

---

# Formación en distribución comercial

## Un factor estratégico en la evolución del mercado de trabajo

■ **EVANGELINA ARANDA GARCÍA**

Universidad de Castilla-La Mancha



**E**n general, la formación debe resolver los problemas de competitividad de las empresas, de exclusión social y de marginación, y las crisis del empleo. Toda actuación en materia de formación debe abordarse desde una triple perspectiva:

–La formación es un instrumento de política activa del mercado de trabajo. En la medida en que la formación adapta las cualificaciones profesionales a las necesidades del mercado contribuye a flexibilizar el mercado de trabajo y a luchar contra el paro.

–La mayor educación y formación de los ciudadanos repercute en la competitividad de las empresas, sobre todo facilitando la asimilación y difusión de nuevas tecnologías.

–La formación también se puede concebir como una inversión en capital humano dentro de políticas de distribución de la renta tendente a mejorar

la situación de los grupos marginales y excluidos de la sociedad.

Desde estas tres vías, el artículo está dividido en otros tantos apartados; en el contexto de la competitividad, el primer apartado pretende situar la formación como elemento estratégico en los recursos humanos de las empresas distributivas. El segundo apartado hay que situarlo en la política de formación, analizando y sistematizando la oferta formativa del sector. Para terminar, en el tercero, se recoge de forma esquemática la otra vertiente del mercado de formación –la demanda–, con el objetivo de incorporar su evolución y principales elementos.

### **RECURSOS HUMANOS, FORMACIÓN Y DISTRIBUCIÓN COMERCIAL**

Los recursos humanos son activos estratégicos en la empresa; en función, por un lado, de su nivel de formación y de su

cualificación técnica y profesional y, por otro, de sus destrezas, entrenamiento y experiencia, comportamiento y compromiso con la empresa, es posible encontrar importantes ventajas competitivas. Toda estrategia en recursos humanos tendrá como fin la motivación del trabajador, responsabilizándole de sus propias funciones. Este objetivo supone mejorar la calidad del factor humano y la atención prestada a dicho factor.

Sin embargo, este objetivo encuentra una serie de restricciones que limitan su consecución, que podrían clasificarse en tres grandes grupos: desde el entorno: alteraciones del entorno, globalización, alteraciones en el contenido del trabajo, características de los trabajadores...; desde la empresa: tamaño, posición competitiva, rediseño organizativo, innovación, cultura empresarial...; desde el trabajador: habilidades, formación, motivación, integración...

CUADRO Nº 1

## RECURSOS HUMANOS Y COMERCIO. ENFOQUE GLOBAL

- DESDE EL ENTORNO: POLIMORFISMO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, NUEVO CONSUMIDOR, OFERTA FORMATIVA...
- DESDE LA EMPRESA: PYME...
- DESDE EL TRABAJADOR: REFUGIO, FEMENINO, JOVEN, SIN CUALIFICACIÓN, CAPITAL VARIABLE...

- EMPRESARIO: MAXIMIZAR SU BENEFICIO Y, EN OCASIONES, CONSOLIDAR SU PRESENCIA A LARGO PLAZO



**NIVEL DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN  
TÉCNICA Y PROFESIONAL; DESTREZAS,  
ENTRENAMIENTO Y EXPERIENCIA;  
COMPORTAMIENTO, ACTITUD,  
INTEGRACIÓN, MOTIVACIÓN Y  
COMPROMISO CON LA EMPRESA**

- TRABAJADOR: MAXIMIZAR SU SALARIO, MEJORAR SUS CONDICIONES DE TRABAJO, PROMOCIÓN...

- ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
- VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO Y SISTEMAS RETRIBUTIVOS
- CULTURA Y ÉTICA EMPRESARIAL
- CONDICIONES DE TRABAJO
- MOTIVACIÓN Y ACTITUDES
- ...



CUADRO Nº 2

**GANANCIA SALARIAL POR TRABAJADOR Y AÑO**  
**MEDIA/PERCENTILES (EUROS)**

	TODAS LAS ACTIVIDADES	INDUSTRIA	COMERCIO	CNAE 50	CNAE 51	CNAE 52	COMERCIO/ TOTAL (%)	CNAE 52/ TOTAL (%)	COMERCIO/ INDUSTRIA (%)	CNAE 52/ INDUSTRIA (%)
<b>MEDIA</b>	<b>16.763,43</b>	<b>16.410,64</b>	<b>13.844,91</b>	<b>13.913,43</b>	<b>14.937,55</b>	<b>12.723,43</b>	<b>82,59</b>	<b>75,91</b>	<b>84,37</b>	<b>77,54</b>
<b>L 10</b>	5.925,98	6.516,17	4.204,08	7.861,84	4.334,50	3.658,36	70,94	61,73	64,52	56,14
<b>L 20</b>	8.492,90	8.707,46	6.722,92	9.499,00	7.141,83	6.058,20	79,16	71,33	77,21	69,57
<b>L 25</b>	9.254,38	9.426,27	7.678,53	10.135,47	8.098,64	6.743,36	82,97	72,88	81,46	71,55
<b>L 30</b>	9.983,41	10.106,02	8.364,29	10.672,77	8.787,40	7.482,60	83,78	74,93	82,77	74,02
<b>L 40</b>	11.538,23	11.597,73	9.472,55	11.604,34	10.191,96	8.660,58	82,10	75,04	81,68	74,65
<b>L 50</b>	13.442,24	13.394,76	10.682,99	12.663,33	11.714,93	9.477,96	79,47	70,51	79,76	70,76
<b>L 60</b>	15.772,96	15.581,24	12.183,72	13.769,79	13.582,87	10.559,78	77,24	66,96	78,19	67,78
<b>L 70</b>	18.588,70	18.100,08	14.225,96	15.506,11	16.099,91	12.050,29	76,53	64,84	78,60	66,59
<b>L 75</b>	20.193,41	19.642,28	15.656,97	16.397,41	17.793,56	13.192,22	77,54	65,32	79,71	67,15
<b>L 80</b>	22.127,46	21.504,81	17.501,47	17.830,83	19.823,78	14.790,91	79,09	66,85	81,38	68,79
<b>L 90</b>	28.640,63	27.688,03	23.880,01	22.036,71	26.498,62	21.420,07	83,38	74,79	86,25	77,36

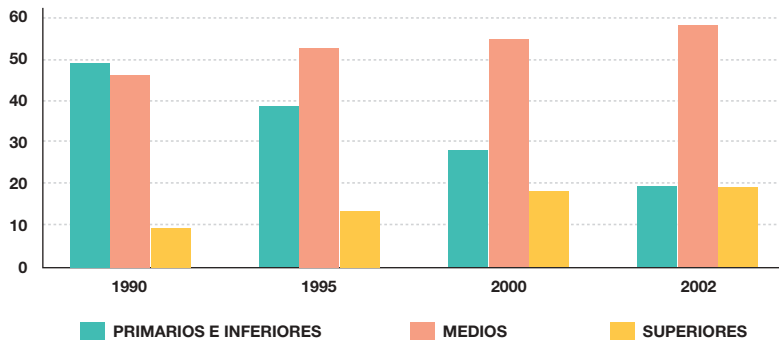
**CNAE 50:** Venta y reparación de vehículos de motor. **CNAE 51:** Comercio al por mayor. **CNAE 52:** Comercio al por menor.



En el cuadro nº 1 se recogen algunos de los elementos estratégicos de los recursos humanos en el comercio; las restricciones en términos de entorno, empresas y trabajadores hay que ubicarlas en un enfoque de maximización de la utilidad por parte de los agentes económicos implicados –empresario y trabajador–. Esquemáticamente, aparecen ciertos parámetros perfectamente imbricados, como son la adquisición y mantenimiento de competencias profesionales, la valoración del rendimiento y sistemas retributivos, la cultura y ética empresarial, las condiciones de trabajo, la motivación y actitudes... Así, la motivación describe las fuerzas que actúan sobre un individuo para iniciar y dirigir su comportamiento –ejercer altos niveles de esfuerzo– hacia una meta. Se exige como requisito previo que haya una necesidad –carencia que el individuo experimenta en un momento específico– que impulsa respuestas de conducta; implícitamente, se deberá considerar el elemento recompensa hacia los recursos humanos. La recompensa aparece vinculada a elementos como retribución, cualificación, condi-

GRÁFICO Nº 1

**EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS EN EL COMERCIO**

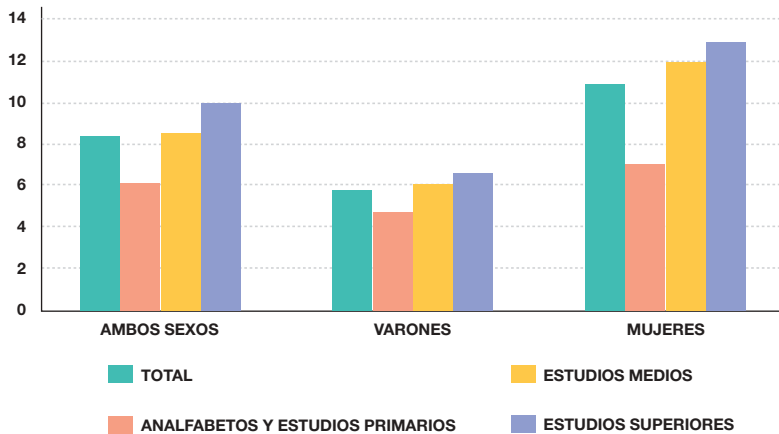


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (varios años): Encuesta de Población Activa. Madrid. (Datos medios anuales). Elaboración propia.



GRÁFICO Nº 2

**TASA DE PARO. NIVEL DE ESTUDIOS. TOTAL ACTIVIDADES**



ciones de trabajo, promoción profesional, calidad...

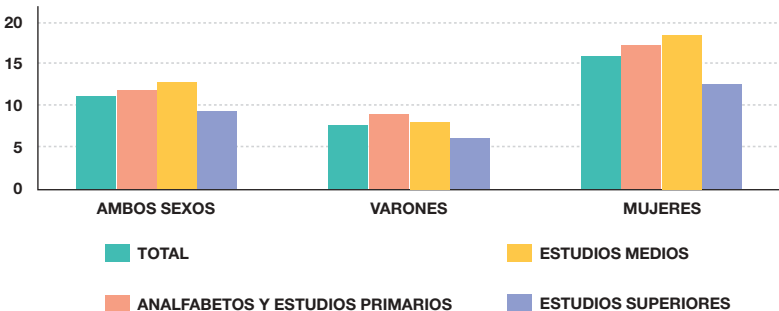
En esta estrategia, conviene observar los cuadros nº 2 y 3, ya que incorporan ciertos considerandos de los costes y retribuciones en el comercio:

1. El comercio minorista se caracteriza por presentar un menor coste salarial por hora efectiva de trabajo; en torno a un 25% inferior respecto de dicho coste para el total de actividades económicas. La evolución presenta cierto carácter estacional.

2. En términos de ganancias salariales, esta diferencia continúa siendo, aproximadamente, de un 25%; sin embargo, como se puede observar a través de los percentiles, esta discrepancia se reduce a medida que aumentan las ganancias salariales de los individuos.

GRÁFICO Nº 3

**TASA DE PARO. NIVEL DE ESTUDIOS. COMERCIO**







CUADRO Nº 3

**SALARIO MEDIO POR TRAMOS DE OCUPACIÓN DE LA EMPRESA Y TIPO DE COMERCIO**  
**DATOS 2001 (EUROS)**

SALARIO MEDIO (EUROS)	TOTAL	MENOS DE 2	DE 2 A 4	DE 5 A 9	DE 10 A 19	DE 20 A 49	MÁS DE 49
COMERCIO AL POR MENOR EN ESTABLECIMIENTOS NO ESPECIALIZADOS (CNAE 521)	12.931,40	11.392,90	8.012,30	9.226,40	10.316,40	10.284,10	13.629,60
COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS (CNAE 522)	9.236,10	10.741,10	8.511,40	9.484,70	9.880,00	10.052,10	10.510,00
COMERCIO AL POR MENOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, MÉDICOS, BELLEZA E HIGIENE (CNAE 523)	13.316,60	10.363,20	13.378,50	13.343,50	13.817,70	12.582,60	13.547,20
OTRO COMERCIO AL POR MENOR DE ARTÍCULOS NUEVOS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS (CNAE 524)	11.969,30	9.624,10	10.207,10	11.937,10	12.863,10	12.675,40	14.348,10
COMERCIO AL POR MENOR DE BIENES DE SEGUNDA MANO EN ESTABLECIMIENTOS (CNAE 525)	11.498,20	8.974,20	9.193,20	18.254,50	10.675,10	10.667,60	—
COMERCIO AL POR MENOR NO REALIZADO EN ESTABLECIMIENTOS (CNAE 526)	9.614,70	9.243,00	8.876,90	12.137,20	13.243,00	11.453,80	8.125,60

3. Por último, según la tipología y dimensión del comercio, resultan relevantes el nivel de salario que presentan las grandes empresas de distribución (CNAE 521 y 524, más de 49 ocupados).

Las retribuciones y los costes salariales nos conducen a considerar la situación relativa de la productividad del sector e indirectamente a la cualificación de los recursos humanos en el comercio, es decir, al análisis de la situación de la formación en la distribución comercial española.

**POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DISTRIBUCIÓN COMERCIAL**

Las actuaciones de formación en la distribución comercial deben, por un lado, dotar a los individuos de las cualificaciones necesarias para mantener sus competencias profesionales a lo largo del tiempo y, por otro, proporcionar la posibilidad de poder acreditar, en todos los ámbitos, dicha cualificación.

Conseguir que el capital humano se adecue a las necesidades del sector va a configurar la oferta formativa de di-

cho sector; así, las medidas centradas en la enseñanza reglada, en los programas públicos de formación y readaptación y en la formación en la empresa constituyen los pilares de la oferta formativa entendida como forma de adquisición de cualificación. En este contexto, se podría hablar de tres grandes actuaciones cuyos principales análisis teóricos aparecen en el cuadro nº 4 y cuyas concreciones para la distribución comercial se recogen en la oferta formativa del cuadro nº 5.



CUADRO Nº 4

## POLÍTICA DE FORMACIÓN. ASPECTOS TEÓRICOS

### FORMACIÓN REGLADA

- LA POLÍTICA DE ENSEÑANZA REGLADA DEBE TENER DOS GRANDES RETOS (OCDE, 1999): REDUCIR EL NÚMERO DE JÓVENES QUE NO TERMINAN LOS ESTUDIOS SECUNDARIOS SUPERIORES Y CONSEGUIR QUE LOS JÓVENES, INCLUIDOS LOS QUE TERMINAN LOS ESTUDIOS SUPERIORES, SEAN EMPLEABLES, TANTO CUANDO ENTRAN POR PRIMERA VEZ EN EL MERCADO DE TRABAJO COMO CON EL PASO DEL TIEMPO.
- ENTRE LAS POSIBLES INICIATIVAS DESTACAN AQUELLAS QUE BUSCAN LOS SIGUIENTES OBJETIVOS (OCDE, 1999):
  1. CONSEGUIR UN SISTEMA EDUCATIVO DIVERSO, FLEXIBLE Y ATRACTIVO PARA SATISFACER LOS INTERESES Y LAS ASPIRACIONES DE LA MAYOR VARIEDAD DE JÓVENES:
    - DESARROLLAR Y REVISAR LA RAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO.
    - AMPLIAR Y REFORZAR LOS ESTUDIOS GENERALES AVANZADOS DENTRO DE LA RAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL –ACERCANDO LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LA ENSEÑANZA ACADÉMICA–.
    - DESARROLLAR PROGRAMAS MIXTOS QUE PREPARAN, EN PRINCIPIO, A LOS JÓVENES TANTO PARA EJERCER UNA ACTIVIDAD COMO PARA SEGUIR LOS ESTUDIOS DE ENSEÑANZA SUPERIOR.
  2. MEJORAR LOS LAZOS O VÍNCULOS ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL EMPLEO –FACILITAR LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO CON LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS AGENTES IMPLICADOS Y DETERMINADAS INSTITUCIONES–:
    - FOMENTAR LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJE O DUALES. LA CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL DE ESTE SISTEMA ES QUE LOS AGENTES CLAVE –EMPRESARIOS, SINDICATOS Y PODERES PÚBLICOS– ESTÁN INVOLUCRADOS Y APOYAN SUS PRINCIPIOS.
    - INTRODUCIR CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LOS JÓVENES QUE CONTENGAN UN APRENDIZAJE O UNA FORMACIÓN.
    - MEDIDAS DE CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEO.
  3. ESTABLECER CONDICIONES E INSTITUCIONES ESPECÍFICAS PARA CONSEGUIR UN SISTEMA DE APRENDIZAJE CON ÉXITO:
    - FOMENTAR LA EXISTENCIA DE MARCOS UNIFICADOS DE TITULACIÓN.
    - INTRODUCIR FORMACIÓN PRÁCTICA DENTRO DE LAS ESCUELAS.
    - HACER PARTÍCIPES A LOS EMPRESARIOS O A LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES –A TRAVÉS DE COMITÉS DE ASESORAMIENTO O DE ÓRGANOS TRIPARTITOS DE DECISIÓN– DE LA DEFINICIÓN DE LAS TITULACIONES.
  4. CONSEGUIR UN SISTEMA FORMATIVO DE CALIDAD, CENTRADO EN:
    - ENSEÑAR A LOS JÓVENES LAS CUALIFICACIONES Y LAS COMPETENCIAS BÁSICAS RELEVANTES PARA EL MUNDO DEL TRABAJO.
    - INCORPORAR PROGRAMAS DE ESTUDIOS AMPLIOS, CON MÚLTIPLES PUNTOS DE SALIDA QUE AUMENTAN LA GAMA DE OPORTUNIDADES DE LOS JÓVENES PARA PASAR DE UN PUNTO A OTRO.

### PROGRAMAS PÚBLICOS DE FORMACIÓN Y READAPTACIÓN PROFESIONAL

- SE DESTINAN A ATENDER LAS NECESIDADES DE AQUELLOS GRUPOS DE POBLACIÓN QUE PRESENTAN CARENCIAS CUALIFICATIVAS –INDEPENDIEMENTE DEL ORIGEN DE LAS MISMAS– CON REPERCUSIONES NEGATIVAS EN EL MERCADO DE TRABAJO.
- EN UN PRIMER MOMENTO, ESTOS PROGRAMAS IBAN DIRIGIDOS TANTO A DESEMPLEADOS COMO A PERSONAS CUYO PUESTO DE TRABAJO ESTABA AMENAZADO; ACTUALMENTE, EN LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES, ESTOS PROGRAMAS TAN SÓLO SE DIRIGEN A PERSONAS DESEMPLEADAS.
- DESDE LA OCDE, SE ESTABLECEN UNA SERIE DE REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS MISMOS PARA GARANTIZAR SU EFICACIA: DEBEN ADECUARSE A LOS PERFILES REALES DE LAS CUALIFICACIONES QUE DEMANDA EL MERCADO DE TRABAJO; DEBEN IMPARTIRSE SEGÚN LAS DIVERSAS MODALIDADES DE INSTITUCIONES CON LAS QUE CUENTA CADA PAÍS; DEBEN IMPARTIRSE DE FORMA DESCENTRALIZADA, CON LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADORES, LOS REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS A NIVEL LOCAL Y LOS RESPONSABLES DE LA EDUCACIÓN; DEBEN ESTABLECER LAS ORIENTACIONES E INDICADORES CLAROS SOBRE LOS OBJETIVOS A ALCANZAR EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE FORMACIÓN, MANTENIENDO LA NECESARIA COORDINACIÓN ENTRE LA OFERTA PÚBLICA Y LA OFERTA PRIVADA DE FORMACIÓN; LA ORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN HA DE EVOLUCIONAR CON EL TIEMPO, CON EL FIN DE ADAPTARSE A LAS NECESIDADES DE CADA MOMENTO.
- SE TRATA DE PROGRAMAS SUJETOS A UNA SERIE DE LIMITACIONES: NO SE TRATA DE UNA SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MOMENTO PRESENTE, SINO QUE MÁS BIEN DEBE CONCEBIRSE COMO UNA INVERSIÓN DE FUTURO –PLANIFICACIÓN A LARGO PLAZO–; NO SE TRATA DE UNA SOLUCIÓN DE REPUESTO ANTE LAS LAGUNAS QUE PUEDAN EXISTIR EN LA ACCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN GENERAL Y PROFESIONAL, NI PARA LAS INICIATIVAS ADOPTADAS POR LOS EMPLEADORES PARA ASEGURAR LA FORMACIÓN DENTRO DE LA EMPRESA.

### FORMACIÓN DE ADULTOS OCUPADOS

- NO ESTÁ GENERALMENTE ACEPTADO QUE LOS DECISORES INTERVIENGAN EN EL MERCADO EN LO QUE SE REFIERE A FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS. SI BIEN EL ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES Y LAS CONSECUENCIAS DE LA FORMACIÓN AÚN NO ES SUFICIENTEMENTE PROFUNDO PARA SUMINISTRAR A LOS RESPONSABLES DE TOMA DE DECISIONES ESTIMACIONES FIABLES DE LOS RENDIMIENTOS ECONÓMICOS DE LAS DISTINTAS MEDIDAS, NO OBSTANTE EL ANÁLISIS DE LOS DATOS DE QUE SE DISPONE PERMITE OBTENER ALGUNAS CONCLUSIONES A NIVEL INTERNACIONAL (OCDE, 1999):

### FORMACIÓN DE ADULTOS OCUPADOS (CONTINUACIÓN)

- EL NIVEL FORMATIVO VARÍA MUCHO DE UNOS PAÍSES A OTROS, SIENDO RELATIVAMENTE BAJO EN LOS PAÍSES DEL SUR DE EUROPA, COMO GRECIA, ITALIA, ESPAÑA Y PORTUGAL, Y RELATIVAMENTE ALTO EN EL REINO UNIDO, FRANCIA Y LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES NÓRDICOS.
- EN CONJUNTO, PARECE QUE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES PARTICIPAN EN LA FORMACIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO EN PROPORCIONES MÁS O MENOS IGUALES, SI BIEN LOS HOMBRES PARECEN RECIBIR MÁS AYUDAS ECONÓMICAS DE LOS EMPRESARIOS. NO OBSTANTE, SON MENORES PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y TEMPORALES.
- LOS PROGRESOS REALIZADOS EN RELACIÓN CON EL OBJETIVO DE QUE EL APRENDIZAJE DURE TODA LA VIDA HAN SIDO DESIGUALES POR PAÍSES.
- LA ESTRECHA RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES NACIONALES DE ESTUDIOS, POR UNA PARTE, Y EL NIVEL DE FORMACIÓN DE LA MANO DE OBRA, POR OTRA, INDUCE A PENSAR QUE LA ESTRATEGIA INDIRECTA DE REFORZAR LA ESCOLARIZACIÓN ES UN MEDIO POTENTE –AUNQUE LENTO– DE FOMENTAR LA FORMACIÓN CONTINUA. ASIMISMO, LA POLÍTICA DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN DEBE EVALUARSE COMO UN SISTEMA INTEGRADO QUE AFECTA AL APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA –UN PASO CLAVE PARA LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES ES CONSEGUIR QUE TODOS LOS INDIVIDUOS ENTREN EN EL MUNDO DEL TRABAJO CON LOS CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y LAS TÉCNICAS DE APRENDIZAJE QUE NECESITAN PARA CONTINUAR LA FORMACIÓN–.
- LOS TRABAJADORES TIENDEN A RECIBIR MÁS FORMACIÓN EN LOS PAÍSES QUE TIENEN EN CONJUNTO UN NIVEL MEDIO DE ESTUDIOS MÁS ALTO, ASÍ COMO EN LOS QUE DEDICAN UNA MAYOR PROPORCIÓN DEL PIB A LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO Y A CONSEGUIR BUENOS RESULTADOS COMERCIALES EN LOS SECTORES DE “ALTA TECNOLOGÍA”.
- POR OTRO LADO, LA REALIDAD PARECE MOSTRAR UNA SERIE DE DIFICULTADES QUE JUSTIFICA EN CIERTA MEDIDA LA INTERVENCIÓN DE LOS DECISORES PÚBLICOS EN EL MERCADO: ABANDONO PREMATURO DE LOS ESTUDIOS; LOS PROBLEMAS DE LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL MUNDO DEL TRABAJO; EL MAL FUNCIONAMIENTO DE LOS MERCADOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN ADICIONALES. CENTRÁNDONOS EN EL TERCER PROBLEMA, NOS PLANTEAMOS LAS RAZONES QUE EXPLICAN LA NO REALIZACIÓN DE UN NIVEL ÓPTIMO DE INVERSIÓN EN FORMACIÓN ADICIONAL; SINTÉTICAMENTE, ALGUNAS DE ESTAS RAZONES SON:
  1. LAS EXTERNALIDADES Y LOS PROBLEMAS DE INCERTIDUMBRE Y LA POSIBILIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES SEAN CAPTADOS POR OTRAS EMPRESAS.
  2. IMPERFECCIONES EN EL MERCADO: FALTA DE INFORMACIÓN. EN ESTE CONTEXTO, LOS INDIVIDUOS NO TIENEN CERTEZA DE QUE PODRÁN TRANSFERIR LOS CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ADQUIRIDOS EN LA FORMACIÓN NI SABEN CON CERTEZA SI INFLUIRÁN EN LOS SALARIOS –INDEPENDIEMENTE DE QUE INFLUYAN EN LA PRODUCTIVIDAD–.
  3. LAGUNAS EN LA PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN ADICIONAL Y EN SU PROVISIÓN.
- EN TODO CASO, LOS GOBIERNOS PUEDEN AYUDAR A CREAR UN MARCO PARA MEJORAR LA INFORMACIÓN SOBRE LA EXISTENCIA, LA CALIDAD Y EL COSTE DE LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN ADICIONAL Y SOBRE EL TIPO Y ALCANCE DE LOS CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS QUE SE ADQUIEREN (OCDE, 1997). ALGUNAS MEDIDAS A ESTE RESPECTO PODRÍAN SER:
  - MEDIDAS PARA CREAR UN ENTORNO FAVORABLE PARA QUE LAS EMPRESAS FORMEN A SUS TRABAJADORES EN LUGAR DE OBLIGAR A PAGAR LOS GASTOS DE FORMACIÓN. ALGUNAS ACTUACIONES SERÍAN: INCORPORAR INCENTIVOS CENTRADOS EN EL RECONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES ADQUIRIDAS POR MEDIO DE LA FORMACIÓN, AUMENTANDO LAS POSIBILIDADES DE EXPLOTAR Y UTILIZAR LAS CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS; PERMITIR DEDUCIR DE FORMA INMEDIATA LA TOTALIDAD DE LOS GASTOS DE FORMACIÓN EN QUE INCURREN LAS EMPRESAS O, POR EL CONTRARIO, CAPITALIZAR LOS COSTES DE FORMACIÓN Y CONCEBIR COMO ACTIVOS LOS CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ADQUIRIDOS EN LA FORMACIÓN.
  - MEDIDAS PARA PERMITIR A LOS TRABAJADORES ALTERNAR, A LO LARGO DE SU VIDA, PERÍODOS DE ACTIVIDAD Y PERÍODOS PROLONGADOS DE FORMACIÓN FUERA DE SU PUESTO DE TRABAJO: INTRODUCIR LA POSIBILIDAD DE TENER DERECHO A BAJA REMUNERADA PARA FORMARSE; ESTABLECER UN “SISTEMA DE CRÉDITOS PARA LA FORMACIÓN” A FAVOR DE LOS TRABAJADORES ADULTOS, PARA PERMITIRLES ADQUIRIR COMPETENCIAS NUEVAS EN INSTITUCIONES DE FORMACIÓN RECONOCIDAS.
  - MEDIDAS PARA FOMENTAR LA FORMACIÓN DE CATEGORÍAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES –PERSONAS NO CUALIFICADAS–: ESTABLECER INCENTIVOS FISCALES DESTINADOS A GRUPOS ESPECÍFICOS; GARANTIZAR UNA RENTA A LOS TRABAJADORES QUE SE DEDICAN A LA FORMACIÓN A TIEMPO COMPLETO; FOMENTAR LA DIVERSIDAD EN LAS ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES EN LAS QUE SE OFRECEN LA FORMACIÓN ADICIONAL Y EN LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE UTILIZADOS.
  - INTRODUCCIÓN DE TASAS DE FORMACIÓN QUE OBLIGAN A LOS EMPRESARIOS A GASTAR UN DETERMINADO PORCENTAJE DE LA MASA SALARIAL TOTAL EN FORMACIÓN O, DE LO CONTRARIO, LES OBLIGA A PAGAR LA CORRESPONDIENTE CANTIDAD AL ESTADO.
  - CREACIÓN DE UN FONDO PARA LA FORMACIÓN GESTIONADO PARITARIAMENTE POR LOS EMPRESARIOS Y LOS SINDICATOS, A TRAVÉS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, QUE PODRÍAN SER COMPLEMENTADOS CON FONDOS PÚBLICOS.
  - INTRODUCCIÓN DE ORGANISMOS TENDENTES A EVALUAR Y RECONOCER DE UNA FORMA TOTALMENTE INDEPENDIENTE LAS ESTRUCTURAS FORMALES DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN, EN UN CONTEXTO DE DEMOSTRAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS POR EL INDIVIDUO A LO LARGO DE SU VIDA.
  - CREACIÓN DE LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA LA GESTIÓN Y SUMINISTRO DE LA FORMACIÓN POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS –SOBRE TODO DIRIGIDAS A PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS–, ADEMÁS DE FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE OTRAS INSTITUCIONES NO PÚBLICAS.



CUADRO Nº 5

## POLÍTICA DE FORMACIÓN. OFERTA FORMATIVA EN LA DISTRIBUCIÓN ESPAÑOLA

### FORMACIÓN REGLADA

- LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN DE 1970 (LGE) ESTABLECIÓ COMO EDUCACIÓN OBLIGATORIA LA ETAPA DE EDUCACIÓN PRIMARIA BÁSICA, CONOCIDA COMO EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA (EGB); A SU TÉRMINO, LOS ALUMNOS QUE SUPERABAN CON ÉXITO LOS OBJETIVOS OBTENÍAN EL *GRADUADO ESCOLAR*; LOS QUE NO LO HACÍAN, OBTENÍAN EL *CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD*.
  - LA LGE DE 1970 INCORPORA COMO UNA ALTERNATIVA MÁS AL FINALIZAR EGB LA FORMACIÓN PROFESIONAL (FP), QUE SE ORGANIZA EN DOS GRADOS:
    - LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE PRIMER GRADO (FPI), CON UNA DURACIÓN DE DOS AÑOS. LOS ALUMNOS QUE FINALIZAN SATISFACTORIAMENTE ESTOS ESTUDIOS RECIBEN EL TÍTULO DE *TÉCNICO AUXILIAR*. LA OFERTA FORMATIVA PARA LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA SE ENCUENTRA EN LA RAMA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL CON TRES ESPECIALIDADES. NO OBSTANTE, DOS DE ELLAS ESTÁN MÁS CERCANAS AL SECTOR DISTRIBUTIVO: ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL.
    - LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE SEGUNDO GRADO (FPII), CON UNA DURACIÓN DE DOS AÑOS EN EL RÉGIMEN GENERAL Y DE TRES AÑOS EN EL RÉGIMEN DE ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS. PARA QUIENES SUPERAN ESTOS ESTUDIOS APARECE EL TÍTULO DE *TÉCNICO ESPECIALISTA*. DENTRO DE LA RAMA ADMINISTRATIVA EXISTEN ALGUNAS ESPECIALIDADES MÁS DIRECTAMENTE VINCULADAS CON LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL COMO SON: ALMACENES, COMERCIAL, COMERCIO EXTERIOR Y TRANSPORTES, MARKETING Y PUBLICIDAD.
  - EN LA LEY DE ORDENACIÓN GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO (LOGSE, 1990), LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA SE CONCRETA EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA, ORGANIZADA EN TRES CICLOS DE DOS CURSOS ACADÉMICOS, Y LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO), EN DOS CICLOS DE DOS CURSOS CADA UNO. LOS ALUMNOS QUE SUPEREN CON ÉXITO ESTA ETAPA RECIBEN EL TÍTULO DE *GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA*.
  - PARA AQUELLOS JÓVENES QUE NO CURSAN CON ÉXITO LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA, EXISTEN LOS PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL (PGS). DENTRO DE ESTOS PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL APARECE EN LA FAMILIA PROFESIONAL DE COMERCIO Y MARKETING UN PERFIL PROFESIONAL: AUXILIAR DEPENDIENTE DE COMERCIO.
  - TAMBIÉN HA SIDO REPRESENTATIVO EL SISTEMA DE *FORMACIÓN PROFESIONAL DE CARÁCTER EXPERIMENTAL* QUE CONCLUYÓ CON LA IMPLANTACIÓN DEFINITIVA DE LA LOGSE. ASÍ, LOS MÓDULOS PROFESIONALES EXPERIMENTALES FUERON REGULADOS CON CARÁCTER GENERAL PARA TODO EL ESTADO EN 1988, INICIÁNDOSE SU EXPERIMENTACIÓN EN EL MISMO CURSO 1987-88. HAN DESTACADO DOS TIPOS DE MÓDULOS PROFESIONALES:
    - MÓDULOS PROFESIONALES DE NIVEL 2, CON UNA DURACIÓN VARIABLE ENTRE UN MÍNIMO DE UN AÑO Y UN MÁXIMO DE DOS. LOS ALUMNOS QUE SUPERABAN CON ÉXITO ESTOS MÓDULOS ADQUIRÍAN EL TÍTULO DE *TÉCNICO AUXILIAR*. EN CUANTO AL SECTOR COMERCIO, SE CREÓ LA FAMILIA PROFESIONAL PROPIA, COMERCIO Y MARKETING, DESMEMBRÁNDOSE DE LA RAMA ADMINISTRATIVA. DENTRO DE ESTA FAMILIA PROFESIONAL SÓLO EXISTÍA UN MÓDULO PROFESIONAL DE NIVEL 2, AUXILIAR DE COMERCIO INTERIOR.
    - MÓDULOS PROFESIONALES DE NIVEL 3. LA TITULACIÓN QUE SE OBTENÍA AL FINALIZAR EL MÓDULO PROFESIONAL DE NIVEL 3 ERA LA DE *TÉCNICO ESPECIALISTA*, CON LA DENOMINACIÓN ESPECÍFICA EN RELACIÓN CON EL MÓDULO PROFESIONAL REALIZADO. EN LA FAMILIA PROFESIONAL DE COMERCIO Y MARKETING SE HABÍAN APROBADO DOS MÓDULOS PROFESIONALES DE NIVEL 3: COMERCIO EXTERIOR Y ASESORÍA DE CONSUMO.
  - LA LEY DE ORDENACIÓN GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO (LOGSE, 1990) RECOGE DOS GRANDES TIPOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: FORMACIÓN PROFESIONAL DE BASE Y FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA. ESTA FORMACIÓN PROFESIONAL SE ESTRUCTURA EN DOS GRADOS:
    - FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA DE GRADO MEDIO (NIVEL 2). UNA VEZ SUPERADA ESTA FORMACIÓN ESPECÍFICA SE OBTIENE EL TÍTULO DE *TÉCNICO*.
    - FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA DE GRADO SUPERIOR (NIVEL 3). AL SUPERAR ESTE CICLO SUPERIOR SE OBTIENE EL TÍTULO DE *TÉCNICO SUPERIOR* (FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR NO UNIVERSITARIA).
- LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL HA PASADO A FORMAR PARTE DE LA FAMILIA PROFESIONAL DE COMERCIO Y MARKETING, HABIÉNDOSE APROBADO EN LA ACTUALIDAD UNA TITULACIÓN DE GRADO MEDIO Y CUATRO DE GRADO SUPERIOR: COMERCIO (GRADO MEDIO), GESTIÓN COMERCIAL Y MARKETING, SERVICIOS AL CONSUMIDOR, COMERCIO INTERNACIONAL Y GESTIÓN DE TRANSPORTE. ALGUNOS DE ESTOS CICLOS FORMATIVOS SE HAN DESARROLLADO DE FORMA EXPERIMENTAL A TRAVÉS DE MÓDULOS PROFESIONALES.
- EN CUANTO A LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA, TRADICIONALMENTE, LA PRESENCIA DE LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL EN LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS HA SIDO MUY ESCASA REDUCIÉNDOSE, EN MUCHOS CASOS, A CIERTOS ELEMENTOS INTRODUCTORIOS EN LAS ASIGNATURAS GENERALES DE MARKETING. NO OBSTANTE, SE APRUEBA UNA NUEVA LICENCIATURA EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO CON EL OBJETIVO DE FORMAR ESPECIALISTAS EN INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y EN TÉCNICAS DE MERCADO.

En España existe un amplio Repertorio Nacional de Cualificaciones en Distribución Comercial. Por ello, cuando un empresario pretende incorporar trabajos a su empresa, difícilmente podrá determinar su nivel académico y profesional, salvo que dicho ocupado

haya realizado formación reglada. El empresario encuentra una gran variedad de certificaciones (títulos, certificados, diplomas...) y, salvo casos excepcionales, desconoce las competencias manifestadas por las mismas. Esta ausencia de correspondencia y coordi-

nación de la oferta formativa origina, por un lado, la necesidad del empresario de hacer frente a costes de reclutamiento y selección antes de incorporar un trabajador a la empresa y, por otro, la dificultad para valorar la adecuación, salvo en la formación reglada, de la





### PROGRAMAS PÚBLICOS DE FORMACIÓN Y READAPTACIÓN PROFESIONAL

- LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL SE ORIENTA PRINCIPALMENTE HACIA LA ADQUISICIÓN DE CUALIFICACIONES MÁS VINCULADAS A OCUPACIONES CONCRETAS. EN ESPAÑA, DESDE 1985 LAS ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL SE INSTRUMENTAN A PARTIR DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (PLAN FIP). ACTUALMENTE, SEGÚN EL PLAN VIGENTE SE CONSIDERA QUE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL ES AQUELLA DESTINADA A FACILITAR LA INSERCIÓN Y REINSERCIÓN PROFESIONAL DE DESEMPLEADOS, YA QUE LOS TRABAJADORES OCUPADOS CUENTAN CON MECANISMOS COMPLEMENTARIOS PARA SU RECICLAJE A TRAVÉS DEL ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA (ANFC). ESTA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL SE ARTICULA A TRAVÉS DE PROGRAMAS CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS FAMILIAS PROFESIONALES, ENTRE LAS QUE DESTACA LA FAMILIA DEL COMERCIO. LA REALIZACIÓN DE CURSOS FORMATIVOS HOMOLOGADOS POR LAS ADMINISTRACIONES LABORALES COMPETENTES PARA GESTIONAR LAS ACCIONES DEL PLAN FIP Y LA EVALUACIÓN POSITIVA SUPONE LA OBTENCIÓN DEL CORRESPONDIENTE *CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD* OFICIAL DE VALIDEZ EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. SIN EMBARGO, AÚN NO ESTÁN VIGENTES ESTOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD, POR LO QUE LA REALIZACIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE CARÁCTER PÚBLICO SUPONE LA OBTENCIÓN DEL CORRESPONDIENTE DIPLOMA. PARA EL CASO DEL COMERCIO, SE HAN APROBADO CINCO CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD PARA LAS OCUPACIONES DE DEPENDIENTE DEL COMERCIO, VENDEDOR TÉCNICO, CAJERO, GERENTE DE PEQUEÑO COMERCIO Y AGENTE COMERCIAL.
- EL ANÁLISIS DE LA OFERTA FORMATIVA PÚBLICA, AL MARGEN DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL, NOS CONDUCE A LA FORMACIÓN GESTIONADA POR EL MINISTERIO DE COMERCIO/MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA, POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, POR LAS CÁMARAS DE COMERCIO Y POR OTROS ORGANISMOS PÚBLICOS.

POR ÚLTIMO, HAY QUE INDICAR QUE AL IGUAL QUE SUCEDERÍA CON EL RESTO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, EXISTE UN MERCADO FORMATIVO EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA, ES DECIR, APARECEN UN GRAN NÚMERO DE EMPRESAS PRIVADAS CUYO OBJETO SOCIAL ES LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS DIRIGIDAS AL COMERCIO. ESTAS INSTITUCIONES, EN ALGUNOS CASOS SON ASOCIACIONES EMPRESARIALES, EN OTROS SON SINDICATOS O INCLUSO EMPRESAS PRIVADAS.

### FORMACIÓN DE ADULTOS OCUPADOS

- EN GENERAL, LA FORMACIÓN CONTINUA PUEDE ADQUIRIRSE DENTRO DE LA PROPIA EMPRESA A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA Y MEDIANTE CURSOS IMPARTIDOS EN LA MISMA, PERO TAMBIÉN PUEDE ADQUIRIRSE FUERA DE LA EMPRESA TANTO EN TIEMPO DE TRABAJO O FUERA DE DICHO TIEMPO. LA OFERTA DE FORMACIÓN CONTINUA SE MODIFICA A PARTIR DE 1992, CON LA APROBACIÓN DEL ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA (ANFC) Y EL COMPLEMENTARIO ACUERDO TRIPARTITO EN MATERIA DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS. SEGÚN ESTOS ACUERDOS, LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS ES RESPONSABILIDAD DE LOS AGENTES SOCIALES, CORRESPONDIENDO A LOS MISMOS LA ORGANIZACIÓN, GESTIÓN E IMPARTICIÓN DE LA MISMA, CREANDO PARA ELLO LOS ENTES PARITARIOS QUE FUERAN NECESARIOS. POR TANTO, CON DICHO ACUERDO LO QUE SE PRETENDE ES, POR UN LADO, QUE LOS AGENTES SOCIALES ADQUIERAN LA RESPONSABILIDAD QUE LES CORRESPONDE EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y, POR OTRO, LA GESTIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE DICHA OFERTA FORMATIVA. NO OBSTANTE, PARA QUE LA OFERTA FORMATIVA EMPRESARIAL SEA FINANCIADA A TRAVÉS DE ESTOS ACUERDOS, DEBE CUMPLIR UNA SERIE DE REQUISITOS COMO COLECTIVO AL QUE SE DIRIGEN LAS ACCIONES (EMPLEADOS TANTO ASALARIADOS COMO POR CUENTA PROPIA), TIPO DE ACCIÓN FORMATIVA, NÚMERO DE TRABAJADORES QUE INTERVIENEN...
- ACTUALMENTE, LAS ACCIONES FORMATIVAS DE LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL DESARROLLADAS DENTRO DEL ANFC SE GESTIONAN, PRINCIPALMENTE, A PARTIR DE CUATRO COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES: COMERCIO (CONSTITUIDA EN 1993), FARMACIA (CONSTITUIDA EN 1995), GRANDES ALMACENES (1993) Y PERFUMERÍA Y AFINES (1995). SIN DUDA ES LA COMISIÓN PARITARIA DEL COMERCIO LA MÁS REPRESENTATIVA DE LAS ACCIONES FINANCIADAS; NO OBSTANTE, PUEDEN EXISTIR ACCIONES FORMATIVAS QUE TRATEN TEMAS RELACIONADOS CON LA COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS PERO QUE NO SE DESARROLLEN POR EMPRESAS PERTENECIENTES A LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA (POR EJEMPLO, UNA ACCIÓN DESARROLLADA POR EL DEPARTAMENTO DE MARKETING DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL).

oferta formativa a las necesidades del sector.

#### EMPLEADOS Y EMPRESARIOS: FORMACIÓN DEMANDADA

En la distribución comercial española se ha producido un aumento considerable

del nivel de formación de los ocupados. No obstante, aparecen diferencias considerables en el nivel de estudios de los trabajadores según tipo de comercio y empleo (véase gráfico nº 1 y cuadro nº 7), destacando, por ejemplo, los ocupados en el comercio minorista de alimen-

tación en establecimientos especializados por contar con el nivel de estudios más bajo de todo el sector.

Por otro lado, a pesar de esta favorable evolución, el sector distributivo presenta ciertos elementos de obligada reflexión:



CUADRO Nº 6

**IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL**

<b>FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA</b>				
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>1992-1993</b>	<b>1994-19995</b>	<b>1999-2000</b>
<b>MÓDULO PROFESIONAL NIVEL II</b>	AUXILIAR DE COMERCIO	272	982	-
<b>MÓDULO PROFESIONAL NIVEL III</b>	COMERCIO EXTERIOR	501	714	-
	ASESORÍA DE CONSUMO	59	174	-
<b>CICLO FORMATIVO/GRADO MEDIO</b>	COMERCIO	-	-	10.298
<b>CICLO FORMATIVO/GRADO SUPERIOR</b>	COMERCIO INTERNACIONAL	-	-	3.436
	GESTIÓN COMERCIAL Y MK	-	-	4.938
	GESTIÓN DEL TRANSPORTE	-	-	832
	SERVICIOS AL CONSUMIDOR	-	-	557
<b>TOTAL FORMACIÓN GRADO MEDIO</b>		9.392	21.442	158.573
<b>TOTAL FORMACIÓN GRADO SUPERIOR</b>		12.960	22.490	147.875
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL PRIMER GRADO</b>		181.568	141.714	821
ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL				
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL SEGUNDO GRADO</b>		191.926	193.384	59.293
ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL				

<b>CICLOS FORMATIVOS A DISTANCIA</b>	<b>1999-2000</b>	<b>PROGRAMA DE GARANTÍA SOCIAL</b>	<b>1996-1997</b>	<b>1999-2000</b>
GESTIÓN COMERCIAL Y MK	68 (626)	AUXILIAR DEPENDIENTE DE COMERCIO	45	1.300

FUENTE: Elaboración propia en base a Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (varios años): "Estadísticas de la Educación en España". Madrid.



- En el comercio son los trabajadores sin cualificación los que menor nivel de paro presentan frente a lo que sucede a nivel global; ocurriendo lo contrario para los trabajadores con alto nivel de estudios (ver gráfico nº 2).
- La percepción generalizada de ausencia de requerimientos cualificativos para el ejercicio de la profesión influye, en épocas de crisis, sobre la mano de obra desempleada. Ésta contempla al sector como una posibilidad de incorporación al mercado

**OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL**

	CURSOS	ALUMNOS	CURSOS	ALUMNOS
1992	977	14.256	20.616	275.936
1994	459	5.561	9.648	118.069
1996	1.218	17.578	16.382	228.035
1998	429	5.704	7.731	101.147
2000	530	6.434	11.365	152.840
2001	415	5.460	12.142	157.957
2002	392	4.925	10.811	138.551



FUENTE: Elaboración propia en base a información suministrada por el INEM.

**ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA GESTIONADA POR EL INEM. FAMILIA PROFESIONAL DEL COMERCIO**

NUEVAS ESPECIALIDADES	Nº HORAS	ESPECIALIDAD SUSTITUIDA
DEPENDIENTE DE COMERCIO	250	VENDEDOR DE COMERCIO AL DETALLE
VENDEDOR TÉCNICO	420	VENDEDOR TÉCNICO AGENTE VISITADOR TÉCNICO
GESTOR DE ALMACÉN	300	GESTIÓN DE STOCKS TÉCNICO DE APROVISIONAMIENTO
CAJERO	140	CAJERA
GERENTE DE PEQUEÑO COMERCIO	720	MANDO INTERMEDIO COMERCIAL ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL GESTIÓN DE VENTAS
COMERCIAL DE SEGUROS	N.D.	AGENTE DE SEGUROS
ESCAPARATISTA	315	ESCAPARATISTA
EMPLEADO INFORMACIÓN AL CLIENTE	225	
AUXILIAR DE COMERCIO EXTERIOR	450	
ORGANIZADOR DE PUNTO DE VENTA EN AUTOSERVICIO	285	
AGENTE COMERCIAL	435	
TÉCNICO DE COMERCIO EXTERIOR	300	

FUENTE: Elaboración propia en base a información suministrada por el INEM.

de trabajo a través del empleo autónomo.  
 –Habría que considerar la prioridad que en este sector tiene la demanda derivada del trabajo frente a la productividad laboral como elementos determinantes de la contratación, este aspecto conduciría al empresariado a buscar alta flexibilidad laboral sacrificando el rendimiento laboral. Por tanto, al empresario no le preocuparía específicamente la formación inicial del empleado aunque, de cualquier mane-

ra, reconocería la rentabilidad asociada a la misma ofreciendo mayor retribución.  
 –El trabajador cualificado (con estudios medios y superiores universitarios) consciente por un lado, de no ser considerado como capital humano de la empresa y, por otro, de las facilidades para incorporarse a la misma (dada la necesidad coyuntural) utilizará dicho trabajo como “puente o trampolín” para introducirse en mercados de trabajo donde la mano de obra cualificada pase a

formar parte del capital humano fijo de la empresa para quien es necesario tanto promocionar como formar –en determinado tipo de comercio se pueden encontrar tasas de variación trimestrales superiores al 10% para los trabajadores ocupados con estudios superiores-.  
 –A pesar del aumento considerable de la formación continua en el comercio y las reparaciones entre finales de 1993 y principios del año 2000 en empresas de más de diez empleados, con incremento del pe-

CUADRO Nº 7

### PARTICIPACIÓN RELATIVA DEL FACTOR HUMANO EN EL COMERCIO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS 2002-CNAE

	511	512	513	514	515	516	517	521	522	523	524	525	526	TOTAL COMERCIO
<b>ACTIVOS</b>														
PRIMARIOS E INFERIORES	13,2	22,3	26,3	12,6	18,4	6,9	14,4	13,6	30,4	9,3	16,8	38,1	52,0	19,6
MEDIOS	55,5	59,8	60,7	61,8	58,0	51,3	58,8	68,5	60,9	39,2	61,4	28,6	38,9	60,1
SUPERIORES	31,3	17,9	13,0	25,6	23,6	41,8	26,8	17,9	8,7	51,5	21,8	33,3	9,1	20,3
<b>OCUPADOS</b>														
PRIMARIOS E INFERIORES	13,4	22,3	26,3	12,1	19,2	7,2	14,3	14,2	31,6	9,8	17,4	39,7	53,4	20,2
MEDIOS	56,0	60,8	60,4	63,0	57,5	50,8	59,2	68,8	59,8	39,2	61,3	25,9	38,0	59,9
SUPERIORES	30,6	16,9	13,2	24,9	23,3	42,0	26,5	17,0	8,6	51,0	21,3	34,4	8,6	19,9
<b>PARADOS</b>														
PRIMARIOS E INFERIORES	8,5	23,0	25,9	18,5	1,1	2,1	14,3	9,3	14,2	4,8	9,7	0,0	32,6	13,5
MEDIOS	47,1	49,2	62,2	49,3	67,7	59,7	52,0	65,5	75,3	38,8	62,5	100,0	51,4	62,5
SUPERIORES	44,4	27,8	11,9	32,2	31,2	38,2	33,7	25,2	10,5	56,4	27,8	0,0	16,0	24,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2002): Encuesta de Población Activa. Madrid. (Datos medios anuales). Elaboración propia.

so de las empresas formadoras en más de cuatro puntos y aumento del porcentaje de participantes en cursos de formación en más de once puntos, se sigue detectando dualismo formativo (véase cuadro nº 8). A medida que aumenta la dimensión de las empresas, no sólo aumenta la participación de empresas formadoras, sino que también aumenta la incidencia de dichas actividades formativas.

#### CONCLUSIONES

El estudio ha pretendido reflejar la situación y evolución de la formación en la distribución comercial. Las principales conclusiones se refieren a tres cuestiones: la evolución del mercado de trabajo supone dotar de mayor protagonismo a la formación como activo estratégico –junto a elementos como la destreza, experiencia, comportamiento, actitud, integración, motivación o compromiso que configuran los recursos humanos de las empresas distributivas–; se han conseguido avances destacables en los mecanismos de adquisi-

ción de cualificaciones tanto en la formación inicial como en la formación continua y ocupacional; están definidos pero no desarrollados los mecanismos destinados a mejorar las posibilidades de acreditación, en todos los ámbitos,

de dicha cualificación, lo que reduce, en cierta medida, el rendimiento de las actividades formativas. ■

**EVANGELINA ARANDA GARCÍA**  
Universidad de Castilla-La Mancha

#### BIBLIOGRAFÍA

- ARANDA GARCÍA, E. (1999): La formación en la distribución comercial española. Colección de Estudios de Comercio. Ministerio de Economía y Hacienda
- ARANDA GARCÍA, E. (2001): La política de empleo. Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha. Mimeo.
- CASARES, J. y LÓPEZ ROA, A. (coord.) (2000): Lecturas de Economía Aplicada. Referencias a algunas transformaciones derivadas de la Nueva Economía. Homenaje al profesor Luis Gámir Casares. Madrid: International Technical & Financial Institute.
- GÁMIR, L. (dir.) (2000): Política económica de España. Madrid: Alianza Editorial. 7ª edición.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995): La política de empleo en España. Informe de base sobre instituciones, procedimientos y medidas de política de empleo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OCDE (1997): Estudio de la OCDE sobre el empleo. Parte II: El potencial de ajuste del mercado de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE (1999): Perspectivas del empleo 1999. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE (2000): Perspectivas del empleo 2000. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OROVAL (editor) (1996): Economía de la Educación. Ariel. Barcelona.
- PÉREZ, M. (1997): Formación y empleo en España. Análisis y evaluación de la política de formación ocupacional. Universidad de Granada. Granada.
- PRAIS, S. J. (1995): Productivity, education and training. Cambridge University Press. Cambridge.

CUADRO Nº 8

**FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA****EMPRESAS SEGÚN LA RELACIÓN DE LAS EMPRESAS CON LA FORMACIÓN POR TAMAÑO****DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA**

Nº TRABAJADORES	TOTAL NACIONAL		COMERCIO Y REPARACIONES	
	NO FORMADORAS	FORMADORAS	NO FORMADORAS	FORMADORAS
TOTAL	72,5	27,5	69,9	30,1
DE 5 A 9	80,3	19,7	77,9	22,1
DE 10 A 24	73,6	26,4	67,0	33,0
DE 25 A 49	60,1	39,9	49,2	50,8
DE 50 A 249	42,6	57,4	33,3	66,7
DE 250 A 499	17,6	82,4	14,4	85,6
DE 500 A 999	9,3	90,7	6,2	93,8
MÁS DE 1.000	3,3	96,7	5,7	94,3

**TRABAJADORES SEGÚN LA RELACIÓN DE LAS EMPRESAS CON LA FORMACIÓN POR TAMAÑO****DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA**

Nº TRABAJADORES	TOTAL NACIONAL		COMERCIO Y REPARACIONES	
	NO FORMADORAS	FORMADORAS	NO FORMADORAS	FORMADORAS
TOTAL	41,1	58,9	41,2	58,8
DE 5 A 9	79,8	20,2	77,7	22,3
DE 10 A 24	72,6	27,4	65,2	34,8
DE 25 A 49	59,1	40,9	47,4	52,6
DE 50 A 249	38,6	61,4	32,8	67,2
DE 250 A 499	16,7	83,3	13,3	86,7
DE 500 A 999	8,9	91,1	6,0	94,0
MÁS DE 1.000	1,8	98,2	1,8	98,2

	PARTICIPANTES	PARTICIPANTES	PARTICIPANTES	PARTICIPANTES
	% TRAB. TOTAL EMPRESAS COMERCIO Y REPARACIONES	% TRAB. EMPR. FORMADORAS COMERCIO Y REPARACIONES	% TRAB. TOTAL EMPRESAS TOTAL NACIONAL	% TRAB. EMPR. FORMADORAS TOTAL NACIONAL
TOTAL	23,4	39,8	23,1	39,2
DE 5 A 9	5,9	26,5	5,6	27,6
DE 10 A 24	10,6	30,5	8,0	29,0
DE 25 A 49	19,8	37,7	12,4	30,3
DE 50 A 249	22,5	33,6	20,3	33,1
DE 250 A 499	31,9	36,8	33,7	40,5
DE 500 A 999	35,5	37,7	39,1	43,0
MÁS DE 1.000	50,9	51,8	47,3	48,2

Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS (2002): Encuesta de Formación Profesional Continua, 1999.