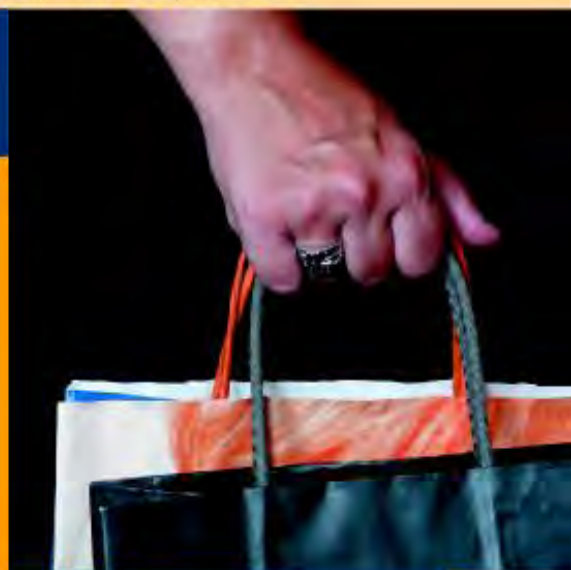


ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES EN EL SECTOR DEL COMERCIO DE ASTURIAS

INFORME DE RESULTADOS

SECTOR  
**COMERCIO**



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO



El Acuerdo para el Desarrollo Económico la Competitividad y el Empleo (ADECE 2004-07) firmado por el Gobierno del Principado de Asturias, la Federación de Empresarios de Asturias y los sindicatos UGT y CCOO, establece que el Observatorio de las Ocupaciones, dentro del marco del Servicio Público de Empleo, tiene como objetivo prioritario conocer la realidad del mercado de trabajo asturiano en cada momento, examinando su evolución y analizando los factores que determinen su comportamiento, lo que permitirá describir el escenario previsible en materia de empleo, al objeto de adoptar las medidas necesarias con la suficiente antelación.

En la misma dirección, La Ley del Principado de Asturias 2/2005, de 8 de julio, del Servicio Público de Empleo, introduce en su Título III el Observatorio de las Ocupaciones como instrumento activo para la participación, coordinación y planificación de las actuaciones ocupacionales.

El Servicio Público de Empleo, a través del Observatorio, debe realizar una labor de análisis permanente de la actividad económica asturiana que contribuya a la toma de decisiones adecuadas y consensuadas con objeto de contar con los recursos humanos que precisan los sectores productivos de la región.

Es en esa labor, en la que se enmarca la realización de los estudios sectoriales, fruto del trabajo de expertos, de responsables de empresas y de la colaboración de organismos públicos y agentes sociales.

La forma de realizar el trabajo es una de las claves del éxito. Una vez que el Consejo Rector del Servicio Público de Empleo ha decidido los sectores o temas que se han de analizar, el Observatorio genera una dinámica de intercambio de información y cooperación que finaliza en un análisis y propuesta de intervención en cada sector.

El resultado facilitará la toma de decisiones del Consejo Rector del Servicio Público de Empleo y, también, de los demás actores públicos y privados que intervienen en este campo.

Sus trabajos serán publicados en la web Trabajastur, para lograr su máxima difusión, ya que deben ser además una referencia para orientadores laborales y formadores, y, sin duda, para todas aquellas personas que buscan información para mejorar su empleabilidad.

Hemos sido ambiciosos con los retos que nos planteamos, pero estamos seguros de que, con la colaboración de todos, podremos mejorar en la eficacia de los recursos disponibles para el empleo y la cualificación profesional de nuestros ciudadanos.

Graciano Torre  
Consejero de Industria y Empleo

Gobierno del Principado de Asturias



El Sector del Comercio Interior es una actividad central en las economías española y asturiana, territorio éste último en el que se ha mostrado particularmente dinámico tras la reestructuración industrial experimentada por nuestra economía.

Su importancia económica es contrastable independientemente del tipo de indicador o cifra a la que se acuda, tanto en términos de Producto Interior Bruto, que alcanzó un 9% del total para Asturias en el año 2003, como en índice de ventas (la Encuesta Anual del Comercio del INE refleja cifras más altas en Asturias que la media española tanto en 2005 como en 2006), como si acudimos al volumen de negocio total que en 2004 superó los 93 mil millones de euros, con una inversión anual de 229 millones y un total de salarios pagados de 761 millones.

Evidentemente esa importancia tiene su reflejo también en el número de empresas (unas 13 mil en Asturias) y de trabajadores, algo más de 70 mil de los que un 60% corresponden al comercio al por menor, lo que a su vez significa que más de un 11% de todo el empleo asturiano se debe al comercio minorista.

Se trata en definitiva de un pilar central de una economía terciarizada como la nuestra en la que la importancia del factor humano es si cabe, más destacada que en otros ya que el objetivo central, la transacción comercial, pasa en la mayor parte de los casos (y en todos los del comercio minorista) por la interacción cara a cara entre el profesional del comercio y el cliente.

Si la capacitación profesional y humana del personal del comercio es importante siempre, en el momento histórico en que nos encontramos es particularmente relevante dados los importantes cambios experimentados por el sector en los últimos años como son la aparición de nuevos métodos comerciales, el desarrollo del autoservicio, los cambios en los hábitos de consumo, la especialización comercial, la aparición de marcas blancas o la introducción de las nuevas tecnologías de la comunicación.

Como no podía ser de otra manera, todos esos cambios han afectado tanto a la estructura como al perfil de las ocupaciones además de generar nuevas demandas en el conocimiento y las habilidades de los profesionales del sector.

Dada la importancia del sector para la actividad económica y el mercado de trabajo de Asturias, el Servicio Público de Empleo del Principado ha recogido en las páginas que siguen información relevante para la orientación laboral y formativa de los profesionales del sector o de aquellas personas interesadas en formar parte del él con el objetivo final de ayudarles a adecuar su perfil laboral con las demandas que el sector requiere en la actualidad.

José Luis Álvarez Alonso  
Director Gerente

Servicio Público de Empleo  
Principado de Asturias



## ESTUDIO DE OCUPACIONES EN EL SECTOR DEL COMERCIO DE ASTURIAS

### EQUIPO INVESTIGADOR:

Dirección	Dr. José Manuel Pérez Fernández Dr. Francisco Javier de la Ballina Ballina
Equipo	Dra. Begoña Álvarez Álvarez Dr. Víctor Iglesias Argüelles Dra. Susana Pérez López D. Iván Antonio Rodríguez Cardo D. Fernando González Astorga D. Felipe Suárez Collado D. Eduardo Pérez Méndez D. Víctor Manuel Lombardía D. Javier Álvarez Rodríguez D. Pelayo Suárez García



<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
<b>1 :: DESCRIPCIÓN</b>	<b>11</b>
1.1. Introducción	
1.2. Metodología	
<b>2 :: ANÁLISIS DEL SECTOR DEL COMERCIO</b>	<b>16</b>
2.1. Economía del Sector	
2.2. Estructura del Sector	
<b>3 :: EL MERCADO LABORAL DEL SECTOR DEL COMERCIO</b>	<b>23</b>
3.1. Descripción y Características del Mercado Laboral	
3.2. Situación y Evolución del Mercado Laboral	
3.3. La Formación en el Sector del Comercio	
3.4. Consideraciones Jurídicas del Mercado Laboral	
<b>4 :: LOS PERFILES OCUPACIONALES</b>	<b>49</b>
4.1. Características y Tendencias de los Perfiles Ocupacionales	
4.2. Dependiente/a de Comercio	
4.3. Dependiente/a de Productos alimenticios	
4.4. Encargado/a de Tienda	
4.5. Vendedor/a Técnico/a	
4.6. Cajero/ Cajera	
4.7. Reponedor/a	
4.8. Montador/a	
4.9. Escaparatista	
4.10. Técnico/a en logística y gestor/a de almacén	
4.11. Administrativo/a	
<b>5 :: CONCLUSIONES</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>106</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>108</b>



## 1 :: DESCRIPCIÓN

### 1.1. Introducción

Este estudio ha sido realizado por el Seminario de Estudios de Comercio de Asturias (SECA) de la Universidad de Oviedo a petición del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, en consecuencia su planteamiento y objetivos son acordes a su propia demanda de necesidades: el conocimiento y la orientación del mercado laboral en un sector específico como es el Comercio Interior.

El Sector del Comercio es, a nivel estatal, y específicamente para Asturias muy relevante desde todas las perspectivas microeconómicas y macroeconómicas: valor añadido bruto, producto interior bruto, nivel de inversión, número de empresas, importancia de las microempresas familiares, volumen de empleo.

Pero también en términos de evolución y dinamismo. El Sector ha venido mostrando en los últimos años transformaciones radicales en muchos aspectos, sin lugar a dudas: el desarrollo del autoservicio, del one-stop-shopping, de los hipermercados, los centros y parques comerciales, la compra fuerte y la compra festival, la creación de grandes cadenas y grupos comerciales, las franquicias y fórmulas asociativas, las fusiones y adquisiciones de empresas, las nuevas tecnologías de gestión, entre otros y quizás como principales han venido a modificar profundamente un sector basado en la microempresa y el pequeño comercio tradicional.

Además, Asturias puede considerarse pionera en muchos de tales cambios: fue de las primeras en la implantación de un hipermercado en las afueras de la ciudad, en la creación de un centro comercial dentro de la ciudad, en el desarrollo de las cadenas de supermercados, en la puesta de marcha de los parques comerciales y de ocio, en la presencia de los grandes operadores comerciales nacionales e internacionales. Por ello, la Comunidad Autónoma puede considerarse como líder en la existencia de un sector comercial dinámico y moderno.

Bajo tal dinámica de cambio estructural y empresarial se ha venido desarrollando un mercado laboral en clara situación de crecimiento en volúmenes de empleo, pero también en patente transformación en las tipologías del empleo, en sus funciones y en sus perfiles ocupacionales.

Por ello hoy, bajo ningún concepto, cabe aceptar la validez del modelo del comercio tradicional, del empleo del autónomo en un sector refugio, del dependiente generalista, del trabajador de baja cualificación, sino que precisamos determinar y profundizar en el modelo ya actual fundamentado en nuevos formatos comerciales, en mayores tamaños de los establecimientos, en mayores empresas y grupos comerciales, en personal diferenciado en sus funciones y tareas, en empleo más flexible a la vez que cualificado, en exigencias de más formación adecuada las tecnologías, a la prestación de calidad de servicios.

Este Estudio trata de contribuir a un mejor conocimiento de este nuevo modelo de mercado laboral que se produce en el Comercio de Asturias, estructurando el mismo en tres apartados principales, diferenciados pero complementarios, con el ánimo de profundizar sobre tal conocimiento. En primer lugar, se presenta un Análisis esencial del Sector del Comercio dentro de la Estructura Económica y Empresarial de Asturias, prestando especial atención a su configuración empresarial, en número de empresas, tipologías de actividad y formatos comerciales, también a la cuestión de las grandes cadenas y operadores comerciales.

En el segundo apartado, el Estudio se adentra en el tema central del Mercado Laboral del Sector del Comercio en Asturias. Aquí se comienza por realizar una descripción del mismo en base a sus principales características, a saber: el empleo autónomo de propietarios y la ayuda familiar versus el empleo remunerado, el empleo femenino, la cuestión de la flexibilidad de este mercado y la división entre el empleo remunerado fijo y el eventual y a tiempo parcial, las principales implicaciones que los cambios en el sector suponen para el mercado laboral, así como las tendencias de empleo consideradas por tipos de formatos y tipologías de actividad comercial.

Con mayor detalle cuantitativo se presenta la situación del empleo del comercio de Asturias, con una permanente comparación respecto a los ratios medios estatales: número de empleos, por tipos de empleos, empleos por establecimiento, división del mismo entre tipos de comercios, el empleo en las grandes cadenas y grupos comerciales, así como un análisis de tendencias cuantitativas para los principales componentes de empleo (total ocupados y remunerados, remunerados fijos y eventuales, remunerados hombres y mujeres, y ocupados y remunerados por tipos de actividad). Un análisis que ha de resultar interesante de cara a anticipar la previsible evolución del empleo en base a tales características.

Este segundo apartado, especialmente relevante, se cierra con la importante cuestión de la formación. Frente al modelo anterior de empleo base poco cualificado, nos adentramos en un modelo basado en el cambio, de gestión y de tecnología, que pasa a considerar la formación como una variable estratégica.

En consecuencia, se considera la interrelación entre formación reglada, profesional y continua, y los niveles para cada una de ellas presentes en el empleo autónomo y en el remunerado en el Comercio de Asturias.

También se plantean en este punto los principales indicadores y las temáticas en la formación continua del sector del comercio de Asturias.

En el siguiente epígrafe el Estudio considera la definición, presentación y análisis de los perfiles ocupacionales actualmente existentes en el Sector del Comercio, sea en términos de competencias generales, clave y transversales.

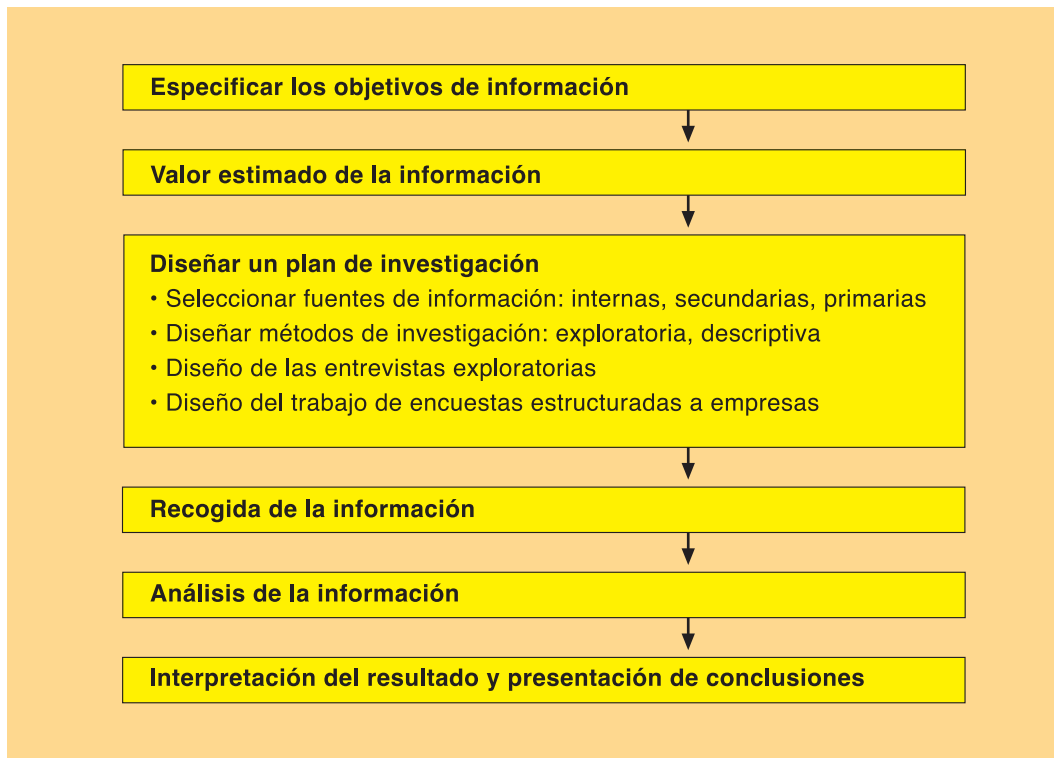
Específicamente se plantea la cuestión de las tendencias en las ocupaciones del sector, conteniendo la evolución desde el tradicional dependiente general; además, para cada uno de los perfiles, gracias al trabajo cuantitativo realizado a las empresas de comercio de Asturias, se incluye una estimación ponderada de los valores destacados por los empresarios y directivos de personal sobre cada una de las competencias definitorias de cada perfil, sin olvidar la anticipación de potenciales yacimientos de nuevos perfiles ocupacionales.

El Estudio se cierra con la incorporación de un Resumen Ejecutivo, esto es, un apartado donde se destacan los principales aspectos, características, hallazgos y conclusiones del mismo planteados en términos de propuestas positivas que faciliten la doble tarea planteada al mismo, esto es, facilitar el diseño y la ejecución de las políticas de empleo y de formación para el sector, por una parte, y servir de guía para la orientación de los potenciales trabajadores del Sector del Comercio de Asturias.

## 1.2. Metodología

El diseño del presente Estudio se ha realizado bajo los principios de la sistematización, la objetividad y la aplicabilidad, buscando en consecuencia utilizar datos de la máxima solvencia y credibilidad, recopilar los mismos bajo metodologías contrastadas, considerar un análisis estadístico riguroso y buscando la máxima aplicación y pragmatismo en los resultados a obtener. En la Figura 1 se presenta el esquema seguido en el Diseño de este Estudio.

Como cabe observar en la figura tras la determinación de los objetivos de conocimientos claros a plantear en el estudio, tanto de carácter cualitativo como cuantitativo se ha procedido a plantear, y evaluar en términos de coste y tiempo, la información precisa de disponer y, en su caso, recoger para completar el mismo.

**Diseño del estudio de ocupaciones en el sector del comercio***(Figura 1)*

El Diseño específico y concreto del Trabajo de Investigación ha planteado, en primer lugar, la determinación de las fuentes de la información precisada. En tal sentido deben destacarse:

1. El Servicio de Empleo del Principado de Asturias, con datos relativos a ofertas y demandas de empleo en el sector durante el ejercicio 2005.
2. La Encuesta Anual de Comercio (EAC) del IINE, de los años 1999 a 2005, así como los Indicadores de Actividad Comercial del INE del ejercicio 2006.
3. Los datos autonómicos y por municipios del Anuario Comercial de La Caixa (años 2000 a 2005).
4. Otras fuentes, como SADEI y el Anuario NIELSEN.

Por su parte, y como fuentes de gran interés deben señalarse los trabajos sobre la temática laboral del sector del comercio, publicados por la Dirección General de Comercio Interior y en la Revista Distribución y Consumo del grupo público MERCASA.

Una vez planteado tal conjunto de información se ha diseñado una Metodología propia de trabajo de campo para la información primaria basada en la combinación de un Diseño Exploratorio más un Diseño Descriptivo. Con el primero se ha pretendido un acercamiento a las realidades y preocupaciones del mercado laboral del comercio de Asturias que, además de aportar conclusiones específicas propias, sirviese como método de ayuda y de mejora para el trabajo de campo descriptivo basado en las encuestas a las empresas.

El Diseño Exploratorio elegido se ha fundamentado en un conjunto de entrevistas en profundidad realizado a distintos y representativos agentes sociales del sector del comercio en la Comunidad Autónoma, tanto a nivel empresarial y corporativo (Cámaras de Comercio y asociaciones de comerciantes integradas en la FADE), como sindical, además se han incorporado agentes relacionados con la formación y la investigación en el sector, ya sea de empresas de formación, ya sea de expertos de la Universidad (ver relación de entrevistados en la Tabla 1).

**Relación de Entrevistados***(Tabla 1)*

Contacto	Organización	Fecha
Marcelino Tamargo LLana	ACOIVAN	19/09/06
Luís Valdés	Formastur	20/09/06
Julián Rus Cañibano	Cámara Comercio Avilés	22/09/06
Carmen Robles	Cámara Comercio Oviedo	25/09/06
Fernando Hevia	Cámara Comercio Gijón	25/09/06
Severino Álvarez Zaragoza	FAC	26/09/06
Juan Trespalcacios Gutierrez	Universidad de Oviedo	28/09/06
Alfredo García	CCOO	02/10/06
Luís Ángel Castro	UCG	03/10/06
Marta González	UGT	04/10/06
Rodolfo Vázquez Casielles	Universidad Oviedo	04/10/06
Faustino Álvarez	UCAYC	05/10/06

El posterior y principal trabajo de campo de tipo descriptivo fue planteado en forma de Cuestionario Estructurado en torno a los perfiles ocupacionales y competencias principales en el Sector del Comercio a los empresarios, directivos o responsables de un total de 154 empresas comerciales de Asturias (ver ficha en la Tabla 2).

Toda vez que los objetivos de conocimiento se han centrado en las dinámicas de ocupaciones, competencias, reclutamiento y demanda de trabajadores para el sector, la selección de las empresas se ha realizado bajo una perspectiva integradora, de grandes, medianas y pequeñas empresas comerciales, siempre que las mismas tuvieran la suficiente importancia en número de establecimientos o en superficie de los mismos para resultar representativos del mercado laboral de trabajadores remunerados, que resultan en definitiva el eje central y fundamento de este Estudio.

<b>Ficha técnica del estudio de empresas</b>		<i>(Tabla 2)</i>
Universo	Empresas de comercio con empleados Directivos de RRHH y encargados de establecimientos	
Muestra	154 empresas, distribuidas por sectores: Alimentación, No alimentación y comercio mixto	
Encuestas válidas	96 cuestionarios 62,3% del total	
Método de encuesta	Personal	
Fecha	16 al 31 de octubre	

El importante trabajo de preparación de las bases de datos y análisis de la información con un planteamiento de rigor estadístico se ha realizado con el paquete informático SPSS v.13.0 para Windows, que ha permitido tanto el estudio descriptivo del trabajo de campo de cuestionarios de perfiles como el de las tendencias de los datos del INE.

Consideramos, en consecuencia, que el diseño metodológico ha sido adecuado y completo, suponiendo un importante esfuerzo de recopilación de datos de una muestra muy importante (por su representatividad en importancia comercial, número de establecimientos, nivel de empleo y volumen de facturación) de empresas y de directivos, capaz de aportar una información primaria de alto valor y elevada capacidad explicativa a los objetivos descriptivos del presente Estudio.

En los anexos finales pueden consultarse tanto los guiones y cuestionarios como las bases de datos generadas y los análisis efectivos realizados con el programa SPSS.

## 2 :: ANÁLISIS DEL SECTOR DEL COMERCIO

### 2.1. Economía del Sector

El Sector del Comercio Interior constituye una actividad central en la economía española, y en la asturiana en particular.

Cabe situar al mismo dentro del más amplio Sector de los Servicios, siendo por tanto consecuente con el mayor dinamismo que presenta dentro del proceso general de terciarización de la economía, que si bien viene siendo más lenta en Asturias que en España, también se ha mostrado en nuestra Comunidad Autónoma como la actividad más dinámica tras la reestructuración industrial experimentada por nuestra economía.

En cualquier caso deben considerarse algunas peculiaridades económicas del Sector del Comercio, por una parte, su elevado carácter cíclico y, relacionado con este, su elevada dependencia de la evolución económica general. Además de una cierta asimetría que hace que el sector crezca más rápido en situaciones de crecimiento económico y se retraiga menos en situaciones de recesión económica.

La importancia económica del Sector Comercio es perfectamente evaluable en términos de Producto Interior Bruto, que como se puede ver en la Tabla 4 puede estimarse en un 9% del total para Asturias, que no obstante presenta un valor por debajo de la media PIB a nivel estatal.

#### PIB a precios de mercado. Oferta. Precios corrientes (miles de euros)

(Tabla 3)

Fuente: Contabilidad regional de España. INE. 2006.

		2000	2001 (P)	2002 (P)	2003 (P)	
Sector servicios	AST	55,63%	56,00%	56,28%	9.404.553	56,03%
	ESP	60,10%	60,60%	60,89%	473.769.000	60,70%
Comercio	AST	9,71%	9,46%	8,97%	1.514.501	9,02%
	ESP	10,15%	10,12%	9,86%	75.904.000	9,72%

Pero tal ligero retraso de la economía asturiana en el peso del Sector del Comercio queda disminuido al observar cómo los indicadores de actividad correspondientes al mismo están por encima del Índice de Actividad Económica, al menos a nivel de comercio en general y de comercio minorista, no así en comercio mayorista (ver Tabla 4).

#### Indicadores de Actividad de La Caixa en Asturias

(Tabla 4)

Fuente: Anuario Económico de La Caixa, 2005.

Índice Actividad Económica	2.149
Índice Actividad Comercial	2.480
Índice Actividad Comercial Minorista	2.783
Índice Actividad Comercial Mayorista	1.991

Este mayor dinamismo del Sector del Comercio de Asturias resulta progresivo en los últimos años, incluso más acelerado en los dos últimos, como indican los resultados del INE presentados en la Tabla 5: el año 2005 ya supone una mayor índice de ventas en Asturias que la media española, en tanto que los datos del 2006 indican un ritmo de aumento muy superior.

#### Evolución del índice de ventas de comercio minorista

(Tabla 5)

Fuente: Encuesta Anual de Comercio, INE.2004 a 2006.

	2004	2005	2006
Asturias	2,12	1,36	1,57
España	2,78	1,3	0,82
Índice	76,35%	104%	192%

La importancia de las grandes cifras macroeconómicas del Sector del Comercio en Asturias puede verse en la Tabla 6. El volumen de negocio total supera los 93 mil millones de euros en la Comunidad Autónoma, con una inversión anual de 229 millones de euros y un total de salarios pagados de 761 millones de euros.

#### Resultados por principales magnitudes en Asturias

(Tabla 6)

Fuente: Encuesta anual de comercio, 2004. INE.

	Total	Comercio Mayorista (CNAE 51)	Comercio Minorista (CNAE 52)
Volumen de negocio (miles euros)	93.357.283	4.982.243	4.353.485
Inversión bruta en bienes materiales (miles euros)	229.325	90.901	138.424
Sueldos y Salarios	761.405	262.075	372.434
Relación	2.45%	1.8%	3.2%

Pero la relevancia del Sector del Comercio no solo puede ser vista con las cifras a nivel macro sino que también resulta esencial su contribución económica por el gran número de empresas que lo conforman y por elevado número de personas ocupadas en el mismo. Con ligeras variaciones el sector queda configurado por prácticamente unas 13 mil empresas en Asturias, si bien la tendencia es ligeramente a la baja respecto al peso a nivel estatal desde el año 2001 (ver Tabla 7).

#### Evolución del número de empresas de comercio al por menor

(Tabla 7)

Fuente: elaboración propia a partir del DIRCE (INE)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evolución 2004-2005 (%)	Evolución 2000-2005 (%)
Asturias	13.462	14.119	13.104	13.248	12.954	12.818	-1,04%	-4,78%
España	529.150	531.053	529.967	536.013	544.953	550.379	0,99%	4,01%
	2,54%	2,65%	2,47%	2,47%	2,37%	2,32%		

Por su parte, en términos de empleo, el Sector puede situarse, a grandes rasgos en algo más de 70 mil empleos, de los cuales un 60% corresponden al formato del comercio al por menor, esto es, más de un 11% del empleo de Asturias se concentra específicamente en el comercio minorista (ver Tabla 8).

### Estructura del empleo según rama de actividad económica. 2004

(Tabla 8)

Fuente: SADEI. Estadísticas laborales e INE, 2004

	Personas empleadas	%
Comercio; reparaciones de automóvil y artículos domésticos	70.484	18,12
Comercio al por menor	42.843	11,10
Total Comercio	388.971	100,00

## 2.2. Estructura del Sector

El Sector del Comercio ha venido sufriendo cambios muy importantes en su estructura fundamentalmente consecuencia de la aparición de nuevos métodos comerciales.

El desarrollo del autoservicio, en primer lugar, y los cambios en los hábitos de consumo, esencialmente la búsqueda de toda la compra en un solo lugar, han favorecido la proliferación de las grandes superficies.

Cabe hablar de una estructura multidicotómica en el Sector del Comercio caracterizada por:

1. Los grandes centros y parques comerciales en las afueras de las ciudades versus las cadenas de supermercados en los barrios y villas.
2. Los establecimientos de tipo generalista versus los comercios especializados.
3. Los comercios independientes versus los grupos comerciales integrados (considerable aumento de los procesos de fusiones y adquisiciones en la UE).
4. La compra rutinaria de productos del hogar versus la compra festival o de ocio.
5. La compra diaria de necesidades inmediatas versus la compra fuerte o concentrada de tipo mensual para el hogar.

Solo bajo tales consideraciones cabe entender la estructura actual del sector, y más específicamente del caso asturiano, donde el proceso de innovación basado en las grandes superficies y grupos comerciales se encuentra muy adelantado y fuertemente consolidado.

Como cabe observar en la Tabla 9, el total de establecimientos con actividad comercial en Asturias se sitúa ligeramente por encima de los 24 mil, divididos en tres subsectores de actividad principales: la alimentación que concentra el 38% del total, la no alimentación con algo más del 53% y el comercio mixto que en Asturias ya supone un 9% del total de actividades comerciales.

La comparación de tales cifras con la media española permite observar cómo en Asturias el Sector se encuentra con mayor carga en los casos de Alimentación y también de Comercio Mixto.

**Número de actividades comerciales minoristas***(Tabla 9)*

Fuente: Anuario de La Caixa, 2005

	Actividades comerciales minoristas	Total alimentación	Total no alimentación	C. mixto y otros
Asturias	24.305	9.317	12.809	2.179
España	908.414	320.699	511.787	75.928
% Respecto total	2,68%	2,91%	2,50%	2,87%

Una visión más adecuada se presenta al observar la carga de establecimientos comerciales respecto a la población. En tal sentido, tal como cabe observar en la Tabla 10, la estructura comercial asturiana supera en más de 15 puntos el índice estatal tanto en la actividad de Alimentación como de Comercio Mixto, quedando prácticamente en torno al dato medio en el caso de la No Alimentación.

**Número de actividades comerciales minoristas por 1000 habitantes***(Tabla 10)*

Fuente: Anuario de La Caixa, 2005

	Total alimentación	Total no alimentación	C. mixto y otros
Asturias	8,68	11,93	2,03
España	7,42	11,85	1,76
% Respecto total	116,98%	100,68%	115,34%

Una cuestión especialmente importante en el Sector más actual, y de forma específica en el caso asturiano, se refiere a la fuerte presencia de los formatos basados en Grandes Superficies (Más de 2500 m<sup>2</sup> de Superficie Bruta Alquilable)

La Comunidad Autónoma cuenta con uno de los mayores niveles de equipamiento en Superficie Bruta Alquilable (SBA), con un ratio de 375 por mil habitantes, solo por debajo del la Comunidad de Madrid, ligeramente por encima del País Vasco y de La Rioja. Se trata de un total de 23 centros comerciales que concentran una superficie de algo más de 400 mil metros cuadrados, e incluyen en su interior un total de 1.000 establecimientos de distintos tipos y tamaños, aunque esencialmente cadenas y franquicias (ver Tabla 11).

**Centros Comerciales en el Principado de Asturias***(Tabla 11)*

Fuente AECC, DG Comercio, Autónomos y Ec. Social, 2004

Gran Superficie	Características
Parque Principado (Siero)	91.782 SBA 125 integrados + 5 exteriores
Aki (Siero)	7.500 SBA
Conforama (Siero)	3.964 SBA
Ikea (Siero)	Ampliación zona sur de A Parque Principado 17.972 SBA
Parque Astur (Corvera)	78.000 SBA 125 comercios
Carrefour Azabache (Siero)	16.600 SBA 40 integrados +1 exterior
Leroy Merlin (Llanera)	8.826 SBA
Los Fresnos (Gijón)	38.000 SBA 150 comercios integrados
Centro Comercial Costa Verde (Gijón)	19.000 SBA
Los Prados (Oviedo)	39.200 SBA 100 comercios integrados
Las Salesas (Oviedo)	32.520 SBA 72 comercios integrados +21 exteriores
Valle del Nalon (S. Martín)	31.000 SBA 78 comercios integrados
Hipercor Avilés (Avilés)	10.800 SBA
Caudalia (Mieres)	15.352 SBA Galería comercial
Alcampo (Gijón)	19.000 SBA 18 comercios integrados y 2 exterior
Carrefour La Calzada (Gijón)	16.686 SBA 23 comercios integrados +1 exterior
Ocimax (Gijón)	11.312 SBA 18 Establecimientos de ocio
Merkamueble (Llanera)	8.250 SBA
San Agustín (Gijón)	6.841 SBA 30 Establecimientos comercio y ocio
El Coto (Gijón)	37 Comercios integrados +1 exterior
Centro Cívico Comercial (Oviedo)	6.673 SBA 49 Establecimientos integrados + 1 exterior
El Atrio (Avilés)	4.797 SBA 68 Comercios integrados
Centro Meanas (Avilés)	6.000 SBA 24 Comercios integrados

Una característica relacionada muy relevante del Sector del Comercio de Asturias es la fuerte concentración de cuotas de mercado en grupos de operadores comerciales, principalmente en el subsector de la Alimentación y en los formatos de Hipermercados y de Supermercados.

Como se observa en la Tabla 12, entre cinco grupos empresariales concentran casi dos terceras partes de la cuota de superficie de alimentación de Asturias, en concreto tres casos: Alimerka, El Arbol y Carrefour superan, cada uno de ellos la cuota del 15%. Si se amplía a los 10 mayores operadores de Alimentación, la cuota concentrada pasa a superar el nivel del 75% del

**Superficie comercial por Enseñas***(Tabla 12)*

Fuente Idelco, 2003

Empresas	Superficie Hiper	Superficie no Hiper	Superficie Total	Superficie Total Alimentación	Cuota Superficie Alimentación	
1	Grupo Carrefour	51.031	28.282	79.313	51.246	14,01%
	Carrefour Hipermercados	51.031	0	51.031	22.964	6,28%
	Supermercados Champion	0	5.945	5.945	5.945	1,63%
	Dia	0	19.408	19.408	19.408	5,31%
	Dia Franquicias	0	2.929	2.929	2.929	0,80%
2	Grupo Alimerka	0	73.788	73.788	73.788	20,17%
3	Grupo Arbol	0	69.808	69.808	69.808	19,09%
4	Grupo El Corte Inglés	30.000	4.600	34.600	18.100	4,95%
5	Grupo Eroski	12.000	7.764	19.764	13.164	3,60%
	<b>Los 5 primeros</b>	<b>93.031</b>	<b>184.242</b>	<b>277.273</b>	<b>226.106</b>	<b>61,82%</b>
6	Hijos de Luis Rodríguez	0	18.108	18.108	18.108	4,95%
7	Economatos de Hunosa	0	13.977	13.977	13.977	3,82%
8	Grupo Alcampo	10.900	0	10.900	4.905	1,34%
9	Lidl	0	8.750	8.750	8.750	2,39%
10	Oblanca	0	3.260	3.260	3.260	0,89%
	<b>Los 10 primeros</b>	<b>103.931</b>	<b>228.337</b>	<b>332.268</b>	<b>275.106</b>	<b>75,21%</b>

La comprensión de la fuerte concentración comercial en espacios, grandes superficies, y en operadores resulta fundamental para comprender la situación competitiva, de inversión y de empleo del Sector en Asturias.

Una última característica relevante del Sector del Comercio de Asturias es su extraordinario grado de concentración territorial, que se manifiesta:

- En primer lugar, porque la totalidad de las grandes superficies y la mayoría del comercio moderno de no alimentación se encuentra asentado en la zona centro de la Comunidad Autónoma, en tanto que el comercio de las alas, con la excepción de algunos operadores de supermercados, se encuentra en una situación de mayor atraso en su estructura comercial.

- Y en segundo lugar, por una microlocalización mucho más urbana: un 99,6% de los establecimientos comerciales asturianos se encuentran ubicados en núcleo urbano, algo más de cuatro puntos por encima de la media de distribución española. Y además cuenta con una mayor presencia de centros comerciales (ver Tabla 13).

### Distribución porcentual de la situación de los establecimientos

(Tabla 13)

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

SITUACIÓN				
	Núcleo Urbano	Periférico	Diseminado	
Asturias	99,6	0,4	0	
España	95,5	4,1	0,4	

MICROLOCALIZACIÓN				
	Aislado	Mercado Municipal	Centro Comercial	Galería Comercial
Asturias	90,4	4,7	4,3	0,6
España	90,6	5,0	2,4	2,0

### 3 :: EL MERCADO LABORAL DEL SECTOR DEL COMERCIO

#### 3.1. Descripción y Características del Mercado Laboral

El primer y principal elemento determinante del mercado laboral en el Sector del Comercio es la dimensión de las empresas, pues existe una clara relación inversa entre el número de empleados y el tamaño del establecimiento comercial.

La existencia de un número elevado de pequeños establecimientos comerciales de carácter independiente configura un sector muy estructurado sobre el empleo autónomo y la ayuda familiar (ver Tabla 14)

**Distribución de empleados según su relación con la empresa**

(Tabla 14)

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Relación	Porcentaje
Propietarios	41,6
Ayuda Familiar	4,2
Contratados	54,2

Es más, de acuerdo con los datos de la última Encuesta de Comercio, prácticamente el 80% de los establecimientos de comercio tienen menos de 4 personas ocupadas en el mismo. Si bien debe destacarse la creciente importancia de los grandes grupos que ya suponen casi un 5% del empleo del sector (ver Tabla 15).

**Distribución de establecimientos según empleo**

(Tabla 15)

Fuente: Encuesta anual de comercio, 2004. INE.

Nivel de empleo	Porcentaje
Solo 1	42,6
De 2 a 4	36,4
De 5 a 9	9,6
De 10 a 19	3,5
De 20 a 49	3,1
Más de 49	4,8

Resulta, en consecuencia, preciso considerar la importancia del empleo por cuenta propia en el Sector del Comercio. De hecho en España uno de cada cinco trabajadores no asalariados pertenecen al Sector del Comercio, más concretamente, una de cada tres mujeres que trabajan por cuenta propia se integran dentro de este sector.

El Comercio tiene una cierta característica de sector refugio, por la falta de oportunidades de empleo, por una parte, y el desarrollo de políticas públicas de incentivación, por otra parte. Sin

embargo, en los últimos años se viene produciendo, a nivel económico general, un proceso de descentralización y de externalización que está favoreciendo el empleo autónomo, permitiendo el desarrollo de nuevas modalidades híbridas de prestación de trabajo autónomo en el comercio, especialmente con una perspectiva de flexibilización para el Sector.

Además de asumir la importancia y el cambio en el autoempleo en el Sector es necesario considerar el gran momento de innovación en formatos y en integración de grupos comerciales que se esta produciendo, y que vienen a suponer importantes implicaciones en la estructura del Mercado Laboral característico del Sector.

Cabe destacar algunos cambios estratégicos con importantes implicaciones sobre el empleo en el sector. Son cambios relacionados con la gestión del tamaño y con las nuevas competencias en servicio, tecnología, marketing y finanzas. En concreto:

1. **El Tamaño de los Establecimientos:** que suponen importantes cambios en el número de trabajadores por establecimiento o local; la aparición de economías de escala en el empleo, y la creciente necesidad de especialistas o personal cualificado.

2. **La Centralización de las Funciones** (concentración a nivel empresarial): que trae consigo la pérdida de autonomía de los establecimientos o puntos de ventas; la necesidad de un mayor número de empleados especialistas en la sede central a la par que mano de obra menos cualificada en los establecimientos o tiendas, y con ello la aparición de economías de escala a nivel de empleados, sobre todo en la propia central.

3. **El Control Financiero:** implica nuevamente la necesidad de especialistas de este perfil en la sede central; en tanto que a nivel de establecimiento, se produce una cierta pérdida de cualificación y de especialización del empleado en tales cuestiones.

4. **Las Marcas de la Distribución** (Productos con marca de los Comercios): que suponen la demanda de nuevos especialistas de marketing en las sedes centrales, así como de personal cualificado en aspectos de producción y de logística derivados de los cambios en la política de suministros.

5. **Los Cambios Tecnológicos:** siendo muy relevante el requerimiento de mano de obra menos cualificada y la frecuente sustitución de empleados para las tareas menos mecanizadas, frente a la necesidad de personal de mando y control más cualificado, consecuencia del aumento de la centralización.

6. **Los Cambios Logísticos:** que supone la necesidad de menos personal de almacén; de nuevos perfiles y distribución del personal de almacén, de cambios en los ritmos de trabajo para aumentar la regularidad en el trabajo en curso.

7. **La Competencia Servicio/Valor:** trae consigo la necesidad de un nuevo tipo de empleado, más formado en la habilidad para el trato con personas; de mayor experiencia en la prestación del servicio, incorporando, por ejemplo, una política de remuneración con mayor peso de las gratificaciones.

En síntesis, las nuevas estrategias de dirección de las empresas de comercio, especialmente en los formatos de grandes grupos, vienen a suponer una clara y rotunda preferencia por la contratación temporal y también a tiempo parcial.

Efectivamente, la llegada de los grandes operadores comerciales ha venido suponiendo en los últimos 15 años un aumento del empleo asalariado en el Sector del Comercio frente a los trabajadores autónomos, si bien caracterizado tanto a nivel español como europeo por la generalización de un empleo de tipo temporal dotado de varios rasgos significativos:

1. Con un alto grado de estacionalidad asociado a la demanda comercial.

2. Con una elevada proporción de mujeres, también con contrato temporal muy superior al de los hombres.
3. Con una alta proporción de jóvenes, que utilizan el comercio para introducirse en el mercado laboral.
4. Con una elevada rotación, muy relacionada con la corta duración de los contratos y con la movilidad de los jóvenes.
5. Con grados de formación notablemente inferiores a la media.
6. Con niveles salariales inferiores al resto de los sectores, aproximadamente el 78% del sueldo medio de un trabajador del Sector Servicios.

En la Tabla 16 puede observarse el importante cambio en el peso porcentual que tiene la contratación temporal en España, donde en un periodo de 5 años se ha duplicado la participación del empleo eventual en el Sector del Comercio.

#### Distribución del Empleo remunerado en Fijo y Eventual en España

(Tabla 16)

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000 y Encuesta Anual de Comercio, INE, 2004

	Año 1999	Año 2004
Remunerados Fijos	87,5	76,4
Remunerados Eventuales	12,5	24,6

La cuestión de la especialización en las empresas del comercio minorista está siendo, asimismo, muy relevante de cara al Mercado Laboral, de hecho se ha observado como los establecimientos comerciales no especializados presentan los menores niveles de empleo por unidad vendida, en tanto que los aumentos y la diversificación del empleo en los establecimientos especializados es notablemente positiva, y relacionada con la necesidad de prestación de nuevos servicios comerciales.

Tal como refleja el resumen de características por ramas de actividad del comercio presentado en la Tabla 17 el Comercio No Especializado viene presentando las mayores tasas de generación de empleo, si bien se caracteriza por ser de tipo temporal y a tiempo parcial. Por su parte, el Comercio Especializado cuenta con la mayor importancia de empleo en total, y aunque en el mismo destaca el papel del empleo autónomo durante los últimos años se ha caracterizado por crear empleo asalariado, aunque también destacando el carácter de contratación temporal.

**Características del Empleo por Subsector de Actividad**

(Tabla 17)

Fuente: El Empleo y la Distribución Comercial.

Subsector de actividad	Características
Comercio al por mayor de productos de alimentación, bebidas y tabaco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4% de las empresas del sector</li> <li>• 1% de ocupados del sector</li> <li>• Últimos años la evolución del empleo ha sido favorable</li> <li>• Características:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja participación relativa de empleo femenino</li> <li>- Alto nivel de paro comparado con el sector distributivo general.</li> <li>- Importancia creciente del empleo asalariado</li> <li>- El empleo asalariado femenino es en su mayoría de carácter temporal</li> <li>- En el empleo masculino destaca la importancia de carácter temporal</li> <li>- Sector donde existe gran rotación de los empleados</li> </ul> </li> </ul>
Comercio al por menor en establecimiento no especializado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De los más importantes del sector</li> <li>• Presencia de Grandes Operadores Comerciales</li> <li>• Alta participación de empleo femenino</li> <li>• Alta participación del empleado asalariado temporal y a tiempo parcial</li> <li>• Genera más empleo que el sector en su conjunto</li> <li>• Presenta una relativa estacionalidad con altos niveles de empleo en la última mitad del año.</li> <li>• Tendencias:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiende a crear empleo estacional y de corta duración</li> <li>- Alta rotación de empleados</li> <li>- Pérdida continua del empleo autónomo</li> </ul> </li> </ul>
Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de comercio tradicional</li> <li>• 16% de ocupados del sector</li> <li>• Baja tasa de paro</li> <li>• Alta proporción de empleo por cuenta propia</li> <li>• Mayor importancia empleo femenino a tiempo parcial</li> <li>• Menor generación de empleo</li> </ul>
Comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El de mayor importancia relativa en términos de empleo dentro de la distribución comercial española</li> <li>• Alta proporción de empleo femenino</li> <li>• Carácter tradicional</li> <li>• Gran importancia del empleo por cuenta propia</li> <li>• Desde los años 90 crea solo empleo asalariado con uso abundante de la contratación temporal</li> </ul>

En resumen el Mercado Laboral del Sector del Comercio a partir de un conjunto de diez tendencias principales, en concreto:

1. La importancia de los trabajadores por cuenta propia.
2. El aumento relativo del empleo asalariado.
3. La clara relación entre el tamaño de las empresas (o incluso el nivel de atomización del sector), el tipo de contrato (parcial-total) y la proporción de empleo femenino.
4. El nivel empleo en total es relativamente estable en relación con las fluctuaciones cíclicas de la economía.
5. La elevada proporción de empleo femenino y de jóvenes.
6. La importancia del empleo a tiempo parcial y del empleo temporal.
7. La alta estacionalidad y contrataciones de de corta duración.
8. El dualismo laboral: fijos cualificados versus temporal poco formado.
9. Los menores niveles salariales.
10. La necesidad de formación en nuevas tareas.

### 3.2. Situación y Evolución del Mercado Laboral

El Sector Servicios es el que viene presentando un mayor aumento del empleo en la economía española, y ello se produce en la totalidad de las autonomías. Hoy el Comercio viene a representar entre un 10 y un 15% del empleo según la Comunidad Autónoma española; en Asturias, en concreto, se sitúa, actualmente, en un 11,1% del empleo total.

La distribución del empleo por subsectores en Asturias hace destacar el alto peso del Comercio Mixto o Integrado, esto es, de las grandes cadenas y grupos comerciales, que aportan una cuarta parte del empleo total, conjuntamente con la Alimentación, que supone más del 20%.

El equipamiento personal y el del hogar, en comercio especializado, suponen la otra gran aportación al empleo con tasas superiores al 12% (ver Tabla 18).

Por comparación a la estructura de empleo estatal, destaca en el caso de Asturias el mayor peso en las actividades de Droguería, Perfumería y Cosméticos y en Tabaco, también, aunque en menor grado diferencial, en Farmacia y Comercio de Equipamiento Personal. En sentido contrario, cabe observar la menor ocupación en Bebidas, y también en Equipamiento del Hogar.

**Número de Empleos por Tipo de Actividad (Asturias)***(Tabla 18)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Actividad	Número	%	Relación España
Alimentación	9.346	20,4	2,8
Bebidas	85	0,2	1,5
Tabaco	88	1,9	3,9
Farmacia, medicina y ortopedia	1.454	3,2	3
Droguería, perfumería y cosméticos	1.439	3,1	3,5
Equipamiento personal	5.653	12,3	3
Equipamiento del hogar	6.099	13,3	2,7
Vehículos, accesorios y carburantes	4.080	8,9	2,3
Otros especializados	5.256	11,5	2,9
Comercio mixto o integrado	11.516	25,2	2,7
<b>Total</b>	<b>45.810</b>	<b>100</b>	<b>2,8</b>

Por otra parte, el número de empleos por establecimientos es en Asturias de casi 3 trabajadores, un nivel significativamente superior, en más de 10 puntos, a la media española, incluso un 34% de los comercios de la Comunidad Autónoma tienen tres o más ocupados. Lo que resulta un nuevo indicador de la importancia que tienen las cadenas y los grupos comerciales en la economía comercial asturiana (ver Tabla 19).

**Distribución de Ocupados en los Comercios (%)***(Tabla 19)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

	Número de ocupados (propietarios + ayuda Familiar + empleo)					
	Uno	Dos	Tres y cuatro	Cinco a nueve	Diez y más	Número medio
Asturias	31,4	34,6	25,2	6,0	2,8	3,0
España	45,0	36,2	11,0	5,0	2,8	2,7

El reparto del empleo puede plantearse en términos de un tercio que corresponde a los propietarios con el apoyo de un 4% de ayuda familiar y prácticamente dos tercios de personal contratado. De nuevo cabe observar como Asturias tiene un mayor nivel de empleo asalariado respecto a la media española (ver Tabla 20).

**Distribución por Tipos Ocupados en los Comercios (%)***(Tabla 20)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Clases de trabajadores			
	Propietario	Ayuda Familiar	Contratados
Asturias	33,6	4,4	62,0
España	36,4	4,8	58,8

Aunque Asturias se sitúa, como se ha visto, más cerca de la franja baja del nivel de empleo debe reconocerse que su velocidad de aumento ha sido sustancialmente mayor en los últimos años, con un aumento de unos nueve puntos que le ha permitido superar la media española en número de ocupados en el comercio por cada mil habitantes (ver Tabla 21).

**Porcentaje de ocupados en el comercio minorista por cada 1000 habitantes***(Tabla 21)*

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

	2000	2005
Asturias	36,64	42,27
España	38,27	40,67
Relación	0,95	1,04

De hecho, la tasa de aumento del empleo en el Comercio es mayor en la economía asturiana tanto en el último ejercicio cerrado por el INE como en relación a los últimos cinco años. En concreto de un 1,3 puntos en el último interanual (un 250% más que la media española) y un acumulado de 16 puntos (un punto por encima que la variación quinquenal a nivel estatal) (ver Tabla 22).

**Evolución de los ocupados en el comercio minorista***(Tabla 22)*

Fuente: Encuesta de población activa (INE)

	2005/2004	2005/2000
Asturias	101,30	116,02
España	100,52	115,08
Relación	2,50	1,06

Incluso en lo que va de ejercicio 2006, Asturias sigue mostrando tasas de ocupación en el comercio minorista siempre positivas, además, salvo el mes de julio, siempre superiores a la evolución del empleo a nivel español, que también es siempre positiva (ver Tabla 23).

**Evolución del índice de ocupación de comercio minorista***(Tabla 23)*

Fuente: INE

2006						
Mes	01	02	03	04	05	06
Asturias	1,9	2,6	2,2	2,1	2,5	1,2
España	1,5	1,7	1,6	1,7	1,7	1,7
Índice	127%	153%	138%	124%	147%	71%

Ciertamente, en el Sector del Comercio el incremento del empleo ha sido más lento y menos dinámico que en otros Servicios, además, se caracteriza por presentar mayores variaciones relacionadas con las fluctuaciones de la economía general. Ello es así porque el empleo del Comercio tiene una clara relación con el VAB y con la Renta per Cápita en cada Comunidad Autónoma.

Sin embargo, también es importante considerar que es un sector asimétrico en términos de empleo, esto es, en ciclos de crecimiento económico crea más empleo que la economía en general, en tanto que en épocas más críticas destruye menos empleo que el total estatal.

Es importante concluir que el Sector ha generado un volumen de empleo muy importante en los últimos años con una alta presencia de empleo femenino, pero también con un alto volumen de contratación parcial y temporal (ver Figura 2).

**Aspectos generales del empleo en el comercio***(Figura 2)*

1°. El comercio ha sido generador de empleo en los últimos 20 años (3 periodos económicos).

2°. Además de ser un sector generador de empleo mantiene un alto peso de sector refugio.

3°. La generación de empleo presenta una elevada proporción de empleo femenino.

4°. Va disminuyendo en importancia relativa el empleo no asalariado frente al empleo creado de tipo asalariado.

5°. Hay una importancia creciente del empleo a tiempo parcial.

En concreto, cabe destacarse la pérdida gradual de peso del empleo autónomo en el Sector con una clara reducción en el número de autónomos del comercio tanto a nivel estatal como asturiano, prácticamente su peso relativo cae en un punto de participación en los últimos cinco años, una reducción acumulada de un 7% en el periodo. Además, en nuestra Comunidad Autónoma, el peso del empleo autónomo en el comercio se sitúa por debajo de la media española, pudiendo cuantificar los mismos en un 36,2% del empleo total en el comercio (ver Tabla 24).

**Afiliados autónomos en el comercio minorista por cada 1000 habitantes** *(Tabla 24)*

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e INE

	2000	2005
Asturias	14,54	13,59
España	15,49	14,46
Relación	0,94	0,94

Una tendencia muy importante, y más en el momento actual, es el aumento del empleo a tiempo parcial, que viene cobrando peso a costa de cierta reducción en la temporalidad.

Además, aunque en España aún la incidencia del tiempo parcial es mucho mayor en los trabajadores temporales, la tendencia es hacia su incremento en el trabajo fijo de las mujeres en el sector, pues presenta grandes ventajas de conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo combinar las necesidades de tiempo de los trabajadores con las exigencias de costes de las empresas de comercio.

Los datos relativos a Asturias también confirman la presencia de una mayor tasa de empleo de tipo parcial, tanto en número de comercios con tal tipología de empleo como en la cuota de ocupados (ver Tabla 25).

**Presencia y Tipo de Jornada Laboral en el Comercio (Asturias)** *(Tabla 25)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

	Tipo de jornada laboral			
	En % de establecimientos		En % de ocupados	
	Jornada completa	Tiempo parcial	Jornada completa	Tiempo parcial
Asturias	96,8	23,8	85,9	14,1
España	97,7	18,7	87,7	12,3

La cuestión explicativa clave se encuentra en la alta flexibilidad que exige el funcionamiento del sector, tanto de tipo estacional como los picos de fin de semana y festivos.

Por una parte, el Sector está adaptando sus horarios a las necesidades y hábitos de los clientes, por otra parte, se presenta un importante fenómeno de organización en grandes cadenas y establecimientos con largos horarios de apertura que exigen adaptar la estructura de trabajo a reducciones de gastos y aumentos de flexibilidad.

Si bien los incrementos de empleo se caracterizaban por mano de obra femenina, con bajos costes laborales, poco cualificada y en cierto grado desanimada por la contratación temporal, a la que se unía el empleo juvenil por ser el Comercio un primer mercado atractivo, en la situación actual las grandes empresas han detectado importantes problemas relativos a la elevada rotación del personal, en términos de reclutamiento, de formación de empresa, de vínculos de lealtad entre personal y clientes, y de calidad del servicio

Sin embargo, la consolidación del sector a través de las fusiones y adquisiciones en grandes grupos comerciales no está suponiendo reducciones directas del empleo, sino todo lo contrario, con incorporaciones de nuevos perfiles de gestión y de tienda, en todo caso si cabe considerar la progresiva reducción de puestos de trabajo en las pequeñas empresas de comercio que quedan

fuera del nuevo juego de competencia donde las grandes empresas ejercen un papel de liderazgo.

Como se ha venido indicado de forma reiterada merece especial consideración el caso del empleo del Comercio Mixto e integrado en el Comercio de Asturias, donde ha tenido un notable desarrollo en los últimos años suponiendo además un importante mecanismo de transformación del empleo. Estos suponen un total de 11.516 empleos, un 25% del total, y sobre todo el empleo en cadenas y grandes superficies acaba representado el 80% del mismo, esto es, más de 9.200 empleos (ver Tabla 26).

#### Número de empleados en el comercio mixto e integrado

(Tabla 26)

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

	Por secciones y grandes superficies	Otro mixto	Total
Asturias	9.249	2.267	11.516
España	358.396	69.222	427.618
Relación	2,6	3,3	2,7

El Análisis de Tendencias en relación al empleo en el comercio español, y su desglose por tipologías, permite en primer lugar concluir su carácter eminentemente positivo.

Así los análisis cuantifican en un crecimiento anual del empleo en el sector a nivel estatal de más de 57.500 personas, siendo el 94% de ellos de tipo remunerado y un 6% no remunerado. Por su parte, los más de 54.200 empleos remunerados nuevos que el análisis prevé pueden desglosarse en un 95% de tipo fijo y un 5% de tipo eventual (ver Gráfico 1).

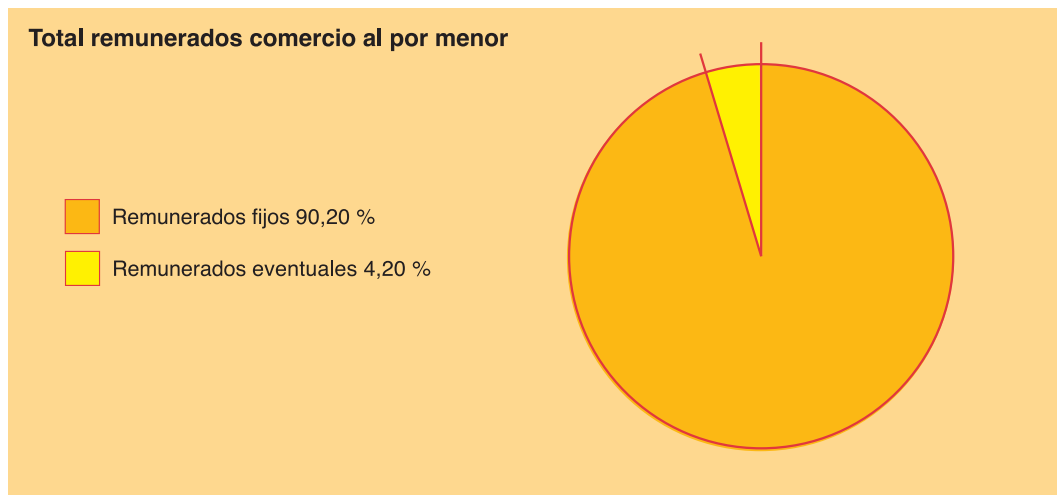
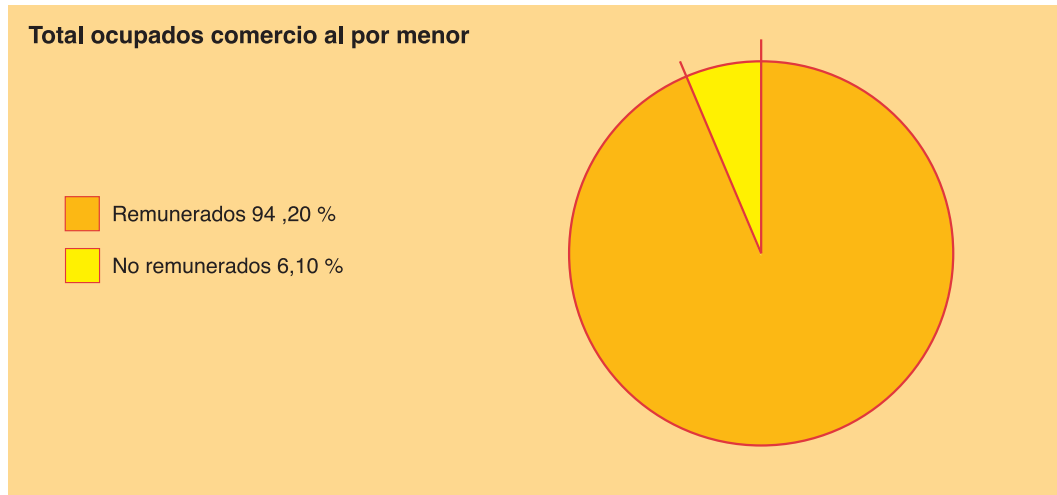
La determinación de las tasas de crecimiento estimadas por año son, para cada caso, las siguientes:

1. En total de ocupados de un 3,6% anual, con la que se mantiene la senda de crecimiento.
2. Un incremento del 5% en Total de Remunerados.
3. Aumentan en un 6,4% los Remunerados Fijos, siendo el mayor de los previstos.
4. Los Remunerados eventuales lo hacen en tan solo un 0,8%.
5. El menor aumento se produce en No Remunerados en apenas un 0,6%.

**Tendencias de evolución del empleo en el comercio (España)**

(Gráfico 1)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.



MEDIA				
	Estadístico	Error típico		
Total ocupados comercio al por menor	1.604.727,20	43.820,346	57.519	100%
Remunerados comercio al por menor	1.085.407,60	41.669,080	54.201	94,2%
Remunerados fijos comercio al por menor	811.286,60	39.024,458	51.900	90,2%
Remunerados eventuales comercio al por menor	274.121,20	3.557,260	2.301	4,2%
No remunerados comercio al por menor	519.319,80	2.519,503	3.318	6,1%

La cuestión del empleo femenino, tan presente en la estructura y evolución del reciente del sector se sigue manifestando fuertemente en el análisis de tendencias, y ello en todos los casos, sean remunerados fijos o eventuales, o sean no remunerados; esto es, la entrada de empleo femenino es notablemente superior al masculino, especialmente en el caso del trabajo remunerado eventual (ver Tabla 27). De una forma más concreta las tasas de variación anual previstas son:

1. Para el caso de los hombres, aumentos del 2,6 en remunerados fijos y del 0,8% en No remunerados, siendo negativa en el caso de empleo eventual.

2. Para las mujeres son todos aumentos que van de un máximo del 9% en empleo remunerado fijo, a un mínimo del 1,2% en No remunerado, pasando por o del 3,5% en el caso de Remunerados Eventuales.

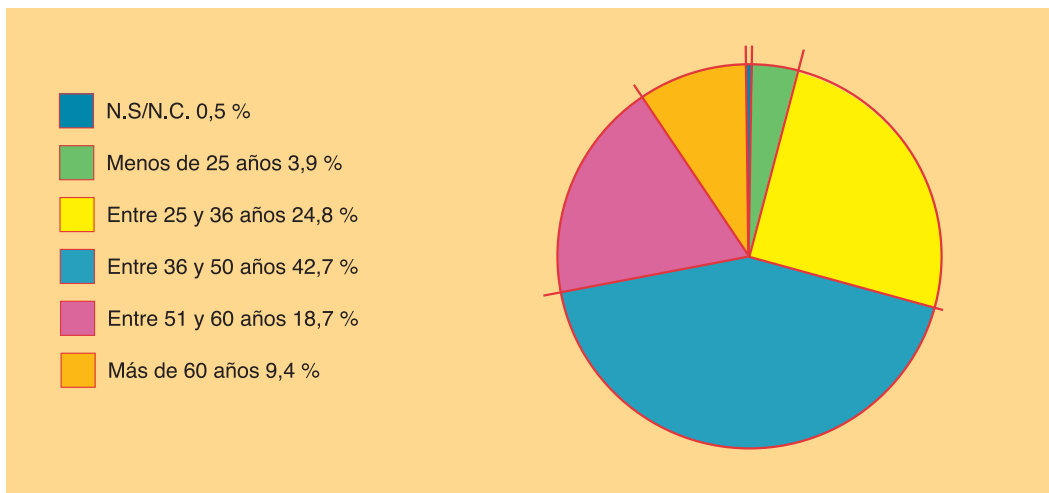
Un aspecto especialmente relevante en relación con el Empleo del sector para el caso de los autónomos y, particularmente, de los pequeños establecimientos independientes es el relativo a la estructura de edad del personal, dado el efecto más o menos directo o inmediato que ello puede tener en la generación de nuevo empleo por efecto del cambio generacional.

En relación al pequeño comercio asturiano aproximadamente dos de cada tres comerciantes superan la edad de los 40 años, específicamente casi un 30% se sitúa por encima de los 50, en tanto que apenas un 3% de los comerciantes pequeños pueden calificarse como jóvenes (menos de 25 años). De hecho la media de edad estimada (DC, 52/2000) es de unos 44 años. (Ver Gráfico 2)

### Estructura del Comerciante por edad

(Gráfico 2)

Fuente: Estudio del sector comercial minorista en el Principado de Asturias



En consecuencia, cabe estimar en unos 12.900 empleos del sector comercio que se verán afectados por la jubilación durante los próximos diez años, los mismos pueden, en parte convertirse en nuevos empleos por efecto del relevo generacional, otra parte en generación de nuevos comercios por ventas y traspasos, aunque debe considerarse que una parte del mismo se perderá definitivamente, especialmente el relacionado con el subsector del comercio de alimentación.

**Tendencias de evolución del empleo por sexo (España)***(Tabla 27)*

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

	MEDIA			
	Estadístico	Error típico		
Remunerados fijos hombres. Comercio al por menor	338.073,20	9.831,888	8.970	17,3
Remunerados fijos mujeres. Comercio al por menor	473.213,40	30.232,395	42.930	82,7
Remunerados eventuales hombres. Comercio al por menor	90.368,00	1.511,926	-560	-24%
Remunerados eventuales mujeres. Comercio al por menor	183.753,00	3.536,888	2.862	124%
No remunerados hombres. Comercio al por menor	262.185,00	2.233,258	266	8,6%
No remunerados mujeres. Comercio al por menor	237.135,00	22.349,246	2.852	91,4%

Lógicamente interesa, también, un análisis de las tendencias de empleo por tipologías comerciales, dadas las notables diferencias cuantitativas y cualitativas que existen en los empleos para cada una de ellas.

Los resultados vienen a indicar que el subsector que mayor empleo generará será el de los establecimientos especializados (con más del 51%), que además mostrará una de las mejores tasas interanuales (del 4,2%), y en segundo lugar, los establecimientos no especializados que aportarían un 28% del nuevo empleo, aunque con una tasa de aumento menor (ver Gráfico 3).

En la modalidad de Empleo Remunerado es también el grupo de los Establecimientos Especializados quien mejor tendencia de generación presenta, con más de 25.000 nuevos empleos a nivel estatal que supondrían el 55% del total, contando, además, con una tasa de variación interanual muy elevada. Si bien también es el subsector que mantiene la generación de mayor empleo eventual y no remunerado.

Los Establecimientos No Especializados mantienen una perspectiva positiva, aportando el 34% del nuevo empleo remunerado, también con una importante tasa de variación próxima al 5%. Pero lo más interesante es mayor contribución a la conversión en Empleos Fijos, mostrando tendencias negativas en los tipos de eventuales y de no remunerados.

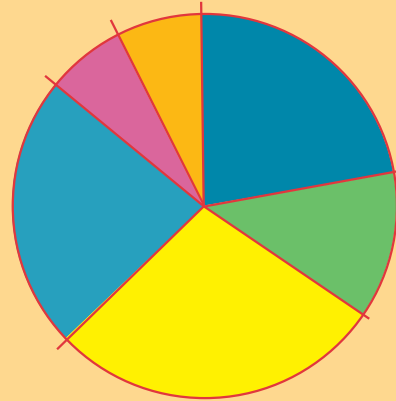
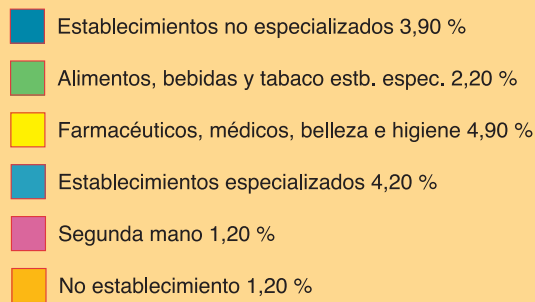
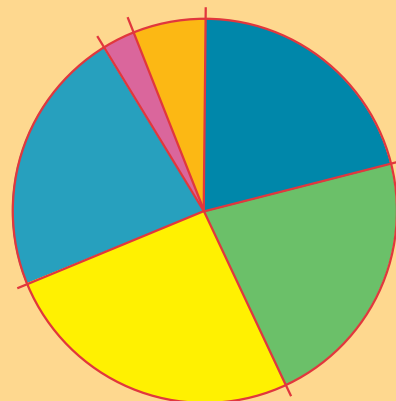
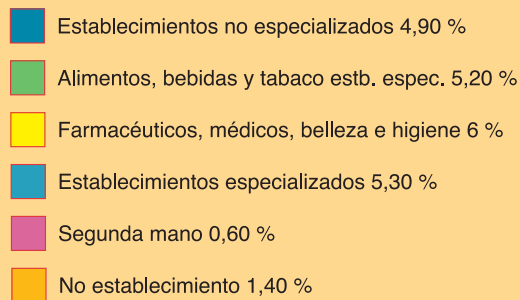
El caso de los establecimientos especializados de Alimentación y Bebidas muestra un comportamiento positivo y muy similar en estructura al caso de los no especializados. Mientras que las Farmacias y Droguerías lo hacen en la misma orientación que los establecimientos especializados.

Por su parte, los casos de Establecimientos de segunda Mano y de Comercio de No establecimiento, aún con valores positivos, tienen un peso muy limitado en la estructura y evolución del empleo del sector.

**Tendencias de evolución del empleo por tipo de comercio (España)**

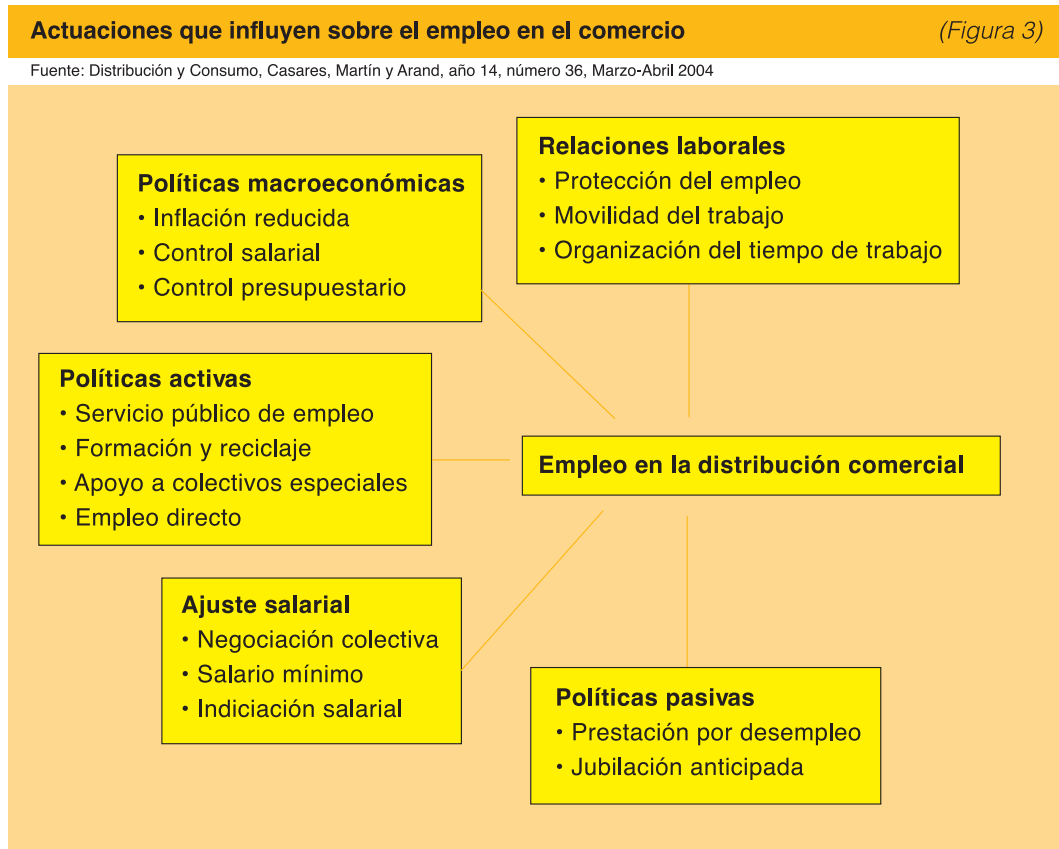
(Gráfico 3)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

**Total ocupados por tipo de establecimiento****Total remunerados por tipo de establecimiento**

	Total Ocupados	Remunerados	Remunerados fijos	Remunerados eventuales	No Remunerados
Establecimientos no especializados	16.334 (+3,9%)	18.676 (+4,9%)	21.475 (+7,9%)	-2.799 (-2,6%)	-234 (-5,7%)
Alimentos, bebidas y tabaco estb. espec.	5.694 (+2,2%)	6.229 (+5,2%)	6.662 (+7,5%)	-434 (-1,4%)	-534 (-0,4%)
Farmacéuticos, médicos, belleza e higiene	4.931 (+4,9%)	4.118 (+6%)	3.400 (+5,9%)	718 (+6,5%)	811 (+2,6%)
Establecimientos especializados	30.230 (4,2%)	25.093 (+5,3%)	20.192 (+5,6%)	4.900 (+4,3%)	5137 (+2,1%)
Segunda mano	39 (+1,2%)	9 (+0,6%)	26 (+2,1%)	-17 (-6,1%)	30 (+1,9%)
No establecimiento	944 (+1,2%)	430 (+1,4%)	294 (+1,4%)	136 (+1,6%)	513 (+1,1%)

Finalmente, debe considerarse la existencia de distintos factores determinantes tanto de la situación como de la evolución en el empleo en el comercio. En la Figura 3 se presenta el esquema propuesto por Casares et al (2004) que supone si cabe el enfoque más completo y global.



Sin embargo, a los efectos del presente documento interesa destacar principalmente cinco, a saber:

1. Los relativos a las remuneraciones y salarios.
2. Los derivados de los efectos de las nuevas formas comerciales.
3. El entorno de continuos cambios tecnológicos.
4. La exigencia de flexibilidad laboral.
5. Los referentes al nivel educativo y formativo del trabajador.

En resumen, cabe concluir que el Sector del Comercio está permitiendo generar un importante volumen de empleo, que además lo hace facilitando una elevada tasa de actividad femenina, que facilita la inserción de desempleados procedentes de otros sectores en recesión y que ofrece además empleo a trabajadores que tienen una disponibilidad parcial, sin embargo también que tiene una elevada temporalidad en la contratación y abundantes situaciones de subempleo.

### 3.3. La Formación en el Sector del Comercio

La Formación constituye un elemento determinante tanto para la cualificación inicial relacionada con la contratación como para la de tipo continuo relacionada con el desempeño de las tareas laborales.

Ciertamente la elevada estacionalidad del empleo en el comercio, en conexión con la contratación temporal, ha venido generando ciertas dificultades relacionadas con la cualificación. Por una parte, el empresario considera este tipo de trabajadores como capital variable necesario para necesidades coyunturales, por otra parte, el trabajador cualificado rehuye del sector o como mucho utiliza el mismo como puente de entrada inicial en el mercado laboral.

Sin embargo, como se ha visto, el desarrollo de nuevas formas comerciales y de los grandes grupos y cadenas ha tenido consecuencias muy importantes no solo en la creación de empleo sino también en la cuestión de la formación. Así están siendo las grandes empresas las mayores inversoras en formación al plantear la misma como una variable estratégica para su gestión y crecimiento. Pero también el comercio viene sufriendo profundos cambios relacionados con las nuevas tecnologías que suponen exigencias de mayor cualificación.

Desde luego que el Sector del Comercio en España ha venido produciendo, en los últimos años, un claro aumento en formación de la mano de obra buscando una mayor cualificación dividida en dos grandes grupos:

1. Crecimiento de los empleados con nivel de estudio medio y alto, incluso con mayor crecimiento en el comercio que la media nacional.
2. Importantes variaciones en la formación y requerimientos exigidos relacionados con las características de las empresas.

Lógicamente los instrumentos de mejora de la cualificación laboral se estructuran en tres grandes líneas:

- La formación reglada, integradora de la educación obligatoria, la formación profesional reglada y la enseñanza universitaria.
- La formación ocupacional.
- Y la formación profesional continua.

En el caso del Sector del Comercio, se puede manifestar una clara reducción en los ámbitos de la formación reglada, especialmente la de tipo profesional reglada. Que la formación ocupacional de tipo público orientada a los desempleados precisa de la introducción y desarrollo de las certificaciones de profesionalidad. Y que la formación ocupacional privada es bien amplia pero muy poco coordinada.

El resultado es que la oferta formativa en el comercio es muy amplia, muy heterogénea y está poco coordinada. Así, cuando una empresa del sector contrata a un trabajador difícilmente puede determinar y evaluar su nivel formativo, salvo en los escasos casos de enseñanzas regladas, por lo que casi siempre necesita de actuaciones de formación internas.

Conviene, en este sentido, establecer un esquema básico de las características y las reflexiones sobre los niveles formativos aplicados al Sector del Comercio, diferenciando, para ello, tres niveles: la Formación Reglada, los Programas Públicos de Formación y la Formación de Ocupados (Ver Tablas 28, 29 y 30, respectivamente).

**Reflexiones sobre la formación reglada para el empleo en el comercio***(Tabla 28)***Formación reglada**

Educación obligatoria: etapa de educación primaria básica conocida como Educación General.

Jóvenes que no cursen con éxito la educación obligatoria -> Programas de Garantía Social.

A. Formación profesional de primer grado (2 años) -> título de técnico auxiliar.

B. Formación profesional de segundo grado (2 años en régimen general y 3 en régimen enseñanzas especializadas) -> título de Técnico especialista.

**Dos grandes tipos de formación profesional:**

1. Formación profesional específica de grado medio (Nivel 2)
2. Formación profesional específica de grado superior (Nivel 3)

La presencia de la distribución comercial en las titulaciones universitarias ha sido muy escasa reduciéndose a asignaturas.

**Dos grandes retos:**

1. Reducir el número de jóvenes que no terminan los estudios secundarios superiores.
2. Conseguir que jóvenes incluidos los que terminaron estudios superiores sean empleables.

**Posibles iniciativas:**

1. Conseguir un sistema educativo diverso, flexible y atractivo para satisfacer los intereses y las aspiraciones de la mayor variedad de jóvenes.
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.
3. Establecer condiciones e instituciones específicas para conseguir un sistema de aprendizaje con éxito.

### Reflexiones sobre los programas de formación públicos para el empleo en el comercio

(Tabla 29)

#### Programas públicos de formación y readaptación profesional

Adquisición de cualificaciones más vinculadas a ocupaciones concretas a partir de los distintos Planes de Formación e Inserción Profesional.

Oferta formativa pública, al margen del la Administración laboral, formación gestionada por los Ministerios competentes, por las Comunidades Autónomas, por las Cámaras de Comercio y por otros organismos públicos.

Aunque existe un mercado formativo en la distribución comercial Española a través de empresas privadas.

Programas destinados a atender las necesidades de la población con carencias cualificativas, especialmente de las personas desempleadas.

#### Requisitos para garantizar su eficacia:

1. Deben adecuarse a principios reales de las cualificaciones que demanda el mercado
2. Impartirse según las diversas modalidades de instituciones
3. Impartirse de forma descentralizada
4. Establecer orientaciones e indicadores claros sobre los objetivos a alcanzar.

Programas sujetos a una serie de limitaciones: no son la solución a los problemas inmediatos del mercado sino que deben verse como una inversión de futuro.

### Reflexiones sobre los programas de formación de ocupados para el empleo en el comercio

(Tabla 30)

#### Programas de formación de adultos ocupados

La Formación Continua puede adquirirse dentro de la propia empresa a través de la experiencia y mediante cursos impartidos en la misma o fuera de ella, tanto en tiempo de trabajo como fuera de dicho tiempo.

No está bien aceptado que los decisores intervengan en el mercado en lo que se refiere a formación de los trabajadores ocupados.

Sin embargo existen dificultades que justifican en cierta medida la intervención de los decisores públicos en el mercado: la Administración puede ayudar a crear un marco para mejorar la información sobre la existencia, la calidad y el coste de la formación continua, pero sobre todo en cuanto al tipo y alcance de los conocimientos y competencias que se requieren.

Al considerar que un 89,7% de los propietarios de los establecimientos comerciales de Asturias trabajan en los mismos debe tenerse en cuenta tanto el perfil de éstos como de los empleados remunerados.

En principio el nivel de formación reglada de los propietarios de comercios de Asturias es algo superior a la media española, pues más de la mitad de los mismos, exactamente un 51,3%, tienen estudios superiores o secundarios, nada menos que doce puntos más que en el caso español (ver Tabla 31).

Lógicamente, si se considera el tamaño del establecimiento se observa que en aquellos comercios que cuentan con más ocupados el nivel de formación reglada de sus propietarios es superior.

### Nivel formativo del propietario del comercio

(Tabla 31)

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Nivel formativo del propietario					
	E. universitarios	E. secundarios	E. primarios	Otros	NsNc
Asturias	14,8	36,5	33,0	12,2	3,5
España	13,2	25,9	34,3	20,6	6,0
Un ocupado	8,6	39,3	38,1	11,8	2,2
Dos o más ocupados	17,6	35,2	30,7	12,4	4,1

Si se considera el tipo de actividad del comercio se observan mayores niveles de formación en los propietarios del grupo de Farmacias y Droguerías, en tanto que en el caso de alimentación, bebidas y tabaco dos de cada tres propietarios se quedan en estudios primarios (ver Tabla 32).

### Nivel formativo del propietario por tipo de actividad

(Tabla 32)

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Nivel formativo del propietario					
	E. universitarios	E. secundarios	E. primarios	Otros	NsNc
Alimentación, bebidas y tabaco	5,8	29,8	47,2	16,5	0,7
Farmacia y droguería	49,6	16,0	29,8	1,9	2,7
Equipamiento personal y del hogar	15,3	42,9	26,2	10,2	5,4
Resto grupos	14,1	39,9	28,9	12,9	4,2

Desde la perspectiva de los empleados en Asturias predominan casi a partes iguales los que cuentan con estudios primarios o secundarios, aunque este segundo nivel es ligeramente superior a la media estatal (ver Tabla 33).

Si se evalúa la formación en relación al conjunto de empleados se observa como en Asturias la práctica mitad tienen estudios secundarios, casi 14 puntos por encima del dato a nivel estatal. Además en la Comunidad Autónoma, un 58% de los empleados tiene formación reglada media o superior.

En todo caso cabe constatar una gran afinidad entre la distribución en formación reglada de los propietarios y de sus empleados.

**Nivel formativos de los contratados***(Tabla 33)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

	Presencia (% comercios)		Peso relativo (% ocupados)	
	Asturias	España	Asturias	España
Facultad, E.Superior, Doctorado	5,4	5,8	1,9	3,7
E.Universitaria, I. Técnica	10,8	9,8	6,5	8,1
BUP, COU, FP	39,8	35,2	49,2	35,8
EGB 2ª etapa Certificado E.Primarios	34,3	41,1	34,2	41,0
EGB 1ª etapa Certificado Escolaridad	10,2	9,5	7,6	8,3
Primarios incompletos	3,0	4,6	0,6	3,0
Menos	1,8	0,5		0,1

Por otra parte, debe considerarse asimismo la importante cuestión que en un Sector de la Economía supone la Formación Continua.

En primer lugar, tal como se ha indicado previamente los grandes grupos y cadenas apuestan por la formación, sin duda favorecidas por las sinergias y economías de escala que la misma les suponen, pero el carácter microempresa que tiene aún el Sector del Comercio determina que el nivel real de formación continua en el sector es bajo: un 60% menos de gasto en formación que en este sector que la media estatal. Además, en su caso, las acciones formativas más importantes en participación suelen enfocarse para los puestos directivos y técnicos medios, justamente lo contrario a lo racional, dado que en los puestos sin cualificar la acción de formación continua es hoy en día mínima en este sector (ver Tabla 34).

**Características de la formación continua en el comercio***(Tabla 34)*

Consideraciones	
Aspectos generales	<p>Las empresas de comercio presentan un nivel de formación continua bajo, siendo explicativos de ello tres motivos esenciales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Dualismo comercial o segmentación sectorial.</li> <li>2. La Situación económica general</li> <li>3. Las Características de la mano de obra (contratación...)</li> </ol>
Duración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo dedicado a la formación es menor tanto en términos absolutos como en términos relativos.</li> <li>• Las empresas de comercio dedican comparativamente menor tiempo de la jornada laboral a la formación de sus empleados.</li> </ul>
Participantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor participación relativa de mujeres. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa más elevada es la participación de los varones.</li> <li>• Por ocupaciones: las acciones formativas son mayores en directivos y técnicos superiores y en profesionales y técnicos medios.</li> <li>• En las empresas pequeñas no existe oferta formativa para el personal sin cualificar.</li> <li>• Los trabajadores con ocupaciones de mayor nivel reciben mayor formación en el comercio que en el resto de las actividades, sucediendo lo contrario en los trabajadores sin cualificar.</li> </ul>
Oferentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de formación: Cursos y formación en el puesto de trabajo. La mayoría de los cursos son internos impartidos en jornada laboral.</li> <li>• Oferentes de los cursos externos: Las organizaciones privadas y casa matriz (para pequeñas empresas)</li> <li>• Tamaño de la empresa: Empresas minoristas de más de 250 empleados son más formadoras que las pequeñas empresas. La participación de los trabajadores en las acciones formativas es menor en las grandes empresas que en medianas y pequeñas.</li> </ul>
Coste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un empresario de comercio se gasta en cursos de formación un 60 % menos por trabajador y un 50 % menos por participante que la media nacional.</li> <li>• A medida que crece el tamaño de la empresa el coste por participante disminuye aunque aumenta el coste global.</li> </ul>

Si se considera como indicador el número de cursos formativos a los que ha acudido el propietario del establecimiento cabe encontrarse con un ratio extraordinariamente bajo, apenas el 15% de los comerciantes de Asturias han realizado al menos un curso en el último año, no obstante, cabe destacar que la cifra es sensiblemente superior a la media española (ver Tabla 35).

Si se considera la cuestión por tamaño del establecimiento, se observa claramente cómo los empresarios asturianos con personal ocupado en sus establecimientos muestran una significativa mayor preocupación e interés por los cursos de formación continua

**Asistencia del propietario a cursos formativos en el último año***(Tabla 35)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Ha acudido a cursos			
	Si	No	NsNC
Asturias	15,6	81,7	2,7
España	14,9	79,9	6,1
Un ocupado	9,8	88,3	1,9
Dos o más ocupados	18,3	78,6	3,1

Si se analiza la cuestión por tipos de actividad, se observa como destaca el caso de Farmacia y Droguería, con más de un 30% de asistencia, en tanto que los menos interesados son los comerciantes de alimentación, bebidas y tabaco (ver Tabla 36).

**Asistencia del propietario a cursos según tipo de actividad***(Tabla 36)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Ha acudido a cursos			
	Si	No	NsNC
Alimentación, bebidas y tabaco	13,3	85,4	1,3
Farmacia y droguería	30,7	65,9	3,4
Equipamiento personal y del hogar	15,5	78,9	5,6
Resto grupos	14,3	84,7	1,0

También en el caso de los empleados remunerados, los niveles de asistencia a cursos de formación se sitúan en Asturias por encima de la media estatal, y también por encima del de los propietarios, aunque en ambos casos el valor de los ratios es muy limitado (ver Tabla 37).

El tamaño del establecimiento resulta determinante en la formación, tal como se ha indicado ya previamente. Como cabe observar, en Asturias, los comercios con más de cinco empleados prácticamente duplican la tasa de asistencia a cursos de formación de los trabajadores sobre la media.

**Asistencia de empleados a cursos formativos en el último año***(Tabla 37)*

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Ha acudido a cursos			
	Si	No	NsNC
Asturias	17,5	53,0	29,5
España	14,7	62,4	22,8
Menos de cinco ocupados	14,7	52,3	37,0
Cinco ocupados o más	35,8	57,4	6,8

Por otra parte, si se considera el interés mostrado por los contenidos de los cursos formativos en el sector, en Asturias, destacan 4 áreas principales: las técnicas de venta, la informática, la atención al público y la contabilidad. El merchandising aparece como un área también de interés, aunque en mayor medida en los establecimientos de mayor tamaño (ver Tabla 38). Aunque a nivel global destaca el mayor peso de la Informática, en el caso de los mayores establecimientos es mayor la preocupación por la formación en ventas.

### Contenidos de los cursos formativos a empleados en el último año

(Tabla 38)

Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000

Ha acudido a cursos			
	Menos de cinco empleados	Cinco ocupados o más	Total
Informática	5,9	18,3	7,5
Técnicas de venta	4,8	23,6	7,3
Atención al público	3,7	13,2	5,0
Contabilidad	3,3	13,2	4,6
Merchandising	2,7	9,3	3,6
Escaparatismo	1,5	4,5	1,9
Asociacionismo	1,7	0,5	1,6
Otras especializadas	1,0	0,7	1,0
Farmacia	0,7	2,0	0,9
Nutrición	0,9		0,8
Otras	0,4		0,4

Lógicamente, además de la cuestión de si se es empleado o propietario, y del tamaño del establecimiento, en la cuestión de la formación continua interviene de forma muy relevante la interrelación entre el perfil ocupacional del empleado del comercio y la temática del curso. En la Tabla 39 se presenta un interesante cuadro de relaciones.

(tabla 39)

## Acciones formativas según el perfil ocupacional en el comercio

Cursos	Dependiente/a en general	Dependiente/a de productos alimenticios	Encargado/a de tienda	Vendedor/a técnico	Cajero/a	Reponedor/a	Montadora	Técnicos/as y gestor/a de almacén	Escaparatista	Personal administrativo
Análisis del sector comercial	Menor		Media	Menor				Media		
Atención al cliente	Alta		Alta	Alta	Media	Menor		Media		Menor
Comercio internacional								Menor		
Contabilidad	Menor			Menor	Menor	Menor		Media		Media
Contratación—documentación empres.			Menor		Menor	Menor		Alta		Media
Escaparatismo	Media			Media		Menor		Media		Media
Específico del puesto										
Específico del sector	Alta		Alta	Alta	Alta	Alta		Alta		Menor
Fiscalidad					Media	Media				Media
Gestión de cobros	Menor		Media		Media			Menor		Menor
Gestión de compras	Menor			Menor		Menor		Media		Menor
Gestión de personal			Menor					Media		
Idiomas	Menor		Media	Menor	Menor			Media		Menor
Informática	Menor		Menor	Media	Media			Media		Media
Legislación comercial—consumidor	Media		Alta	Media	Media			Media		Menor
Logística y gestión del almacén						Media		Alta		
Marketing	Menor		Alta	Menor				Media		
Marketing Directo			Media							Menor
Merchandising	Menor		Media	Menor	Menor	Menor		Menor		
Negociación financiera			Menor					Menor		
Nóminas y Seguridad Social										Media
Promociones	Menor		Media	Menor		Menor		Media		
Publicidad y comunicación	Menor		Media	Menor				Menor		Menor
Relaciones públicas	Menor		Alta	Menor				Menor		Menor
Técnicas de venta	Alta		Alta	Alta	Media			Menor		Menor
Técnicas estadísticas/cálculo comercial	Menor		Menor	Menor	Media	Menor		Media		Menor

En resumen en relación a la formación en el sector del comercio cabe plantear que:

1. La actual evolución del mercado de trabajo del sector supone dotar de mayor protagonismo a la formación como un auténtico valor estratégico de las empresas.
2. Que se precisen avances en los distintos mecanismos de adquisición de las cualificaciones, tanto de formación inicial reglada como en formación continua y ocupacional.

#### 3.4. Consideraciones Jurídicas del Mercado Laboral

El presente apartado tiene como objeto analizar los convenios colectivos que con un ámbito territorial limitado al Principado de Asturias regulan la actividad del comercio al por menor, con el propósito de extraer las competencias y habilidades necesarias para desarrollar las tareas exigidas en determinadas categorías profesionales. Como punto de partida, conviene poner de manifiesto desde el primer momento la conclusión más sobresaliente que puede extraerse de ese análisis, que consiste en la manifiesta obsolescencia de la clasificación profesional de este sector, que no se ha actualizado en las últimas décadas.

Como se sabe, junto al pequeño comercio se han desarrollado las medianas y grandes superficies, con una organización del trabajo muy diferente, y que requieren por tanto una clasificación profesional adaptada a esas circunstancias. Sin embargo, los convenios colectivos, siguiendo una inercia general en la negociación colectiva -no sólo en el ámbito asturiano-, tienden a remitir esa materia a las derogadas ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo, y en particular a la específicamente aprobada para regular las condiciones laborales en el sector del comercio. Ello explica, por ejemplo, que no se prevea en el Convenio Colectivo de Comercio en General de Asturias la categoría profesional de reponedor/a, de utilización usual en la práctica en las grandes superficies, sino que haya de recurrirse a las de «mozo» o «mozo especializado».

Los agentes sociales han advertido los peligros que puede provocar ese desfase entre la regulación jurídica y la realidad, y por ello el art. 4 del Convenio Colectivo de Comercio en General, publicado por Resolución de 26 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (BOPA de 31 de mayo de 2006), encomienda a la Comisión Mixta la elaboración de una nueva clasificación profesional, que una vez concretada pasará a formar parte del convenio desplazando a la contenida en la Ordenanza. Sin embargo, hasta que dicho proyecto culmine, «continuarán aplicándose las definiciones de categorías establecidas en la Ordenanza Laboral de Comercio».

Las ordenanzas laborales y las reglamentaciones de trabajo han sido derogadas, por lo que esta remisión o aceptación del contenido, aunque jurídicamente admisible, no resulta una solución técnicamente recomendable. Pese a ello, las partes negociadoras de los convenios del sector del comercio en Asturias tienden a perpetuar esa fórmula, pues el art. 49 del Convenio Colectivo de Minoristas de Alimentación, publicado por Resolución de 13 junio 2005, de la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (BOPA de 6 de julio de 2005) –que regula las relaciones laborales entre empresas dedicadas a la «venta al por menor de artículos de alimentación humana, tales como ultramarinos, comestibles, bombones y caramelos, confiterías, pastelerías, etc., bien sean establecimientos detallistas, economatos, cooperativas, autoservicios, supermercados, etc., y los trabajadores a su servicio» (art. 1)-, realiza la misma operación que el Convenio del Comercio en General, remitiendo a la Ordenanza Laboral del Comercio en tanto la Comisión Mixta no apruebe una nueva clasificación profesional.

Idéntica remisión a la Ordenanza del Comercio se efectúa en el Convenio colectivo de almacenes de material eléctrico, al que se dio publicidad en el Acuerdo de 1 julio 1997, de la Dirección Provincial del Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales (BOPA de 18 de agosto de 1997). Por consiguiente, los perfiles profesionales en el sector del comercio se extraen principalmente de la Ordenanza de Trabajo del sector, aprobada mediante Orden de 24 de julio de 1971.

En algún caso, no obstante, la remisión a la Ordenanza Laboral del Comercio parece insuficiente a los negociadores, que proceden a completar en el propio convenio la clasificación profesio-

nal de la Ordenanza. Así puede comprobarse en el art. 38 del Convenio Colectivo de Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil, publicado por Resolución de 2 marzo 2005, de la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (BOPA de 26 de marzo de 2005), que añade a las categorías de la Ordenanza del Comercio la de «Repartidor».

En otras ocasiones, la remisión no se efectúa a una ordenanza laboral o reglamentación de trabajo, sino al laudo arbitral que fue dictado en sustitución de esa normativa preconstitucional. Así sucede en el Convenio Colectivo de Almacenistas y Embotelladores de Vino, publicado por Resolución de 16 febrero 2005, de la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (BOPA de 12 de marzo de 2005), puesto que la clasificación profesional de ese sector se recoge en el Laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996, dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras de 11 de junio de 1971, y publicado por Resolución de 29 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 28 de mayo de 1996). En cualquier caso, la clasificación profesional de este convenio presenta menor interés por cuanto esas empresas se dedican principalmente a la producción y fabricación, y no a la comercialización del producto.

Aunque esa remisión a las ordenanzas laborales y a las reglamentaciones de trabajo es la regla general, ampliando el espectro de convenios a sectores afines al comercio, como el de Hostelería y similares, pueden encontrarse clasificaciones profesionales más modernas, que pueden servir, aunque sea por analogía, para resolver problemas prácticos que puedan aparecer en el sector del comercio.

En esa línea, resulta de interés el Convenio Colectivo para el sector de Obradores de Confitería, publicado por Resolución de 7 noviembre 2005, de la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (BOPA de 30 de noviembre), aplicable según su art. 1 a las empresas y trabajadores que se dediquen a la elaboración y venta de confitería, pastelería y repostería en la provincia de Asturias. Este convenio no regula directamente la clasificación profesional, sino que en su art. 21 remite al Acuerdo Marco del sector, si bien lo completa añadiendo las categorías de «recadista» y «aspirante»

La Ordenanza de Trabajo del sector del Comercio, que constituye la norma de referencia por remisión expresa en la vigente negociación colectiva aplicable en este sector, divide al personal en cinco grupos diferenciados en atención a su cualificación; a saber:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

## 4 :: LOS PERFILES OCUPACIONALES

### 4.1. Características y Tendencias Generales de los Perfiles Ocupacionales

Como se ha venido demostrando en el presente trabajo la evolución cuantitativa y también cualitativa del mercado laboral en el sector del comercio ha sido muy importante en los últimos años.

En la Tabla 40 se presenta la distribución de funciones del personal del sector del comercio en Asturias actualmente, observándose como destacan, frente a la media estatal, las de comerciantes propietarios, las de escaparatisa y también las de administración, en cambio es menor el nivel de ocupaciones de atención al cliente y de almacenista y repartidor.

Funciones del personal del comercio <span style="float: right;">(Tabla 40)</span>		
Fuente: DGCI Ministerio de Economía, 2000		
Función	Asturias (%)	España (%)
Atención al cliente	42,4	47,7
Comerciante propietario	15,2	9,1
Administración	12,0	8,5
Escaparatisa	9,9	1,3
Cajas	8,4	13,0
Jefe ventas o sección	6,3	6,7
Almacenista / repartidor/a	4,7	10,0
Jefe/a administración	1,0	2,2
Representante		1,5

Pero conjuntamente con ello se han venido produciendo también cambios muy importantes en la estructura de las ocupaciones dentro del sector, especialmente las relacionadas con las tecnologías:

1. Pérdida de peso de los directores y de los jefes de actividad en aquellas actividades que suponen una menor intensidad tecnológica.
2. Aumento de técnicos profesionales en todas las ramas de actividad, especialmente en aquellas de mayor intensidad tecnológica.
3. Crecimiento también de técnicos de apoyo en prácticamente todos los grupos, más en aquellas de mayor intensidad en tecnología.
4. Disminución de los perfiles de administrativos en todas las ramas y actividades.
5. Pérdida de peso de los trabajadores cualificados en tareas manuales.
6. Caída generalizada en los trabajadores con baja cualificación.
7. Crecimiento en las ocupaciones elementales relacionadas con las tecnologías de la información.

Pero una perspectiva añadida a los cambios en las funciones o competencias generales se encuentra, también y con gran importancia, el desarrollo de las denominadas competencias clave, entendidas como aquellas que muestran disposición a la adaptación, la flexibilidad y la movilidad, en concreto en el Sector se plantea:

1. La capacidad de adaptación al trabajo con tecnologías de información y la comunicación.
2. La disposición a la mejora continua, progresando en los puestos tras adquirir permanentemente nuevas competencias.
3. La adaptación del trabajador a nuevos contextos organizativos.
4. La movilidad en el puesto, en el establecimiento y sobre todo geográfica.
5. La intencionalidad de desarrollar una carrera profesional en el sector y en la propia empresa.

Finalmente como otros requisitos o competencias transversales que se vienen citando en el Sector del Comercio cabría indicar:

1. Una mayor autonomía, polivalencia y flexibilidad en las tareas.
2. La capacidad de trabajar en equipo.
3. La resolución de problemas y rapidez en la toma de decisiones.
4. La responsabilidad y capacidad para organizarse en el trabajo.
5. Las dotes de mando y el liderazgo de equipos.
6. La habilidad comunicativa.
7. El interés por el autoaprendizaje.

## Perfiles

(Tabla 41)

Fuente: Elaboración propia.

Dependiente/a de comercio	Reponedor/a
Dependiente/a de productos alimenticios	Montador/a
Encargado/a de tienda	Técnico/a en logística y gestor/a de almacén
Vendedor/a técnico	Escaparatista
Cajero/a	Administrativo/a

Como elemento de apoyo para el conocimiento de las demandas de ocupaciones que se presentan en el Sector del Comercio de Asturias se presenta una relación de los anuncios aparecidos en el principal diario de prensa asturiana (La Nueva España) de los domingos de Julio a Noviembre (Ver Tabla 42).

Como se puede apreciar la principal demanda corresponde al perfil de Dependientes de Comercio, si bien debe destacarse el fuerte carácter profesionalizado de las demandas medido a partir de la petición de experiencia.

El caso de los Vendedores profesionales es asimismo destacable, especialmente por parte de empresas altamente especializadas en formatos concretos de productos.

Los Dependientes de Alimentación aparecen de forma interesante en el conjunto de anuncios detectados, así como la creciente demanda de ocupaciones vinculadas con la gestión de la logística y almacenes.

En todo caso, debe considerarse la importante presencia de ofertas vinculadas a las grandes cadenas y grupos comerciales, al menos para este formato de fuente de reclutamiento.

## Anuncios empleo diario LNE

(tabla 42)

Fuente: Censo 2001.

Fecha	Nº de anuncios comercio	Ramas de actividad	Comentarios
16 de Julio	2	<b>Dependiente</b> (Empresa líder en descanso-Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada Completa</li> <li>• Experiencia en venta Directa</li> <li>• Buena presencia</li> <li>• Seriedad en el trato</li> </ul>
		<b>Dependiente</b> (Tienda de moda- Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprescindible experiencia</li> <li>• Edad entre 30-40 años</li> </ul>
23 de Julio	4	<b>Dependientes y modistas</b> (Grupo nupcial Novísima-Avilés, Gijón, Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia en ropa de señora</li> </ul>
		<b>Dependientes y encargadas</b> (Zapatería en Oviedo)	
		<b>Carniceros/as</b> (Masymas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de contrato fijo</li> </ul>
		<b>Encargadas y dependientas</b> (Mieres)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 20 a 29 años</li> <li>• Buena presencia, dinamismo y facilidad de trato</li> <li>• Experiencia de venta en autoservicios</li> </ul>
30 de Julio	7	<b>Carnicero</b> (Tierra Astur-Colloto)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprescindible con experiencia</li> <li>• Se valorara colocación de expositores y experiencia en hostelería</li> <li>• Buenas condiciones económicas y estabilidad laboral</li> </ul>
		<b>Mozo de almacén</b> (Alimerka-Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar pedidos</li> </ul>
		<b>Almacenero y Administrativo</b> (Construcciones Navales S.L.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia</li> <li>• Conocimientos de informática</li> </ul>
		<b>Dependiente</b> (Distribuidora primeras marcas-Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia en sector lujo</li> </ul>
		<b>Dependiente</b> (Ferretería Industrial-Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad de 20 a 35 años.</li> <li>• Carnet de conducir</li> <li>• Abstenerse sin experiencia en sector ferretería</li> </ul>
		<b>Carniceros</b> (Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por horas</li> <li>• Para preparación de pedidos</li> <li>• Imprescindible experiencia</li> </ul>
		<b>Auxiliar de caja y dependientes para secciones</b> (Alimerka-Ribadesella y Llanes)	

6 de Agosto	3	<b>Dependiente</b> (Ferretería Industrial-Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad de 20 a 35 años.</li> <li>• Abstenerse sin experiencia en sector ferretería</li> </ul>
		<b>Escaparatista con experiencia mayor de 3 años, supervisor/a de tiendas, encargado de tiendas, dependiente/a, ayudante de dependiente/a, técnico Administración, responsable de compras, administrativo, auxiliar administrativo</b> (Grupo Paños-Todosport-Madrid y Murcia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se valora experiencia</li> </ul>
		<b>Vendedores</b> (Bofrost-Empresa líder europea en venta a domicilio de productos ultracongelados-Asturias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena presencia, carnet de conducir B, motivación profesional, responsabilidad, capacidad de aprendizaje y comunicación, residencia en la zona, formación a cargo de la empresa.</li> </ul>
13 de Agosto	5	<b>Trabajador para almacén</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se valora experiencia</li> <li>• Incorporación inmediata</li> </ul>
		<b>Dependientes de pescadería</b> (Alimerka)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con experiencia</li> <li>• Empleo estable</li> </ul>
		<b>Dependiente</b> (Ferretería Industrial-Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad de 20 a 35 años.</li> <li>• Abstenerse sin experiencia en sector ferretería</li> </ul>
		<b>Oficial de panadería</b> (Panadería zona centro Asturias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia demostrable</li> <li>• Conocimientos de cocción en horno de leña</li> </ul>
		<b>Panadero, repartidores, dependientas</b> (Horno San Honorato)	
20 de Agosto	3	<b>Dependiente</b> (Ferretería Industrial-Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad de 20 a 35 años.</li> <li>• Abstenerse sin experiencia en sector ferretería</li> </ul>
		<b>Carnicero</b> (Empresa del sector cárnico-Lugones)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para sala de despiece</li> </ul>
		<b>Dependientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo y/o parcial</li> <li>• Con experiencia</li> </ul>
27 de Agosto	3	<b>Dependientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo y/o parcial</li> <li>• Con experiencia</li> </ul>
		<b>Panadero, repartidores, dependientas</b> (Horno San Honorato)	
		<b>Dependientes y modistas</b> (Grupo nupcial Novísima-Avilés, Gijón, Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia en ropa de señora</li> </ul>

3 de Sept.	6	<b>Dependiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo y/o parcial</li> <li>• Con experiencia</li> </ul>
		<b>Vendedor/a</b> (Socomor-Para Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad preferente entre 25 a 45 años</li> <li>• Persona con vocación comercial</li> </ul>
		<b>Ayudante de dependienta</b> (Prendas Laborales San Antonio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos de costura</li> </ul>
		<b>Aprendiz de almacén</b> (San Claudio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprescindible carnet de conducir</li> <li>• Edad. 19 a 21 años</li> </ul>
		<b>Dependientes de tienda</b> (Redcom, empresa líder en el sector de las telecomunicaciones-Gijón)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al público en tienda</li> <li>• Persona joven con ganas de trabajar</li> <li>• Se experiencia en trabajos cara al público, atención al cliente.</li> </ul>
		<b>Mozo de almacén</b> (Lugones)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprescindible certificado minusvalía</li> </ul>
10 de Sept.	2	<b>Jefe de almacén, comerciales, mozos de almacén</b> (Climalias-Ribadesella)	
		<b>Vendedor/a y cajero/a</b> (Leroy Merlin-Asturias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo completo y/o parcial</li> <li>• Fiable, eficaz, consejo al cliente</li> </ul>
17 de Sept.	9	<b>Dependiente</b> (Empresa de material de oficina)	
		<b>Vendedores</b> (Bofrost-Empresa líder europea en venta a domicilio de productos ultracongelados-Asturias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena presencia</li> <li>• Motivación profesional, responsabilidad, capacidad de aprendizaje y comunicación</li> <li>• Formación a cargo de la empresa.</li> </ul>
		<b>Vendedor</b> (Compañía del Sector Industrial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y apoyo de la empresa</li> </ul>
		<b>Vendedor</b> (Yves Rocher-Gijón y Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil comercial</li> <li>• Buena presencia</li> <li>• Experiencia en atención al cliente</li> </ul>
		<b>Comercial y administrativo</b> (Distribuidora de Hostelería-Asturias)	
		<b>Panadero, Confitero, Dependientas</b> (Horno San Honorato-Oviedo)	
		<b>Mozo de almacén y Auxiliar administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Organización</li> <li>• Conocimientos de informática</li> <li>• Conocimientos de idiomas</li> </ul>
		<b>Ayte. Jefe de almacén</b> (Fábrica de muebles-Lugones)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere experiencia</li> </ul>
		<b>Mozo de almacén</b> (El Mundo – Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varón de 20 a 30 años</li> <li>• Experiencia</li> </ul>

1 de Octubre	2	<b>Vendedor Técnico</b> (Media-Markt Siero)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesional joven</li> <li>• Experiencia demostrable</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Orientación al cliente</li> </ul>
		<b>Ayte. Jefe de almacén</b> (Fábrica de muebles-Lugones)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere experiencia</li> </ul>
8 de Octubre	3	<b>Vendedores, almaceneros y administrativos</b> (Empresa líder en distribución Hostelera y alimentación)	
		<b>Mozo de almacén, Aux. Administrativo y Vendedor de tienda</b> (Empresa líder en su sector, Ribadesella)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se valora experiencia</li> </ul>
		<b>Cajeros/as</b> (Supermercado Dia-Menorca)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambos sexos</li> <li>• Graduado escolar</li> <li>• Formación a cargo de la empresa</li> </ul>
15 de Octubre	5	<b>Carnicero</b> (Cárnicas Sermastur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con experiencia</li> </ul>
		<b>Administrativo</b> (Empresa sector comercio-Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia</li> </ul>
		<b>Dependiente</b> (Siena-Boutique señora y caballero)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada Completa</li> <li>• Imprescindible buena presencia</li> <li>• Experiencia al menos 2 años</li> </ul>
		<b>Comercial</b> (Empresa Flex-Asturias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título medio</li> <li>• Experiencia en sector</li> <li>• Capacidad de negociar</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>
		<b>Jefe de almacén</b> (Climastar-Calefacción y aire)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 25-35 años</li> <li>• Experiencia demostrable</li> <li>• Responsable</li> <li>• Trabajo en equipo y liderazgo</li> </ul>
22 de Octubre	5	<b>Dependiente</b> (Ferretería Industrial-Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad de 20 a 35 años.</li> <li>• Abstenerse sin experiencia en sector ferretería</li> </ul>
		<b>Carnicero</b> (Oviedo y Gijón)	
		<b>Responsable de aprovisionamiento y almacén</b> (San Fernando Hostelería)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis</li> <li>• Organización</li> <li>• Dotes económicas</li> <li>• Conocimiento a nivel usuario</li> </ul>
		<b>Auxiliar administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprescindible carnet de conducir</li> </ul>
		<b>Vendedor Técnico</b> (Media Markt Siero)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia demostrable</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Orientación al cliente</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>

29 de Octubre	6	<b>Dependiente</b> (Boutique-Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia</li> </ul>
		<b>Encargado, Montadores</b> (Empresa de ascensores-Oviedo y Gijón)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones a convenir</li> <li>Experiencia</li> </ul>
		<b>Vendedores</b> (Empresa de cosmética-Oviedo, Cuencas de Caudal y Nalón)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación a cargo de la empresa</li> </ul>
		<b>Comercial</b> (Empresa de equipamiento para hostelería y comercio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>No necesaria experiencia</li> <li>Formación a cargo de la empresa</li> </ul>
		<b>Dependiente</b> (Empresa de suministros industriales-Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del sector</li> <li>Imprescindible experiencia</li> </ul>
		<b>Dependiente</b> (Ferretería Industrial-Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edad de 20 a 35 años.</li> <li>Abstenerse sin experiencia en sector ferretería</li> </ul>
5 de Noviembre	4	<b>Vendedor/a y Cajero/a</b> (Leroy Merlin-Asturias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo completo y/o parcial</li> <li>Fiable, eficaz, consejo al cliente</li> <li>Imprescindible experiencia</li> </ul>
		<b>Comercial y aprendiz dependiente</b> (Oviedo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varón menor de 21 años</li> </ul>
		<b>Mozo de almacén</b> (Comarca de Avilés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edad: 22 a 25 años</li> <li>Certificación de carretillero</li> </ul>
		<b>Comercial</b> (Bodega y Llantar-Distribuidor primeras marcas en productos alimenticios y bebidas-Asturias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia</li> <li>Conocimiento demostrable del sector</li> </ul>

DEPENDIENTE/A DE COMERCIO		I. DESCRIPCIÓN GENERAL
<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor		<b>Ocupación:</b> Dependiente/a de comercio
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (sobre 5)		3,94
Competencias y funciones (Sobre 5)		Puntos
Atender, informar y asesorar al cliente con diligencia y cortesía, identificando sus necesidades y satisfaciendo las mismas en el marco de las posibilidades de la empresa		4,93
Aplicar las técnicas adecuadas para el desarrollo y cierre de la venta		4,34
Resolver en el marco de su responsabilidad las reclamaciones de los clientes de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa		4,32
Colaborar en el aprovisionamiento del punto de venta y su animación y mantenimiento operativo		4,11
Indicar precios, condiciones de crédito y descuentos		3,97
Preparar de lineales de acuerdo a las técnicas de merchandising		3,82
Cerrar la venta por medio de la facturación/cobro y cumplimentar la documentación adicional propia del producto (garantía) o cliente (fichero de clientes)		3,56
Embalar y empaquetar los productos		3,30
Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)		
Trato público		25,0
Don de gentes		13,1
Ganas de aprender		12,5
Buena presencia		8,7
Conocimiento del sector		6,2
Responsabilidad		4,3
Extrovertido		3,1
Trabajar en equipo		3,1
Interés cultural		1,8
Rapidez		1,8
Eficacia		1,2
Organizada		1,2
Honestidad		0,6
Otras		16,8

(CONTINUACIÓN)

## DEPENDIENTE/A DE COMERCIO

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>			
Básico	35,6	Ninguna	32,2
Específica del sector	13,6	Universitaria	1,7
		Bachiller	16,9
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>			
Reglada	74,5	No reglada	18,2
		Ambas	7,3
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>			
Reglada	Medio		76,5
	Universitaria		2,9
	FP		8,8
	Sector		11,8
No reglada	Adquirida en el sector		20
	Experiencia mediante cursos		80
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>			
No	66,7	Sí	33,3
<b>Años de experiencia (% sobre total)</b>			
1	57,1	2	28,6
		3	9,5
		Indiferente	4,8
<b>Carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Ninguna en particular		24,3
	Falta de preparación en el sector		21,7
	Atención al cliente		19,2
	Desconocimiento del producto		15,3
	Falta de experiencia		12,8
	Otras		6,4
<b>Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Formación interna mediante cursos		72,7
	Acumulando experiencia (con el tiempo)		18,1
	Controles de la empresa		5,4
	Proporcionando información		1,8
	Enseñanza en el momento		1,8

## DEPENDIENTE/A DE COMERCIO

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuentes de reclutamiento (% sobre total)	
Contactos personales	31,8
Bolsa de trabajo propia	25
Anuncio en prensa / Internet	10,2
Servicio público de empleo	6,8
Combinación de las anteriores	26,1
TOTAL	100
Tipología de contratación (% sobre total)	
Eventual	48,9
Indefinido	46,6
Ambos tipos	4,5

## DEPENDIENTE/A DE COMERCIO

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Auxiliar Dependiente de Comercio	Iniciación Profesional	2
Comercio	Grado Medio	7
Gestión Comercial y Marketing	Grado Superior	4
Elaboración de Productos Lácteos	Grado Medio	1
Gestión Comercial y Marketing	F.P. a Distancia	1
Formación Ocupacional		
<b>Título:</b> Ingles: Gestión comercial	<b>Centro:</b> Staff Formación S.L.	
Dependiente/a Comercio		
Impartido por	Nº Horas	Contenido
CPD Formación	250	1. Comunicación y comportamiento del consumidor 2. Técnicas de venta 3. Introducción a la gestión de stocks 4. Introducción a la organización de l punto de venta. 5. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene. 6. Introducción a la informática y al uso y manejo de aplicaciones comerciales.

(CONTINUACIÓN)

## DEPENDIENTE/A DE COMERCIO

## III. DATOS FORMATIVOS

Dependiente/a Comercio		
Impartido por	Nº Horas	Contenido
IB Formación	A distancia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ubicación en la profesión</li> <li>2. Comunicación y comportamiento del consumidor</li> <li>3. Atención al cliente</li> <li>4. Introducción a la organización del punto de venta</li> <li>5. Cierre de la venta. Los terminales punto de venta</li> <li>6. Introducción a la informática: Aplicaciones comerciales</li> <li>7. Introducción a la gestión de stocks</li> <li>8. Técnicas de venta</li> <li>9. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene</li> <li>10. Orientación laboral</li> <li>11. Prevención de riesgos laborales</li> </ol>
ETAF		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ventas</li> <li>2. El cliente</li> <li>3. Escaparatismo</li> </ol>
IESES	16	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El coaching comercial</li> <li>2. Cualidades del/la dependiente/a, potenciación y mejora individual</li> <li>3. Actitud, reactividad y proactividad</li> <li>4. Herramientas, técnicas y dominio del arte de vender</li> <li>5. Relaciones internas, externas y motivación</li> <li>6. Las fases de la venta</li> <li>7. Inteligencia emocional</li> <li>8. Herramientas, técnicas y dominio del arte de vender</li> <li>9. Técnicas para superar las trabas, objeciones y pegas que nos plantean los clientes para no comprar</li> <li>10. Cierres de venta</li> <li>11. Trabajo específico con el/la dependiente/a</li> </ol>
Hijos de Luis Rodríguez	270	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ventas</li> </ol>
AFYCE	100	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informática básica</li> <li>2. Comunicación y comportamiento del consumidor</li> <li>3. Técnicas de venta</li> <li>4. Introducción a la gestión de stocks</li> <li>5. Introducción a la organización del punto de venta</li> <li>6. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene</li> </ol>

## DEPENDIENTE/A DE COMERCIO

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

Esta denominación genérica aglutina a los dependientes de establecimientos dedicados a la venta de productos no alimenticios, sean del sector textil, del calzado, de prensa o del comercio en general (decoración e interiorismo, por ejemplo). El Real Decreto 1393/1995, de 4 agosto, regula «el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de dependiente, de la familia profesional de Comercio, que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional». Su Anexo I establece como competencia general «acoger, atender y vender directamente al cliente productos que no precisan una manipulación específica aplicando la técnica de ventas adecuada, y efectuando el cierre de la operación mediante el registro y cobro de la misma, y la cumplimentación de la documentación pertinente. Igualmente resuelve y/o canaliza reclamaciones, colabora en el aprovisionamiento del punto de venta y su animación y mantenimiento operativo».

La Ordenanza de Trabajo del sector del Comercio contempla la categoría de dependiente dentro del Grupo II, relativo al «personal mercantil técnico no titulado» y al «personal mercantil propiamente

(CONTINUACIÓN) ↓

## DEPENDIENTE/A DE COMERCIO

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

dicho». En concreto, los dependientes se encuadran en la subdivisión «personal mercantil propiamente dicho» (art. 11, letra n). La definición de esta categoría se recoge en el art. 16.n) de la Ordenanza, que considera al dependiente como el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y habrá de ocuparse, siguiendo instrucciones, de la exhibición de los productos en escaparates y vitrinas; desde luego, debe poseer además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Esa definición es perfectamente extrapolable al momento presente, si bien habría que analizar la referencia a la edad, en la medida que la aptitud legal para celebrar un contrato de trabajo desarrollando estas funciones se alcanza a los dieciséis años, y no parece que la limitación por edad que efectúa la Ordenanza, sin mayor matización, respete los parámetros de razonabilidad, objetividad y proporcionalidad que exigen los principios de igualdad y no discriminación.

El umbral de veintidós años necesario para acceder a la categoría de dependiente se explica por la filosofía de la Ordenanza, en la que el dependiente es un trabajador especializado y dotado de un elevado grado de autonomía, de modo que en condiciones normales puede desarrollar por sí mismo las tareas ordinarias del negocio (asesoramiento a clientes, venta, inventario, etc.). Para alcanzar esa cualificación, la Ordenanza contempla una serie de estadios formativos previos, como la categoría de aprendiz. La Ordenanza alude al contrato de aprendizaje suscrito por mayores de catorce años -referencia que hoy debe entenderse realizada al contrato para la formación concertado por mayores de dieciséis años- celebrado con el propósito de adquirir las habilidades y competencias necesarias para desempeñar la función de dependiente [art. 16.apartado o)]. Junto a esta categoría también se contempla la de «ayudante»; tendrá tal condición, según el art. 16.ñ) «el empleado menor de veintidós años que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta».

Aunque la culminación de esas etapas formativas previas es el camino que parece preferir la Ordenanza para la adquisición de la categoría de dependiente, no parece haber ningún impedimento para que un menor de veintidós años sea contratado como tal. El propio art. 16.ñ) aclara que si el ayudante realiza permanentemente funciones propias de dependiente debe reconocérsele esta categoría con los efectos retributivos correspondientes.

Los cometidos del dependiente pueden ser muy variados, en la medida que el art. 16.n) incluye expresamente en esta alusión a un heterogéneo número de colectivos. En primer lugar, a los dependientes de sección mayor de supermercados y autoservicios; en segundo, al cortador de los establecimientos de venta de pescados o carnes, siempre que tenga asignada exclusivamente la función de despique, de cortar y vender y no desempeñe habitualmente la de realizar compras a los mayoristas; en tercer lugar, al ayudante de vendedor en los mercados centrales de carne, pescado o fruta, que tiene por misión auxiliar a los vendedores y sustituirlos en sus ausencias; por último, al madurador de plátanos, que, con los debidos conocimientos de las calidades y condiciones del fruto y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, sirviendo además los pedidos que hacen los detallistas.

Dentro de la categoría genérica de dependiente pueden atribuirse ciertas facultades directivas –más bien organizativas- al llamado «dependiente mayor»; debe ser designado un dependiente mayor por cada cuatro dependientes que presten sus servicios en el establecimiento (en caso de que la división no dé como resultado un número entero, se redondea por exceso si el decimal es igual o superior a 0,5, y por defecto en caso contrario). Para ser designado dependiente mayor, designación que efectúa libremente la empresa, es menester haber cumplido más de veintidós años. No obstante, la designación de dependiente mayor no procede cuando los establecimientos se estructuran en secciones con su respectivo jefe, salvo que en cada una de las secciones haya más de cuatro dependientes.

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor	
<b>Ocupación:</b> Dependiente/a de productos alimenticios	
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (sobre 5)	4,15
<b>Competencias y funciones (Sobre 5) Puntos</b>	
Atender, informar y asesorar al cliente con diligencia y cortesía, identificando sus necesidades y satisfaciendo las mismas en el marco de las posibilidades de la empresa	4,92
Asesorar al cliente en su mejor elección	4,61
Atender y vender directamente al cliente	4,55
Realizar las funciones necesarias para la correcta conservación del producto	4,50
Manipular los productos atendiendo a los procedimientos y técnicas adecuadas para la manipulación de los productos alimenticios	4,46
Realizar la limpieza y mantenimiento de los artículos y utensilios de trabajo	4,46
Colaborar en el aprovisionamiento del punto de venta y su animación y mantenimiento operativo	4,38
Clasificar y distinguir los diferentes productos alimenticios	4,15
Resolver en el marco de su responsabilidad las reclamaciones de los clientes de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa	4,15
Pesar, embalar y empaquetar los diversos productos	4,00
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>	
Trato público	26,9
Don de gentes	11,5
Buena presencia	11,5
Responsabilidad	11,5
Ganas de aprender	11,5
Conocimiento del sector	3,8
Organizada	3,8
Otras	19,2

(CONTINUACIÓN)



DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS		I. DESCRIPCIÓN GENERAL	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>			
	Básico		37,5
	Específica del sector		37,5
	Ninguna		25
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>			
Reglada	62,5	No reglada	25
		Ambas	12,5
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>			
Reglada	Medio		66,7
	FP		16,7
	Sector		16,7
No reglada	Experiencia mediante cursos		100
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>			
No	46,2	Sí	53,8
<b>Años de experiencia (% sobre total)</b>			
1	50	2	25
		5	25
<b>Carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Desconocimiento del producto		42,9
	Falta de preparación en el sector		28,6
	Atención al cliente		14,3
	Falta de experiencia		7,1
	Ninguna en particular		7,1
<b>Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Formación interna mediante cursos		76,9
	Controles de la empresa		15,4
	Enseñanza en el momento		7,7

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Bolsa de trabajo propia	41,2
Contactos personales	23,5
Anuncio en prensa / Internet	17,6
Servicio público de empleo	5,9
Combinaciones de las anteriores	11,8
Tipología de contratación (% sobre total)	
Indefinido	61,5
Eventual	38,5

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Auxiliar Dependiente de Comercio	Iniciación Profesional	2
Comercio	Grado Medio	7
Gestión Comercial y Marketing	Grado Superior	4
Elaboración de Productos Lácteos	Grado Medio	1
Gestión Comercial y Marketing	F.P. a Distancia	1
Industria Alimentaria	Grado Superior	1
Formación Ocupacional		
Título	Centro	
Inglés: Gestión comercial	Staff Formación S.L.	
Industrias Cárnicas	Fundación Asturiana de la Carne	
Higiene Alimentaria	IES Luarca	

(CONTINUACIÓN) ↓

DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS		I. DESCRIPCIÓN GENERAL	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>			
	Básico		37,5
	Específica del sector		37,5
	Ninguna		25
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>			
Reglada	62,5	No reglada	25
		Ambas	12,5
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>			
Reglada	Medio		66,7
	FP		16,7
	Sector		16,7
No reglada	Experiencia mediante cursos		100
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>			
No	46,2	Sí	53,8
<b>Años de experiencia (% sobre total)</b>			
1	50	2	25
		5	25
<b>Carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Desconocimiento del producto		42,9
	Falta de preparación en el sector		28,6
	Atención al cliente		14,3
	Falta de experiencia		7,1
	Ninguna en particular		7,1
<b>Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Formación interna mediante cursos		76,9
	Controles de la empresa		15,4
	Enseñanza en el momento		7,7

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Bolsa de trabajo propia	41,2
Contactos personales	23,5
Anuncio en prensa / Internet	17,6
Servicio público de empleo	5,9
Combinaciones de las anteriores	11,8
Tipología de contratación (% sobre total)	
Indefinido	61,5
Eventual	38,5

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Auxiliar Dependiente de Comercio	Iniciación Profesional	2
Comercio	Grado Medio	7
Gestión Comercial y Marketing	Grado Superior	4
Elaboración de Productos Lácteos	Grado Medio	1
Gestión Comercial y Marketing	F.P. a Distancia	1
Industria Alimentaria	Grado Superior	1
Formación Ocupacional		
Título	Centro	
Inglés: Gestión comercial	Staff Formación S.L.	
Industrias Cárnicas	Fundación Asturiana de la Carne	
Higiene Alimentaria	IES Luarca	

(CONTINUACIÓN) ↓

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Dependiente/a de Productos Alimenticios		
Impartido por	Nºde Horas	Contenido
CPD Formación	200	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguridad e higiene en la industria de panadería</li> <li>2. Conocimiento, selección y manejo de materias primas y productos auxiliares</li> <li>3. Control de almacén</li> <li>4. Proceso de elaboración de pan y bollería</li> <li>5. Gestión comercial de una panadería</li> </ol>
CPD Formación	240	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguridad e higiene en la industria alimentaria</li> <li>2. Materias primas y productos auxiliares</li> <li>3. Despiece de animales</li> <li>4. Acondicionamiento de carne para su comercialización</li> </ol>
CIUDAD MUDEJAR (INTA)		
AFYCE	10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tratamiento y conservación del pescado y los productos de la pesca</li> </ol>
AFYCE	30	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tratamiento y conservación de los productos cárnicos</li> </ol>
AFYCE	20	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tratamiento y conservación de frutas y hortalizas</li> </ol>
AFYCE	15	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y tratamiento de productos de pastelería/panadería</li> </ol>
AFYCE	110	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación y comportamiento del consumidor</li> <li>2. Técnicas de venta</li> <li>3. Introducción a la gestión de stocks</li> <li>4. Introducción a la organización del punto de venta</li> <li>5. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene</li> <li>6. Tratamiento y conservación del pescado y los productos de la pesca</li> </ol>
AFYCE	110	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación y comportamiento del consumidor</li> <li>2. Técnicas de venta</li> <li>3. Introducción a la gestión de stocks</li> <li>4. Introducción a la organización del punto de venta</li> <li>5. Elaboración y tratamiento de productos de pastelería/panadería</li> <li>6. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene</li> </ol>
AFYCE	110	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación y comportamiento del consumidor</li> <li>2. Técnicas de venta</li> <li>3. Introducción a la gestión de stocks</li> <li>4. Introducción a la organización del punto de venta</li> <li>5. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene</li> <li>6. Tratamiento y conservación de frutas y hortalizas</li> </ol>

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

Desde luego, la regulación de los dependientes en la negociación colectiva del sector del comercio en general es aplicable a los dependientes de establecimientos dedicados a la venta de productos alimenticios cuando se rijan por esas normas. Sin embargo, estos dependientes están sometidos además a normas específicas de higiene, normas de carácter administrativo, pues entran en contacto directo con productos destinados directamente al consumo humano (bebidas, carne, pescado, pan, fruta, etc.) que exigen determinadas medidas de control por parte de las Administraciones públicas para garantizar las adecuadas condiciones de higiene, salubridad y calidad.

Al lado de los convenios colectivos del Comercio en General y de Minoristas de Alimentación, se han negociado otros para sectores concretos, algunos de los cuales se dedican a la comercialización de productos alimenticios. En este sentido, el Convenio Colectivo para el sector de Obradores de Confitería, como ya se dijo, es aplicable a las empresas y trabajadores que se dediquen a la elaboración y venta de confitería, pastelería y repostería en la provincia de Asturias, y su clasificación profesional se encuentra recogida, por remisión de su art. 21, en el Acuerdo Marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinado, publicado por Resolución de 13 febrero 1996, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 11 de marzo de 1996).

Este convenio incluye a los dependientes en el Grupo III, destinado al personal «mercantil». El Anexo I del Acuerdo Marco, en el apartado g) de la sección dedicada a definir las categorías del Grupo III, considera al dependiente como el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, con el propósito de que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso que se destine, novedades, etc.); asimismo, debe cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición de escaparates y vitrinas, y debe poseer además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. Es, por consiguiente, una definición similar a la ofrecida por la Ordenanza del Comercio.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Panaderías del Principado de Asturias, aprobado por Resolución de 20 diciembre 2004, de la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (BOPA de 14 de enero de 2005), no alude al dependiente, sino al «Vendedor/a en despachos», entendiéndose como tal al trabajador que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

En el ámbito de la hostelería, el Convenio Colectivo de Hostelería y Similares del Principado de Asturias, publicado en la Resolución de 23 de diciembre 2005, de la Dirección General de Trabajo (BOPA de 28 de enero de 2006), recoge la categoría de «barman» dentro del Grupo II del Área funcional tercera de la hostelería (Restaurante, Bar, Similares, Pistas para Catering), y delimita sus funciones: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable la venta y distribución y servicio de comidas y bebidas en el bar así como la preparación de cócteles; preparar todo tipo de bebidas; recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes; preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas; tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos; y examinar y controlar las existencias de mercancías.

Como se puede apreciar, los convenios colectivos en Asturias no establecen para los dependientes de productos alimenticios exigencias adicionales, como la necesidad de obtener un carnet de manipulador de alimentos y de realizar reconocimientos médicos periódicos. Ese requisito es muy habitual en otras comunidades autónomas, como puede comprobarse, por ejemplo, en el art. 54 del Convenio Colectivo del sector de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de Cantabria de 19 de julio de 2006 (BO. Cantabria de 9 de agosto de 2006) o en el art. 17 del Convenio Colectivo de Trabajo para el

(CONTINUACIÓN) ↓

## DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confeitería y Repostería de la Comunidad Foral de Navarra, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de Navarra 521/2006, de 28 de junio (BO. Navarra de 16 de agosto 2006), por citar únicamente dos ejemplos.

No obstante, el Convenio Colectivo del Comercio en General califica como falta grave la inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquéllas sobre protección y prevención de riesgos laborales (art. 58.16), en una cláusula idéntica a la del Convenio Colectivo del sector de la Hostelería, Cafés, Bares y Similares (art. 42.16). Aunque se trate de exigencias administrativas, se echa en falta una mayor concreción en la negociación colectiva respecto de los derechos y obligaciones específicos de los dependientes que presten servicios en contacto directo con alimentos.

## ENCARGADO/A DE TIENDA

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor	<b>Ocupación:</b> Encargado/a de tienda
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)	4,09
<b>Competencias y funciones (Sobre 5)</b>	<b>Puntos</b>
Coordinar y dirigir el equipo humano a su cargo	4,82
Dirigir y supervisar las tareas de venta	4,72
Organizar, gestionar la actividad comercial y utilizar eficazmente técnicas de prospección del mercado y el cliente	4,44
Aplicar técnicas de merchandising y animación de venta con objeto de optimizar el espacio e incentivar las ventas	4,33
Definir las estrategias de aprovisionamiento de la empresa y realizar operaciones de compra y almacenaje de productos	4,20
Reconocer y analizar los sistemas de prevención y seguridad ante siniestros con el objetivo de garantizar su adecuado mantenimiento y potencial utilización	3,95
Planificar la actividad administrativo-contable del establecimiento comercial	3,62
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>	
Saber dirigir y controlar	18,64
Trato al público	13,56
Conocimiento del sector	11,86
Responsabilidad	10,17
Otras	10,17
Organizada	8,47
Buena presencia	5,93
Trabajar en equipo	5,93
Ganas de aprender	5,08
Don de gentes	4,24
Honestidad	2,54
Interés cultural	0,85
Buen manejo de los Números	0,85
Rapidez	0,85
Eficacia	0,85

(CONTINUACIÓN)



ENCARGADO/A DE TIENDA				I. DESCRIPCIÓN GENERAL	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>					
Básico	30	Universitaria	24	Bachiller	20
Ninguna	16	Específica del sector	10		
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>					
Reglada	84,8	No reglada	10,9	Ambas	4,3
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>					
Reglada	Medio		61,8		
	Universitaria		26,5		
	FP		5,9		
	Sector		5,9		
No reglada	Adquirida en el sector		57,1		
	Experiencia mediante cursos		42,9		
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>					
No	27,9	Sí	72,1		
<b>Años de experiencia (% sobre total)</b>					
1	10,3	2	20,5	3	20,5
5	33,3	6	2,6	7	2,6
10	2,6	Varios	2,6	Indiferente	5,1
<b>Carencias formativas (% sobre total)</b>					
Falta de preparación en el sector	30,4	Ninguna en particular	23,9		
Falta de experiencia	15,2	Desconocimiento del producto	13,0		
Otras	10,9	Atención al cliente	6,5		
<b>Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)</b>					
Formación interna mediante cursos		86,1			
Acumulando experiencia (con el tiempo)		2,8			
Controles de la empresa		2,8			
Enseñanza en el momento		2,8			
Proporcionando información		2,8			
Otras		2,8			

## ENCARGADO/A DE TIENDA

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Contactos personales	36,5
Bolsa de trabajo propia	25,7
Combinaciones de las anteriores	20,3
Anuncio en prensa / Internet	13,5
Servicio público de empleo	4,1
Tipología de contratación (% sobre total)	
Eventual	20,8
Indefinido	79,2

## ENCARGADO/A DE TIENDA

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Administración y Finanzas	Grado Superior	14
Comercio	Grado Medio	7
Gestión Comercial y Marketing	Grado Superior	4
Explotación de Sistemas Informáticos	Grado Medio	3
Gestión Comercial y Marketing	F.P. a Distancia	1
Formación Ocupacional		
Título	Centro	
Inglés: Gestión comercial	Staff Formación S.L.	
Aplicaciones informáticas de gestión	Hoteo S.L.	
Gerente de pequeño comercio	González Muñiz Ramón	
Encargado/a de tienda		
Impartido por	Nº de Horas	Contenido
CPD Formación	250	1. Comunicación y comportamiento del consumidor 2. Técnicas de venta 3. Introducción a la gestión de stocks 4. Introducción a la organización de I punto de venta. 5. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene. 6. Introducción a la informática y al uso y manejo de aplicaciones comerciales.

(CONTINUACIÓN) ↓

## ENCARGADO/A DE TIENDA

## III. DATOS FORMATIVOS

Encargado/a de tienda		
Impartido por	Nºde Horas	Contenido
IB Formación	A distancia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ubicación en la profesión</li> <li>2. Comunicación y comportamiento del consumidor</li> <li>3. Atención al cliente</li> <li>4. Introducción a la organización del punto de venta</li> <li>5. Cierre de la venta. Los terminales punto de venta</li> <li>6. Introducción a la informática: Aplicaciones comerciales</li> <li>7. Introducción a la gestión de stocks</li> <li>8. Técnicas de venta</li> <li>9. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene</li> <li>10. Orientación laboral</li> <li>11. Prevención de riesgos laborales</li> </ol>
ETAF		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ventas</li> <li>2. El cliente</li> <li>3. Escaparatismo</li> </ol>
IESES	16	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El coaching comercial</li> <li>2. Cualidades del/la dependiente/a, potenciación y mejora individual</li> <li>3. Actitud, reactividad y proactividad</li> <li>4. Herramientas, técnicas y dominio del arte de vender</li> <li>5. Relaciones internas, externas y motivación</li> <li>6. Las fases de la venta</li> <li>7. Inteligencia emocional</li> <li>8. Herramientas, técnicas y dominio del arte de vender</li> <li>9. Técnicas para superar las trabas, objeciones y pegas que nos plantean los clientes para no comprar</li> <li>10. Cierres de venta</li> <li>11. Trabajo específico con el/la dependiente/a</li> </ol>
Hijos de Luis Rodríguez	270	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ventas</li> </ol>
AFYCE	100	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informática básica</li> <li>2. Comunicación y comportamiento del consumidor</li> <li>3. Técnicas de venta</li> <li>4. Introducción a la gestión de stocks</li> <li>5. Introducción a la organización del punto de venta</li> <li>6. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene</li> </ol>

## ENCARGADO/A DE TIENDA

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

El RD 1995/1995, de 7 de diciembre, establece el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de gerente de pequeño comercio, de la familia profesional de Comercio, que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. En su Anexo I detalla la competencia general que deben adquirir, y que consiste en tener la capacidad de establecer la orientación estratégica de la empresa y planificar su actividad administrativo-contable, así como dirigir y supervisar las tareas de venta, animación y aprovisionamiento del punto de venta mediante la adecuada coordinación y control del equipo humano, de acuerdo a los criterios y políticas correspondientes previamente establecidos.

La clasificación profesional de la Ordenanza de Trabajo del sector de Comercio configura una categoría profesional de «encargado de establecimiento» dentro del grupo II, el mismo grupo de los dependientes de comercio, si bien, a diferencia de éstos, los encuadra en la subdivisión de «técnicos no titulados». El art. 16.k) de la Ordenanza define al encargado de establecimiento como la persona que se encuentra al frente de un pequeño establecimiento bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

A su mismo nivel la Ordenanza sitúa al vendedor-subastador (quien se encarga a las órdenes de un mayorista de carne, pescado, fruta, etc., y con conocimiento de estos productos, de llevar a cabo su subasta), y al comprador-subastador (la persona que en nombre de un detallista de carne, pescado, fruta, etc, realiza las compras a los mayoristas).

En consecuencia, y a diferencia del dependiente, el encargado tiene como cometido realizar las tareas de organización y gestión del negocio necesarias para asegurar la buena continuidad del mismo, garantizando en todo caso el aprovisionamiento de los productos necesarios para ello.

Mayor categoría tiene el «encargado general», que es también un «técnico no titulado» incluido en el Grupo II, pero mencionado en la letra f) del art. 11. Esa misma letra del art. 16 define al encargado general como la persona que se encuentra al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas; también tiene esta categoría quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

A continuación del encargado general, y también dentro del Grupo II, se menciona al «jefe de sucursal» y al «jefe de supermercado», que se encuentran en la letra g) del art. 11, y no en la k) como el encargado de establecimiento, por la mayor dimensión del establecimiento que gestionan.

Junto al Convenio del Comercio en General, también conviene destacar otros de relevancia en este ámbito, como el Convenio Colectivo del sector de Mayoristas de Alimentación, publicado por Resolución de 13 junio 2005, de la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (BOPA de 6 de julio de 2005). Su art. 45.5 define al encargado como el trabajador que, actuando por delegación de la Dirección y con sujeción a las normas que le hayan señalado, ejerce, dentro de una o varias dependencias de la empresa (almacén, establecimiento, sección taller, etc.), funciones de mando, inspección y organización del trabajo y buena ejecución del mismo y de conservación de mercancías, materiales e instalaciones. Será encargado de primera clase el que ejerza mando sobre otro de la misma categoría o el que esté designado como tal por el empresario, y de segunda cualquier otro.

En un sector similar al del comercio, como es la hostelería, se alude al «encargado de economato», incluido en el Grupo profesional II del Área funcional segunda (cocina-economato) en la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo de Hostelería y Similares del Principado de Asturias. Sus funciones consisten en la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento; el establecimiento de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa; la elaboración de las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones; el control y planificación de las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento; y la organización, supervisión y realización de las labores propias de su área.

(CONTINUACIÓN) ↓

## ENCARGADO/A DE TIENDA

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

En ese mismo convenio, dentro del Área funcional tercera (Restaurante, Bar, Similares, Pistas para Catering), la primera categoría del Grupo profesional I es la de «jefe de restaurante o sala», que ha de realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar cafetería; debe también organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo; dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su área; efectuar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad; hacer las propuestas de pedido de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda; participar en la formación del personal a su cargo; y realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.

## VENDEDOR/A TÉCNICO

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor		<b>Ocupación:</b> Vendedor/a técnico
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)		4,19
<b>Competencias y funciones (Sobre 5)</b>		<b>Puntos</b>
Orientar y asesorar al cliente en la compra de productos que precisan un conocimiento técnico		4,76
Vender productos o servicios utilizando las técnicas adecuadas a la tipología de cliente y a los criterios establecidos por la organización		4,61
Utilizar eficazmente las técnicas de venta en los procesos de negociación y seguimiento del cliente		4,40
Indicar precios, condiciones de crédito y descuentos		4,19
Cerrar la venta por medio de la facturación/cobro y cumplimentar la documentación adicional propia del producto (garantía) o cliente (fichero de clientes)		4,14
Resolver en el marco de su responsabilidad las reclamaciones de los clientes de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa		4,09
Colaborar en la gestión de marketing y publicidad de la empresa, con el fin de contribuir a la mejora de la situación de la empresa y al incremento de las ventas		3,66
Preparación de lineales de acuerdo a las técnicas de merchandising		3,61
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>		
Trato al público	33,33	
Conocimiento del sector	15,15	
Buena presencia	12,12	
Responsabilidad	6,06	
Extrovertido	6,06	
Ganas de aprender	3,03	
Don de gentes	3,03	
Interés cultural	3,03	
Otras	18,18	

(CONTINUACIÓN) ↓

VENDEDOR/A TÉCNICO		I. DESCRIPCIÓN GENERAL	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>			
Bachiller	28,6	Ninguna	21,4
Específica del sector	14,3	Universitaria	14,3
		Básico	14,3
		Superior	7,1
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>			
Reglada	75	No reglada	18,8
		Ambas	6,3
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>			
Reglada	Medio		63,6
	Universitaria		9,1
	FP		27,3
No reglada	Adquirida en el sector		50
	Experiencia mediante cursos		50
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>			
No	50	Sí	50
<b>Años de experiencia (% sobre total)</b>			
	1	44,4	
	2	22,2	
	3	22,2	
	4	11,1	
<b>Carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Falta de preparación en el sector	45,5	
	Atención al cliente	18,2	
	Desconocimiento del producto	18,2	
	Falta de experiencia	4,5	
	Otras	13,6	
<b>Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Formación interna mediante cursos	81,0	
	Acumulando experiencia (con el tiempo)	9,5	
	Controles de la empresa	4,8	
	Otras	4,8	

## VENDEDOR/A TÉCNICO

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Contactos personales	28,6
Bolsa de trabajo propia	19,0
Servicio público de empleo	14,3
Anuncio en prensa / Internet	4,8
Combinaciones de las anteriores	33,3
Tipología de contratación (% sobre total)	
Indefinido	61,1
Eventual	38,9

## VENDEDOR/A TÉCNICO

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Comercio	Grado Medio	7
Gestión Comercial y Marketing	Grado Superior	4
Gestión Comercial y Marketing	F.P. a Distancia	1
Formación Ocupacional		
Título	Centro	
Inglés: Gestión comercial	Staff Formación S.L.	
Vendedor/a Técnico		
Impartido por	Nºde Horas	Contenido
CPD Formación	420	1. Organización de la actividad del vendedor técnico 2. Realización de actividades de venta técnica 3. Participación en la política comercial de la empresa 4. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene

## VENDEDOR/A TÉCNICO

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

El RD 1994/1995, de 7 de diciembre, estableció «el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de vendedor técnico, de la familia profesional de Comercio, que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional». Es una actividad con un contenido muy amplio, y por tanto comprende el asesoramiento y la orientación al cliente respecto de productos que exigen un conocimiento técnico, analizando sus necesidades y adecuando las ofertas a ellas mediante la aplicación de las técnicas de venta oportunas en el marco de la estrategia predeterminada. Su labor no acaba en ese momento, sino que el vendedor técnico debe efectuar un seguimiento de la clientela y garantizar el servicio postventa, así como analizar el mercado y la política de la empresa para colaborar en la mejora de su posición en el futuro.

A pesar de esa regulación a nivel estatal, esta categoría no existe como tal en la Ordenanza del sector del Comercio, y esa denominación ni siquiera se utiliza en los convenios colectivos, porque esta nomenclatura no parece haber arraigado entre los negociadores. En la práctica se utilizan otras, como «agente técnico comercial», «agente comercial» (por ejemplo en el Convenio colectivo provincial para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Orense, publicado por Acuerdo de la Delegación Provincial de Orense, de 20 de febrero de 2006, BO. Orense de 15 marzo 2006) o «técnico del servicio de ventas» (Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 8 de agosto de 2005, BOE de 31 de agosto). Ninguna de esas denominaciones, sin embargo, se recogen en los convenios asturianos.

El carácter técnico de la actividad exige acreditar una cualificación, que puede consistir en el conocimiento del producto y el mercado sin mayor aditamento, o puede requerir la superación de estudios oficiales, como por ejemplo un módulo de formación profesional de grado medio en el sector del comercio. La Ordenanza del sector del Comercio no contempla la categoría de vendedor técnico, como tal, pero no hay dificultad para encuadrar esa actividad en otras categorías. Si el vendedor tuviera titulación, debería quedar comprendido en el Grupo I como personal técnico titulado, bien en la categoría de titulado de grado superior, bien en la de titulado de grado medio en función del título.

Cuando el vendedor carece de titulación, puede ser encuadrado en el Grupo II, puesto que ciertos «técnicos» tienen como función, precisamente, la venta de productos. En concreto, dentro del Grupo II, y como «personal mercantil técnico no titulado», se menciona al «jefe de ventas», que a tenor del art. 16 e) es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que se realizan en el establecimiento, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben efectuarse.

Asimismo, es técnico no titulado, equiparado al encargado de establecimiento, el vendedor-subastador, esto es, quien se encarga a las órdenes de un mayorista de carne, pescado, fruta, etc., y con conocimiento de estos productos, de llevar a cabo su subasta [art. 16.k)]. Es difícil encajar en esta categoría al vendedor técnico, pues la función del vendedor-subastador parece limitada al momento mismo de la venta, sin que deba asumir funciones de asesoramiento u orientación al cliente, y sin responsabilidad en la postventa.

## CAJERO/A

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor		<b>Ocupación:</b> Cajero/a
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)		3,28
<b>Competencias y funciones (Sobre 5)</b>		<b>Puntos</b>
Devolver el cambio y entregar los recibos		4,77
Registrar y cobrar operaciones de moneda, cheques o tarjetas de crédito utilizando y aplicando los equipos y técnicas que aseguren fiabilidad y exactitud		4,74
Operar una caja registradora		4,52
Manejo de terminales de punto de venta (TPV), lectores electrónicos...		4,42
Resolver y canalizar reclamaciones en función de la importancia de las mismas		3,88
Colaborar en distintas actividades relativas al mantenimiento operativo del punto de venta de acuerdo a los instrumentos que recibe		3,68
Facilitar o realizar el embalado y/o empaquetado de productos		3,26
Proporcionar y recepcionar documentación relativa a acciones publicitarias y promocionales		3,20
Reponer mercancía		2,77
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>		
Trato al público	19,23	
Responsabilidad	13,46	
Buena presencia	9,62	
Don de gentes	7,69	
Conocimiento del sector	5,77	
Ganas de aprender	5,77	
Rapidez	5,77	
Honestidad	3,85	
Buen manejo de los Números	1,92	
Eficacia	1,92	
Organizada	1,92	
Trabajar en equipo	1,92	
Otras	21,15	

(CONTINUACIÓN) ↓

CAJERO/A		I. DESCRIPCIÓN GENERAL	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>			
Básico	34,6	Ninguna	30,8
Bachiller	11,5	Universitaria	7,7
		Específica del sector	15,4
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>			
Reglada	82,6	No reglada	13
		Ambas	4,3
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>			
Reglada	Medio		70,6
	Universitaria		5,9
	FP		23,5
No reglada	Adquirida en el sector		100
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>			
No	71,4	Sí	28,6
<b>Años de experiencia (% sobre total)</b>			
	1	37,5	
	2	12,5	
	3	50	
<b>Carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Atención al cliente		20,0
	Falta de preparación en el sector		16,0
	Falta de experiencia		16,0
	Desconocimiento del producto		12,0
	Ninguna en particular		24,0
	Otras		12,0
<b>Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)</b>			
	Formación interna mediante cursos		75,0
	Acumulando experiencia (con el tiempo)		16,7
	Controles de la empresa		8,3

## CAJERO/A

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Contactos personales	29,7
Bolsa de trabajo propia	24,3
Anuncio en prensa / Internet	10,8
Servicio público de empleo	8,1
Combinaciones de las anteriores	27
Tipología de contratación (% sobre total)	
Eventual	48,6
Indefinido	51,4

## CAJERO/A

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Auxiliar Dependiente de Comercio	Iniciación Profesional	2
Explotación de Sistemas Informáticos	Grado Medio	3
Formación Ocupacional		
Título	Centro	
Aplicaciones informáticas de gestión	Hoteo S.L.	
Vendedor/a Técnico		
Impartido por	Nºde Horas	Contenido
FSC	280	
CPD Formación	140	1. Operativa de caja-terminal punto de venta 2. Comunicación y comportamiento del consumidor 3. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene
ORGATECNOS	650	1. Operativa de caja- Terminal punto de venta 2. Comunicación y comportamiento del consumidor 3. Comportamiento ligados a la seguridad e higiene.
AFYCE	50	1. Comunicación y comportamiento del consumidor 2. Operativa de caja. Terminal punto de venta 3. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene

## CAJERO/A

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

El RD 1996/1995, de 7 de diciembre, establece el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de cajero, de la familia profesional de Comercio, que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Su cometido consiste en registrar y cobrar operaciones de compra-venta con fiabilidad y exactitud, mediante la adecuada preparación, ejecución y control diario de la caja; facilitar o realizar el embalado y/o empaquetado de los productos; proporcionar y recepcionar documentación relativa a acciones publicitarias y promocionales; resolver y/o canalizar reclamaciones en función de las características e importancia de las mismas; y colaborar en distintas actividades relativas al mantenimiento operativo del punto de venta de acuerdo con las instrucciones que recibe.

La Ordenanza de Trabajo del sector del Comercio encuadra la categoría de «cajero» dentro del Grupo profesional III, que a su vez se subdivide en «personal administrativo técnico no titulado» y «personal administrativo propiamente dicho». Dentro de este segundo subgrupo se menciona al cajero, como primera categoría profesional de esa subdivisión.

Esta categoría incluye no sólo a los cajeros, sino también a los contables y taquimecanógrafos en idiomas extranjeros. En cualquier caso, es una categoría que se define por exclusión, en la medida que no se incluyen en la misma los contables y cajeros que puedan ser considerados técnicos no titulados. En este sentido, el apartado e) del art. 17 eleva a la categoría de técnico no titulado –equiparado al jefe administrativo– al contable que desarrolle las funciones de jefe de contabilidad cuando asuma la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que se organice en secciones. Por su parte, el art. 17.f) asimila a jefes de sección administrativa –también técnicos no titulados dentro del Grupo III– a los contables y cajeros que tengan personal directamente a su cargo.

En función de sus atribuciones, el cajero puede ser también considerado como «auxiliar de caja», que es la última de las categorías del Grupo III, a la que están adscritos quienes realizan el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redactan facturas y recibos y ejecutan cualesquiera otras operaciones semejantes. Ésta es la categoría profesional en la que mejor encajan los cajeros del sector del comercio al por menor.

La categoría profesional de cajero también aparece en el Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, publicado por Resolución de 17 febrero 2005, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 15 de marzo de 2005). En él se define al cajero como la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa, así como realizar el conteo.

En suma, el cajero debe atender la caja registradora y realizar el cobro de las ventas, aunque en función de las características del establecimiento en el que presta servicios también ha de atender al público y reponer mercancía.

## MONTADOR/A

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor		<b>Ocupación:</b> Montador/a	
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)		3,9	
<b>Competencias y funciones (Sobre 5)</b>			<b>Puntos</b>
Realizar el montaje de componentes de diversos tipos de productos de conformidad con normas y prescripciones escritas		4,8	
Realizar servicios de transporte de manera segura y responsable, respetando las instrucciones/programa del servicio		3,6	
Recoger y visar albaranes		3,4	
Realizar operaciones de entrega y recogida de mercancías		3,3	
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>			
Ganas de aprender		23,08	
Responsabilidad		7,69	
Rapidez		7,69	
Trabajar en equipo		7,69	
Conocimiento del sector		7,69	
Eficacia		7,69	
Otras		38,47	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>			
Específica del sector		40	
Básica		20	
Bachiller		20	
Ninguna		20	
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>			
Reglada	66,7	No reglada	33,3
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>			
Reglada	Medio	50	
	FP	50	
No reglada	Adquirida en el sector	100	
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>			
No	42,9	Sí	57,1

(CONTINUACIÓN)



## REPONEDOR/A

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

**Carencias formativas (% sobre total)**

Ninguna en particular	22,22
Falta de preparación en el sector	33,33
Atención al cliente	11,11
Otras	33,33

**Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)**

Formación interna mediante cursos	70
Acumulando experiencia (con el tiempo)	10
Controles de la empresa	10
Enseñanza en el momento	10

## REPONEDOR/A

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

**Fuente de reclutamiento (% sobre total)**

Bolsa de trabajo propia	38,9
Contactos personales	22,2
Anuncio en prensa / Internet	11,1
Servicio público de empleo	5,6
Combinaciones de las anteriores	22,2

**Tipología de contratación (% sobre total)**

Eventual	61,1
Indefinido	38,9
Ambos tipos	4,5

## REPONEDOR/A

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Auxiliar Dependiente de Comercio	Iniciación Profesional	2
Gestión del Transporte	F.P a Distancia	1
Reponedor/a		
Impartido por	Nºde Horas	Contenido
AFYCE	70	1. Comunicación con el consumidor 2. Técnicas de venta 3. Introducción a la gestión de stocks 4. Introducción a la organización del punto de venta 5. Comportamientos ligados a la seguridad e higiene
AFYCE	20	1. Almacén y logística

## REPONEDOR/A

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

La Ordenanza del sector del Comercio no reconoce esta denominación, puesto que la necesidad de contar con personal específicamente contratado para sustituir los productos de los estantes en la medida en que éstos fueran vaciándose por razón de las ventas está ligada a la aparición de grandes superficies comerciales, y la Ordenanza, por su fecha de aprobación, se centra en el pequeño comercio. Es cierto, no obstante, que las funciones propias de la categoría de reponedor pueden encuadrarse sin dificultad en la letra p) del art. 13, que recoge las categorías profesionales del Grupo IV, relativo al «personal de servicios y actividades auxiliares».

Esa letra p) configura la categoría de «mozo», que a tenor del art. 18.p) consiste en efectuar el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, haciendo los paquetes corrientes que no precisen enfardado o embalado y repartiéndolos; en general, se incluyen en esta categoría cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular.

En su caso, y dependiendo de las concretas tareas a realizar, el reponedor podría ser considerado un «mozo especializado»; se califica como tal a quien se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución [art. 18.m)].

Esta figura sí aparece en convenios de ámbito superior al Principado de Asturias, como por ejemplo el Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, citado anteriormente. Su art. 18 sitúa al reponedor en el Grupo profesional I. Dentro de ese grupo se encuentran las categorías profesionales que exigen una formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar, y en las que el trabajador desempeña tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. En consecuencia, no es precisa una formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

La primera de las categorías del grupo es la de reponedor, que consiste en efectuar los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, el reponedor también orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, y ha de acometer las tareas de limpieza derivadas de su función.

Por consiguiente, el reponedor ha de cargar y descargar mercancía, organizar y reponer los productos en el lugar adecuado para fomentar la venta –siguiendo desde luego las indicaciones de sus superiores-, informar al cliente sobre la ubicación de los productos y, en su caso, su precio. Para desempeñar estas tareas no se requieren estudios previos de ningún tipo.

## MONTADOR/A

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor		<b>Ocupación:</b> Montador/a	
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)		3,9	
<b>Competencias y funciones (Sobre 5)</b>			<b>Puntos</b>
Realizar el montaje de componentes de diversos tipos de productos de conformidad con normas y prescripciones escritas		4,8	
Realizar servicios de transporte de manera segura y responsable, respetando las instrucciones/programa del servicio		3,6	
Recoger y visar albaranes		3,4	
Realizar operaciones de entrega y recogida de mercancías		3,3	
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>			
Ganas de aprender		23,08	
Responsabilidad		7,69	
Rapidez		7,69	
Trabajar en equipo		7,69	
Conocimiento del sector		7,69	
Eficacia		7,69	
Otras		38,47	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>			
Específica del sector		40	
Básica		20	
Bachiller		20	
Ninguna		20	
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>			
Reglada	66,7	No reglada	33,3
<b>Formación reglada y no reglada (% sobre total)</b>			
Reglada	Medio	50	
	FP	50	
No reglada	Adquirida en el sector	100	
<b>Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)</b>			
No	42,9	Sí	57,1

(CONTINUACIÓN)



MONTADOR/A		I. DESCRIPCIÓN GENERAL
<b>Años de experiencia (% sobre total)</b>		
Más de 3		100
<b>Carencias formativas (% sobre total)</b>		
Ninguna en particular		37,5
Falta de preparación en el sector		25
Falta de experiencia		25
Desconocimiento del producto		12,5
<b>Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)</b>		
Formación interna mediante cursos		80
Acumulando experiencia (con el tiempo)		20

MONTADOR/A		II. DATOS SOCIOECONÓMICOS
<b>Fuente de reclutamiento (% sobre total)</b>		
Contactos personales		33,3
Anuncio en prensa / Internet		22,2
Servicio público de empleo		11,1
Combinaciones de las anteriores		33,3
<b>Tipología de contratación (% sobre total)</b>		
Eventual		22,2
Indefinido		77,8

MONTADOR/A		III. DATOS FORMATIVOS
<b>Formación Reglada</b>		
<b>Título</b>	<b>Grado</b>	<b>Nº de Centros</b>
Gestión del Transporte	F.P a Distancia	1

## MONTADOR/A

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

La categoría profesional de «montador» es habitual en varios sectores económicos, como por ejemplo en la hostelería, aunque también en otros, como en el de ferrocarriles o el de captación de aguas, donde las categorías de montador eléctrico, montador ajustador o montador mecánico son frecuentes en la negociación colectiva.

En Asturias, el Convenio Colectivo de Hostelería y Similares recoge las categorías de «preparador/montador de catering» y «auxiliar preparador/montador de catering». La categoría de preparador, incluida en el Grupo Profesional III dentro del Área funcional tercera del sector de la hostelería (Restaurante, Bar, Similares, Pistas para Catering), consiste en realizar con cierta autonomía y responsabilidad las labores de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados; ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático; entregar servicios y equipos; colaborar y ejecutar los procesos de montaje, y distribución de cubiertos para los servicios y equipos incluyendo productos para su venta a bordo; y colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos. Por su parte, el auxiliar preparador, categoría que pertenece al Grupo Profesional IV, colabora de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje en preparación y distribución de las comidas; realiza trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y para su venta a bordo; y lleva a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

No obstante, en lo relativo al comercio la categoría profesional de montador viene ligada al armado de muebles a domicilio. El certificado de profesionalidad está regulado en el Real Decreto 2569/1996, de 13 diciembre, cuyo Anexo aclara que el operador de armado y montaje de carpintería y mueble realiza, a partir de la recepción de las piezas ya mecanizadas, el premontaje para la preparación de determinados componentes y efectúa el armado y ajuste final de los elementos dentro del proceso de fabricación industrial, cumpliendo los criterios de calidad establecidos y la reglamentación vigente sobre prevención, seguridad y salud laboral.

La categoría profesional de montador no aparece en los convenios asturianos del sector del comercio, al menos con ese nombre, ni tampoco en la Ordenanza de Trabajo del Comercio. Ahora bien, esta norma, dentro del Grupo IV relativo al personal de servicios y actividades auxiliares, menciona al «ayudante de montaje», categoría profesional que el art. 18.d) reserva a los mayores de dieciocho años, y que consiste en ayudar en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que le sean encomendadas.

En ese mismo Grupo profesional, el apartado k) configura la categoría de «profesionales de oficio», en la que se incluyen los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se adscriben a esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento, comprendiéndose como ayudante a quien, previo el oportuno aprendizaje, tenga aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colabore con oficiales de primera y segunda.

En cualquier caso, la categoría a la que más parece ajustarse el montador es la de «mozo especializado», también encuadrada en el grupo IV. El art. 18.m) define al mozo especializado como la persona que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta exigen cierta práctica en su ejecución. Como ejemplos, la Ordenanza alude a labores de enfardar o embalar, de reparto y facturación, o de pesado de mercancías, advirtiendo que esta categoría puede incluir cualesquiera otras tareas similares.

ESCAPARATISTA		I. DESCRIPCIÓN GENERAL	
<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor		<b>Ocupación:</b> Escaparatista	
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)		3,8	
Competencias y funciones (Sobre 5)		Puntos	
Seleccionar los productos y su colocación más adecuada para alcanzar un efectivo escaparate		4,6	
Planificar y definir los criterios que se tendrán en cuenta para diseñar y montar el escaparate		4,4	
Atender a la importancia de la iluminación en cuanto que puede modificar y transformar los colores, formas y espacios		4,3	
Realizar el seguimiento de las tendencias y novedades que se registran en el escaparatismo con el fin de actualizar las creaciones y soluciones técnicas		4,3	
Planificar y dirigir las actuaciones de merchandising en el establecimiento comercial		4	
Manipular materiales y herramientas (soldadura, trabajos con madera, fibra de vidrio, carpintería, metales, pintura, etc.)		2,6	
Aplicar los procedimientos relativos a la gestión administrativo-contable de su actividad		2,1	
Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)			
Conocimiento del sector		56,2	
Trato público		12,5	
Responsabilidad		6,3	
Otras		25	
Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)			
Específica del sector		41,7	
Bachiller		25	
Básica		16,7	
Universitaria		8,3	
Ninguna		8,3	
Tipo de formación (% sobre total)			
Reglada	75	No reglada	16,7
		Ambas	8,3

(CONTINUACIÓN)

## ESCAPARATISTA

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

Formación reglada y no reglada (% sobre total)			
Reglada	Medio		55,6
	Sector		22,2
	Universitaria		11,1
	FP		11,1
No reglada	Experiencia adquirida en el sector		100
Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)			
No	50	Sí	50
Años de experiencia (% sobre total)			
	1		14,3
	2		28,6
	Más de 3		42,9
	Indiferente		14,3
Carencias formativas (% sobre total)			
	Ninguna en particular		24,36
	Falta de preparación en el sector		21,79
	Atención al cliente		19,23
	Desconocimiento del producto		15,38
	Falta de experiencia		12,82
	Otras		6,41
Carencias formativas (% sobre total)			
	Falta de preparación en el sector		36,4
	Ninguna en particular		27,3
	Falta de experiencia		18,2
	Otras		18,2

## ESCAPARATISTA

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Contactos personales	31,3
Anuncio en prensa / Internet	25
Bolsa de trabajo propia	25
Combinaciones de las anteriores	18,8
Tipología de contratación (% sobre total)	
Eventual	31,3
Indefinido	68,8

## ESCAPARATISTA

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Gestión Comercial y Marketing	Grado Superior	4
Gestión Comercial y Marketing	F.P. a Distancia	1
Formación Ocupacional		
Título	Centro	
Gerente de pequeño comercio	González Muñiz Ramón	
Escaparatista		
Impartido por	Nº de Hora	Contenido
CPD Formación	210	1. Psicología de la comunicación 2. Equipamiento del escaparate 3. Escaparatismo publicitario global 4. Técnica de los colores 5. Gráfica publicitaria 6. Arte floral 7. Técnica de exposición de los productos 8. Estructuración del escaparate y espacios internos. 9. Técnicas de merchandising 10. Luminotécnica 11. Mensaje publicitario 12. Síntesis del curso
Aulaturorial	A distancia	1. Escaparatismo orientado a la venta 2. El diseño del escaparate
AFYCE	20	1. Escaparatismo

**ESCAPARATISTA****IV. ASPECTOS JURÍDICOS**

Esta categoría profesional se encuadra en el Grupo IV de la Ordenanza del Comercio, referido al «personal de servicios y actividades auxiliares». En concreto, es la tercera categoría del grupo (diecinueve en total), y el apartado c) del art. 18 delimita su contenido, que consiste principalmente en la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta. El art. 16 del Convenio colectivo del Comercio en General reconoce a los escaparatistas, en concepto de complemento de puesto de trabajo, un plus del 10% de su salario base.

Algunos convenios colectivos han decidido sustituir la denominación de esta categoría por la de «decorador», como puede comprobarse en el Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías. Este convenio incluye al decorador en el Grupo II, y exige para esa función la titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, con el fin de poder realizar trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requieren cierto grado de autonomía e iniciativa, si bien la actividad tiene lugar bajo la supervisión directa de un superior. En ese contexto, el decorador se define en el art. 18.2 como la persona que, con cierto grado de conocimientos, ornamenta interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta, pudiendo realizar por sí mismo los elementos necesarios como pueden ser rótulos, carteles o trabajos semejantes.

## TÉCNICO/A EN LOGÍSTICA Y GESTOR/A DE ALMACÉN

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor	
<b>Ocupación:</b> Técnico/a en logística y gestor/a de almacén	
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)	3,5
<b>Competencias y funciones (Sobre 5)</b>	
	<b>Puntos</b>
Organizar y seguir los procesos de recepción, almacenaje y expedición de mercancías cumpliendo las características y condiciones de pedido	4,8
Distribuir el espacio físico y funcionamiento del almacén, para obtener una mayor operatividad y contribuir a la eficiencia del sistema	4,7
Asegurar un sistema de distribución eficiente, controlando los movimientos de mercancías de los diversos almacenes de la red	4,3
Gestionar las devoluciones de mercancías agilizando el proceso de solucionar las contingencias, de acuerdo con los procedimientos establecidos	4,3
Efectuar los procesos administrativos de gestión de stocks, salidas de almacén y control de existencias	4,2
Controlar, valorar y gestionar los stocks, para garantizar una información actualizada y un funcionamiento adaptado y eficiente	4,2
Realizar la gestión y supervisión de los envases y embalajes de las mercancías para asegurar el perfecto estado durante el transporte	4,1
Verificar el correcto estado y funcionamiento de las instalaciones generales y de los recursos técnicos de almacén realizando controles y seguimientos periódicos	4
Dirige y coordina la política de aprovisionamiento del negocio, gestionando las actividades necesarias para lograr los objetivos de la empresa	3,5
Negociar con proveedores teniendo en cuenta la política de surtido y la imagen y rentabilidad de las marcas	2,6
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>	
Conocimiento del sector	29,2
Organización	16,6
Trato público	12,5
Saber dirigir y controlar	8,4
Trabajar en equipo	8,4
Ganas de aprender	4,2
Otras	20,7

(CONTINUACIÓN)

## TÉCNICO/A EN LOGÍSTICA Y GESTOR/A DE ALMACÉN

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)			
Básico	36,4	Específica del sector	27,3
Universitaria	9,1	Ninguna	9,1
		Bachiller	18,2
Tipo de formación (% sobre total)			
		Reglada	62,9
		No reglada	23,1
		Ambas	7,7
Formación reglada y no reglada (% sobre total)			
Reglada		Medio	66,7
		FP	22,2
		Universitaria	11,1
No reglada		Adquirida en el sector	100
Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)			
No	44,4	Sí	55,6
Años de experiencia (% sobre total)			
	1		12,5
	2		25
	Más de 3		62,5
Carencias formativas (% sobre total)			
	Falta de experiencia		30,7
	Falta de preparación en el sector		23,1
	Ninguna en particular		15,4
	Desconocimiento del producto		7,7
	Atención al cliente		7,7
	Otras		15,4
Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)			
	Formación interna mediante cursos		83,4
	Acumulando experiencia (con el tiempo)		8,3
	Controles de la empresa		8,3

## TÉCNICO/A EN LOGÍSTICA Y GESTOR/A DE ALMACÉN

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Contactos personales	41,2
Bolsa de trabajo propia	23,5
Servicio público de empleo	11,8
Anuncio prensa/internet	5,9
Combinaciones de las anteriores	17,6
Tipología de contratación (% sobre total)	
Eventual	38,9
Indefinido	61,1

## TÉCNICO/A EN LOGÍSTICA Y GESTOR/A DE ALMACÉN

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Titulo	Grado	Nº de Centros
Gestión de Transporte	Grado Superior	3
Gestión del Transporte	F.P a Distancia	1
Técnico/a en logística y gestor/a de almacén		
Impartido por	Nº de Hora	Contenido
ECA	75	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El sector del transporte</li> <li>2. La logística</li> <li>3. El aprovisionamiento</li> <li>4. La gestión de stocks</li> <li>5. la gestión de almacenes</li> <li>6. la distribución</li> <li>7. El merchandising</li> <li>8. Sistemas de gestión de la calidad ISO 9000</li> <li>9. Sistemas de gestión medioambiental ISO 14001</li> </ol>
FUNDACIONAL ICIL	250	
GRUPO GIO	A distancia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fundamentos de la logística integrada y la cadena de suministro</li> <li>2. Dirección logística integrada</li> <li>3. La gestión del aprovisionamiento</li> <li>4. Aspectos de desarrollo de la logística. Ingeniería logística</li> </ol>

## TÉCNICO/A EN LOGÍSTICA Y GESTOR/A DE ALMACÉN

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

El conocido como «jefe de almacén» constituye una categoría profesional clásica en el sector del comercio, que la Ordenanza de Trabajo de ese sector sitúa en el Grupo II dentro de la subdivisión «técnicos no titulados». La letra h) del art. 16 dispone que el jefe de almacén se encuentra al frente de esa dependencia, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc. El Convenio Colectivo del sector del Comercio en General equipara esta categoría a efectos retributivos con las de «Jefe de sucursal», «Jefe de supermercado» y «Jefe de sección mercantil».

ADMINISTRATIVO/A		I. DESCRIPCIÓN GENERAL
<b>Actividad Económica:</b> Comercio al por menor		<b>Ocupación:</b> Administrativo/a
Grado de dificultad para encontrar personal con perfil adecuado (Sobre 5)		3,3
<b>Competencias y funciones (Sobre 5)</b>		<b>Puntos</b>
Clasificar y archivar las informaciones y documentos tratados		4,6
Efectuar el tratamiento documental relativo a los procedimientos administrativos y contables propios de la actividad de la empresa		4,4
Apoyar los procesos administrativos propios de las distintas funciones/departamentos de la empresa		4,2
Gestionar la contabilidad de la empresa		4
Gestionar la información y comunicación interna de la empresa		3,7
Gestionar los pagos de impuestos		3,7
<b>Características personales y habilidades necesarias para el correcto desempeño de la ocupación (% sobre total)</b>		
Organización	23,1	
Responsabilidad	20,5	
Buen manejo de los números	10,2	
Conocimiento del sector	10,2	
Honestidad	5,1	
Ganas de aprender	5,1	
Buena presencia	5,1	
Eficacia	2,6	
Otras	17,9	
<b>Nivel de formación requerido para el puesto (% sobre total)</b>		
Específica del sector	50	
Universitaria	26,9	
Bachiller	15,4	
Básica	3,8	
Ninguna	3,8	
<b>Tipo de formación (% sobre total)</b>		
Reglada	89,7	
No reglada	6,9	
Ambas	3,4	

(CONTINUACIÓN)

## ADMINISTRATIVO/A

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

**Formación reglada y no reglada (% sobre total)**

Reglada	FP	44
	Universitaria	28
	Sector	16
	Medio	12
No reglada	Experiencia adquirida en el sector	100

**Necesidad de experiencia previa en el puesto (% sobre total)**

No	44,1	Sí	55,9
----	------	----	------

**Años de experiencia (% sobre total)**

1	118,8
2	25
Más de 3	56,3

**Carencias formativas (% sobre total)**

Falta de preparación en el sector	40,9
Desconocimiento del producto	18,18
Ninguna en particular	13,7
Falta de experiencia	9,1
Atención al cliente	4,5
Otras	13,7

**Forma de subsanar las carencias formativas (% sobre total)**

Formación interna mediante cursos	72,2
Controles de la empresa	11,1
Acumulando experiencia (con el tiempo)	11,1
Enseñanza en el momento	5,6

## ADMINISTRATIVO/A

## II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Fuente de reclutamiento (% sobre total)	
Contactos personales	33,3
Bolsa de trabajo propia	19,4
Servicio público de empleo	16,7
Anuncio en prensa / Internet	11,1
Combinaciones de las anteriores	19,4
Tipología de contratación (% sobre total)	
Eventual	25,7
Indefinido	74,3

## ADMINISTRATIVO/A

## III. DATOS FORMATIVOS

Formación Reglada		
Título	Grado	Nº de Centros
Servicios Auxiliares de Oficina	Iniciación Profesional	5
Gestión Administrativa	Grado Medio	23
Secretariado	Grado Superior	3
Administración y Finanzas	Grado Superior	14
Explotación de Sistemas Informáticos	Grado Medio	3
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Grado Superior	9
Administración Sistemas Informáticos	Grado Superior	5
Formación Ocupacional		
Título	Centro	
Ingles Financiero	Staff Formación S.L.	
Empleado de oficina	London school S.L.	
Exp gestión salarios seguros	Staff Formación S.L.	
Aplicaciones informáticas de gestión	Hoteo S.L.	

## ADMINISTRATIVO/A

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

Las responsabilidades asumidas por el personal de administración de una empresa dependen de muchos factores, entre los que se encuentran, obviamente, la dimensión de la empresa y la del propio departamento de administración. En consecuencia, los convenios colectivos, y también la Ordenanza de Trabajo del sector del Comercio, suelen dedicar un grupo profesional por entero a estas funciones.

Una de las categorías que se incluyen en el Grupo III de la Ordenanza es la de auxiliar administrativo. El apartado i) del art. 17 considera como tal a la persona que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría, como la redacción de correspondencia de trámite, la confección de facturas, etc. Es, por tanto, una categoría superior la de oficial administrativo, que la letra h) de ese art. 17 reserva para quienes realizan trabajos que requieran iniciativa, como la redacción de contratos mercantiles o la elaboración estadística con capacidad analítica. Tanto oficiales como auxiliares están a las órdenes del «jefe administrativo», que aunque incluido en el Grupo III no es «personal administrativo propiamente dicho», sino «personal administrativo técnico no titulado» que asume la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.

Los convenios colectivos más recientes también distinguen entre el jefe administrativo, el oficial y el auxiliar con unas definiciones muy similares, como se aprecia en el Convenio Colectivo del sector de Mayoristas de Alimentación. De este modo, se considera jefe administrativo a quien con iniciativa y responsabilidad propia ejerce funciones superiores de coordinación, organización, mando, vigilancia y control de uno o varios de los sectores en que se agrupan las actividades administrativas de la empresa, de acuerdo con sus estructuras, y será considerado de primera clase cuando así lo designe el empresario o ejerza mando sobre otros (art. 45.7).

Es oficial administrativo, a tenor de ese mismo convenio, el trabajador que, con o sin personal a sus órdenes, realiza funciones administrativas tales como la redacción de documentos, contratos, presupuestos escritos y correspondencia no sujeta a pauta; la elaboración de estadísticas; la teneduría de libros o contabilidad o redacción de borradores de asientos de los mismos; la liquidación de comisiones, intereses, impuestos, salarios, etc., siempre que no utilice tablas o normas fijas; la determinación de costos; la llevanza de la caja de pagos y cobros; la traducción directa e inversa de idiomas extranjeros; la organización de archivos y ficheros; y en general cualquier otro trabajo de oficina que requiera preparación e iniciativa, así como las auxiliares y complementarias de dichas funciones. Será de primera clase por libre designación empresarial o al cumplir cuatro años de servicio en la segunda.

Finalmente, el art. 45.1 de ese convenio considera que las tareas de un auxiliar administrativo consisten en realizar funciones netamente administrativas, tales como mecanografía; taquigrafía en idioma nacional con un mínimo de ochenta palabras por minuto, traduciéndolas en seis; cálculos aritméticos con o sin máquinas; despacho de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos; manejo de ficheros; transcripción o copia de libros de contabilidad o de otra clase de asientos, acuerdos, resoluciones, etc., ya redactados; confección mecanizada o no de fichas, recibos, facturas, vales, pedidos, etc.; copia y reproducción manual o mecánica de documentos; manejo de multicopistas o cualquier otra labor puramente mecánica de las inherentes al trabajo de oficina. Son auxiliares administrativos de primera clase quienes así sean designados por el empresario o los auxiliares de segunda clase que cumplan en esa condición la edad de veinticinco años.

Esa distinción entre Jefes administrativos, oficiales y auxiliares, en su caso de primera y de segunda, también se contiene en el Convenio Colectivo para el sector de Obradores de Confeitería. Aunque

(CONTINUACIÓN) ↓

## ADMINISTRATIVO/A

## IV. ASPECTOS JURÍDICOS

dicho convenio no recoge expresamente la clasificación profesional, remite al Acuerdo Marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados, que incluye a los administrativos dentro del Grupo Profesional II con esa división de categorías entre jefe, oficial y auxiliar, a la que se adiciona el «aspirante», que a tenor del Anexo I de ese Acuerdo Marco es el menor de dieciocho años que trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa. La categoría de aspirante, por cierto, se encuentra también recogida en el Grupo I, relativo a los técnicos, y quedan comprendidos en ella los menores de dieciocho años que llevan a cabo trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de Organización; el mismo Anexo I los asimila a Aspirantes administrativos.

De este modo, los administrativos se ocupan de labores eminentemente burocráticas, como elaboración de documentos de muy diversos tipos, verificación de informaciones financieras o archivo de material de esa índole, dependiendo las responsabilidades asumidas y el grado de iniciativa de su condición de jefes, oficiales o auxiliares (o en su caso de aspirantes).

## 5 :: CONCLUSIONES

Con la finalidad de obtener la máxima rentabilidad del estudio tanto para los organismos públicos responsables de la planificación y la gestión del empleo como para los propios agentes sectoriales (empresarios, sindicatos, entidades de formación, trabajadores actuales o potenciales), se destacan a continuación, a modo de Conclusiones, algunos de los resultados obtenidos y que se consideran especialmente relevantes, yendo desde la perspectiva más general del mercado laboral a una más particular para las distintas ocupaciones del mismo.

(1ª) El Sector del Comercio cuenta con un **elevado carácter cíclico, altamente dependiente de la evolución de la economía en general.**

Además, el sector funciona con un cierto carácter asimétrico, esto es, con mayores aumentos en momentos de crecimiento económico, y más lenta disminución en los de recesión.

En el caso asturiano, el sector ha presentado un elevado dinamismo, superior a la media estatal, en los últimos años. En consecuencia, cabe pensar en una **progresiva estabilización del sector en nuestra Comunidad Autónoma**, especialmente más previsible en el caso del comercio alimentario, tal como han indicado los agentes y expertos consultados.

(2ª) Una de las características más importantes del Sector del Comercio es su **enorme importancia tanto en número de empresas como número de personas ocupadas.**

Sin embargo los últimos años, a nivel general, y de forma muy especial en Asturias, se viene produciendo un fuerte fenómeno de desarrollo de las grandes superficies y grupos comerciales, que ya suponen casi un 10% del total de locales comerciales. Por otra parte, entre cinco grupos empresariales controlan, en la Comunidad Autónoma, casi dos terceras partes de la superficie total destinada a la alimentación.

Este fenómeno está suponiendo importantes **cambios en la estructura empresarial y especialmente en la estructura laboral, reduciendo el peso del autónomo y aumentando el remunerado**, además de influir de forma determinante en los niveles de inversión económica que anualmente se producen en el sector.

(3ª) El **principal elemento explicativo del mercado laboral del Sector del Comercio es el tamaño de las empresas**, con una evidente relación inversa entre el número de empleados y el tamaño del establecimiento comercial.

Así la existencia de un alto número de pequeños comercios independientes viene a suponer, a nivel estatal, un sector muy estructurado sobre el empleo autónomo: el 80% de las empresas de comercio españolas tienen menos de 4 empleados. A ello debe unirse la pervivencia de la percepción del mismo como un cierto sector refugio ante situaciones de desempleo, en cierto grado favorecida por algunas políticas públicas de subvención y de fomento del empleo.

Sin embargo, es creciente y permanente el papel de las grandes empresas comerciales, que ya suponen un 5% del empleo total a nivel estatal. Incluso en el caso asturiano, la fuerte presencia de las grandes superficies viene a permitir que el número de empleados por establecimiento sea 10 puntos porcentuales superior a la media estatal, con un 34% de los comercios asturianos con 3 o más empleados en los mismos.

Este cambio en la tipología de las empresas conlleva, asimismo, importantes cambios en las funciones de los empleados, especialmente las derivadas de las exigencias de diversificación y de especialización: gestión del tamaño, competencias en servicio, tecnológicas, de marketing y finanzas.

(4ª) Debido a las características propias del Sector del Comercio, **predomina el empleo de jóvenes y mujeres.**

Sin embargo, a la vez, la elevada rotación del personal unido a un nivel de formación laboral inferior a la media supondrá una dificultad para las empresas ante la creciente necesidad de cualificación relacionada con puestos específicos y con las tecnologías. Para hacer frente a las nuevas circunstancias, una posibilidad es la de recurrir a un **tipo de contratos indefinidos fijos discontinuos o a tiempo parcial**.

Por otra parte, este tipo de empleo presenta interesantes ventajas de conciliación de la vida laboral y familiar

(5ª) Como ya se ha indicado, **el ritmo de crecimiento del empleo del Sector del Comercio se ha visto acelerado en los últimos años**, más si cabe en Asturias (9 puntos por encima de la media estatal). Pero, además, las tendencias al respecto son claramente positivas, estimando en más de 57.000 los nuevos empleos a generar en un año a nivel estatal, el 95% de tipo fijo y el 5% eventual. Extrapolando los datos a nivel de Asturias, se han creado 548 empleos.

La **trascendencia y relevancia del empleo femenino** resulta patente en el análisis de las tendencias; así, y en todos los casos, la entrada de nuevo empleo femenino es superior al masculino, sobre todo en el ámbito del trabajo eventual, pero también en el del remunerado fijo.

Desde la perspectiva de las tipologías de comercios, las tendencias apuntan las mejores perspectivas para los establecimientos especializados (que generarán más del 51% del nuevo empleo), con tasas interanuales de incremento por encima del 4%.

(6ª) La cuestión de la formación siempre se ha visto perjudicada por las características de la carrera profesional y la remuneración en el Sector, a lo que se ha añadido la elevada estacionalidad y/o rotación que caracteriza al empleo del mismo.

Sin embargo, el desarrollo de nuevos formatos comerciales y de los grandes grupos empresariales ha supuesto un importante vuelco para **la formación, que pasa a ser considerada como una variable estratégica, especialmente en los aspectos relacionados con la gestión de tecnología y la prestación de servicios**.

Debe destacarse el superior nivel de formación reglada que presentan tanto los propietarios de comercios de Asturias como sus trabajadores, también la mayor asistencia a cursos formativos, al menos en comparación con la media española, no obstante contar con un valor absoluto reducido: apenas de un 15%.

De nuevo el tamaño de la empresa vuelve a ser un indicador del Sector, en este caso de la formación: los establecimientos de mayor tamaño (más de cinco empleados) duplican la formación continua respecto a los menores.

Las **áreas indicadas como de mayor interés formativo son, por este orden: las técnicas de venta, la informática y manejo tecnológico, la atención al público y, finalmente, la contabilidad y las técnicas de gestión**. También los expertos consultados en el trabajo plantean la formación a nivel de producto, y los temas de servicio y de calidad, como incipientes y muy importantes para el futuro del sector. Este tipo de formación ya se ofrece, tal y como se ha señalado en el presente informe, por lo que el objetivo es lograr su intensificación.

(7ª) El conjunto de cambios que vienen influyendo en el Sector del Comercio, tanto a nivel estatal como autonómico, suponen directos efectos en la estructura de las ocupaciones del sector.

Así, pierden peso los perfiles relacionados con la dirección y la administración, en tanto lo ganan los **perfiles de tipo técnico y los relacionados con las tecnologías de la información**.

Además de los cambios en las funciones, también **se detecta la necesidad desarrollar determinadas competencias clave para el trabajo en el comercio actual y de futuro**, esencialmente las relacionadas con **la adaptación, la flexibilidad y la movilidad**.

Otros requisitos de tipo transversal que se toman como muy importantes son **la capacidad de trabajo en equipo, la rapidez en la toma de decisiones, la responsabilidad, la habilidad comunicativa y la capacidad de autoaprendizaje.**

(8ª) En definitiva, **los planteamientos de las políticas de empleo deben plantearse bajo un nuevo enfoque multicaso**, adaptados a las distintas situaciones que existen en el funcionamiento y en la estructuración laboral del sector del comercio.

En primer lugar, deberán abordarse **el diseño de actuaciones, más de coordinación y colaboración, dirigidas al empleo de las grandes empresas y cadenas comerciales**, tomando en consideración, a su vez, un doble enfoque: el del Empleo Directivo, muy cualificado y profesionalizado, versus el Empleo de Sala, de baja cualificación y mayor rotación.

En segundo lugar, se encontrarán **las actuaciones dirigidas al Pequeño y Mediano Comercio independiente**, donde el empleo tiene un perfil más multifuncional y transversal.

En tercer y último lugar, deberá tomarse en consideración el creciente e interesante fenómeno del **Empleo de las Empresas de Servicios al Comercio (outsourcing)**, que abarca tareas como las desarrolladas por los montadores, transportistas, el escaparatismo o la reposición, etc.

Grandes Empresas	Personal Directivo	Personal de Sala
Pequeño y Mediano Comercio	Personal Multifunción	
Empresas Externas	Personal de Función Única	

## BIBLIOGRAFIA

- ARANDA, E. (1998): *Formación en las actividades de Distribución Comercial*, Documento de Trabajo nº 4, UCLM.
- ARANDA, E. (2004): "Formación en Distribución Comercial, un factor estratégico en la evolución del mercado de trabajo", *Distribución y Consumo*, Marzo-Abril, pp. 24-37.
- ARANDA, E., BONILLA, M., CASARES, J., MARTÍN, V. (1999): *El Empleo y la Distribución Comercial*, Ed. Ministerio de Economía, DGCI, Madrid.
- BENITO, P. y LOPEZ, A. (2004): "Terciarización y Nuevas Formas de Comercio en Asturias", *Doc. Anal. Geografía*, 43, pp.27-44.
- BENITO, P., LÓPEZ, A. (2004): "Terciarización y Nuevas Formas de Comercio en Asturias" *Doc. Anal Geogr.* nº 43 pp 27-44
- CASARES, J. ARANDA, E. MARTÍN, V., (1998): *Análisis del Empleo por Formas Comerciales*, Documento de Trabajo nº 5, UCLM.
- CASARES, J. y ARANDA, E. (1997): "Distribución Comercial y Empleo en la Sociedad de los Trabajos" *ICE Tribuna de Economía*, nº 763 pp 162-176
- CASARES, J., ARANDA, E. (1997): "El Empleo en la Distribución Comercial, Características y Tendencias", *Distribución y Consumo*, nº 36, pp 5-23
- CASARES, J., ARANDA, E., MARTÍN, V. (1999): "Análisis del Empleo por Formas Comerciales", *Distribución y Consumo* nº 44 pp 3-89
- CASARES, J., MARTÍN, V., ARANDA, E. (2004): "El Tejido Social del Comercio: Contribución al Mercado Laboral", *Distribución y Consumo*, Marzo-Abril, pp. 5-23.
- CASARES, J., MARTÍN, V., ARANDA, E., (2000): "Vértigo en la Distribución Comercial" *Distribución y Consumo*, Diciembre- Enero pp 5-25
- Escuela Julián Besteiro-UGT (2001): *Empleo y Contratación: el Trabajo a Tiempo Parcial*, Ed. UGT, Madrid
- GONZÁLEZ, M., MONTERO, I.: *Empresa comercial en el marco de los acuerdos nacionales de formación continua: ayudas públicas, cofinanciación privada, tipo de formación y tamaño de empresa*, en [www.ull.es](http://www.ull.es)
- GRADÍN, C., (1999): *Segregación ocupacional en España, una Perspectiva*, Universidad de Vigo, en [www.uv.es](http://www.uv.es)
- GUISÁN, M.C. y AGUAYO, E.: *Factores determinantes del Empleo del Sector Servicios en las Regiones Españolas*, en [www.usc.es/economet](http://www.usc.es/economet)
- IGLESIAS, C. y LLORENTE, R., (2000): "Cambios en la Demanda de Ocupaciones laborales: Procesos de Terciarización en España" *ICE Sector Servicios*, nº 787 pp 95-114
- LLAMAZARES, G.(2005): "El Papel del Trabajo Autónomo en España", *CIRIEC-España*, nº 52, pp 29-33
- LOSADA, F. y RUZO, E. (2001): *Régimen del Establecimiento Comercial Minorista en Galicia*, Universidad de Santiago de Compostela, en [www.usc.es](http://www.usc.es)

LOSADA, F., BARREIRO, B., RUZO, E., (2001): "Características y Problemas del Comerciante en Galicia" *Revista Gallega de Economía*, nº 22, pp 1-22

MAYO, R (2003): *Competencias Clave de la Formación Profesional en la Sociedad del Conocimiento*, Tesis Doctoral, Universidad Pontificia de Salamanca.

OMT (Ed.) (2003): *Las Consecuencias para el Empleo de las Fusiones y Adquisiciones en el Sector del Comercio*, Ginebra

RODRÍGUEZ, C., ABELLÁN, C., FELGUEROSO, F., CANAL, J.: *El Trabajo a Tiempo Parcial en Asturias*, Ed. CES, Oviedo.

VÁZQUEZ, E. Y RODRÍGUEZ, X.A.: *Un Análisis de la Productividad del Comercio en las Comunidades Autónomas Españolas*, en [www.usc.es/economet](http://www.usc.es/economet)

VÁZQUEZ, E., EXPÓSITO, P., IGLESIAS, A.: *El Empleo en el Sector Servicios Venta de en España y Galicia. Análisis Comparativo del Comercio y Hostelería*, en [www.usc.es](http://www.usc.es)

## ANEXOS

Relación de entrevistados		
Contacto	Organización	Fecha
Marcelino Tamargo LLana	ACOIVAN	19/09/06
Luís Valdés	Formastur	20/09/06
Julián Rus Cañibano	Cámara Comercio Avilés	22/09/06
Carmen Robles	Cámara Comercio Oviedo	25/09/06
Fernando Hevia	Cámara Comercio Gijón	25/09/06
Severino Álvarez Zaragoza	FAC	26/09/06
Juan Trespacios Gutierrez	Universidad de Oviedo	28/09/06
Alfredo García	CCOO	02/10/06
Luís Ángel Castro	UCG	03/10/06
Marta González	UGT	04/10/06
Rodolfo Vázquez Casielles	Universidad Oviedo	04/10/06
Faustino Álvarez	UCAYC	05/10/06

Relación de empresas contactadas			
Nombre de empresa	Lugar	Nombre de empresa	Lugar
17 Carnaby ST	CC Parque Principado	El Arco	Gijón
Agustin Serrano Caso y Otra	Gijón	El Caballo	Oviedo
AKI Bricolage	CC Parque Principado	Ferretería La Llave	Oviedo
Alcampo	Gijón	Ferrocetro	Oviedo
Alimerka	Oviedo	Fervert Iberica	Lugones
Almacenes Galán	Oviedo	Ficea Iberica	Siero
Almacenes Guisasola	Oviedo	FNAC	CC Parque Principado
Almacenes Uria SL	Oviedo	Foot Locker	Oviedo
Also Alimentación	Oviedo	Forum Sport SA	CC Parque Principado
Angel Del Rio Uribe	Oviedo	Gala Perfumerias	CC Los Prados
Anika	Oviedo	General Optica	Oviedo
Asturpeso	Oviedo	Gonzalez	Gijón
Aviles Abierto	Oviedo	Grupo Eroski	Siero
Azabache Opticos	Azabache	Grupo Fun & Basic	Oviedo
Azul Hombre	Oviedo	Herreros Motor	Gijón
Bata	CC Parque Principado	High Times	Gijón
Belros	Oviedo	Hijos de Luis Rodriguez	Llanera

**Relación de empresas contactadas (continuación)**

Nombre de empresa	Lugar	Nombre de empresa	Lugar
Benetton	Oviedo	H&M	Oviedo
Bernardo	Oviedo	If	Oviedo
Blanco	Gijón	Imaginarium	CC Parque Principado
Body Bell	Oviedo	Inca	Gijón
Boutique Bernardo	Oviedo	Inside	Oviedo
Calzados Blucher	Gijón	JL Arena	Oviedo
Calzados Casino	Oviedo	Joyería La Perla	Oviedo
Calzados Chema	Oviedo	Juguetes Din y Don	Oviedo
Camilo de Blas	Oviedo	Juguettos	Oviedo
Cano Cornejo SL	Oviedo	Junco	Gijón
Carrefour	Trasona	Kiosco Mas	Oviedo
CC El Atrio	Aviles	Kobrither	Oviedo
Celio Bandera Verde Iberica	CC Parque Principado	La Casa	Gijón
Centro Mail	CC Los Prados	La Oca	Gijón
Chicco	Oviedo	La Tilar	Oviedo
Compass SC	Gijón	Librería Cervantes	Oviedo
Computer System	Oviedo	Librería Ojanguren	Oviedo
Confitería Jarama	Oviedo	Librería Santa Teresa	Oviedo
Confitería Ovetus	Oviedo	Lidl	Oviedo
Confitería Rialto	Oviedo	Llavona Corzo	Oviedo
Coronel Tapioca	CC Parque Principado	Look and Buy	Oviedo
Coroña	Oviedo	Los Telares	Oviedo
Corte Ingles	Oviedo	Los Vaqueros	Oviedo
Cortefiel	Oviedo	Lugarmila Shoes	Oviedo
Crivencar	Colloto	Marionaud	Gijón
Cuetara	Oviedo	Media Markt	CC Parque Principado
Curtiplas	Gijón	Menaje del Hogar	CC Parque Principado
De La Uz	Oviedo	Mercadona	Oviedo
Decathlon España	Azabache	Merkamueble	Llanera
Divatto	Oviedo	Midas	Oviedo
Dorrio SL	Oviedo	Milano	CC Parque Principado
Douglas	Oviedo	Moderropa (Kiabi)	Azabache
Motonautica	Gijón	Rua Group	Oviedo
Mr Minit	Oviedo	Ski Service 2004	Gijón
Muixi	Oviedo	Springfield	Siero

**Relación de empresas contactadas (continuación)**

Nombre de empresa	Lugar	Nombre de empresa	Lugar
Nature	Oviedo	Superficies Kombi	Oviedo
Navarro	Oviedo	Supermercado Oblanca	Gijón
Norauto	Oviedo	Suprama	Oviedo
Noroeste Del Mueble	Siero	Tablas	Gijón
Novavision	Oviedo	Tejidos El Mundo	Oviedo
Orchestra	Oviedo	TodoSport	Oviedo
Oysho	Gijón	Toy's Rus	Azabache
Pavana	Gijón	Trucco	Oviedo
Perfumería Isaac	Gijón	TuBrico-marian	Oviedo
Pescados Rio SI	Oviedo	Ulanka	Oviedo
Phone House	Oviedo	Ulibarri	Oviedo
Pinkie	Oviedo	Urban	Oviedo
Pomesucré	Gijón	Varela Cadrecha y Cia	Gijón
Premar	Oviedo	Verona	Gijón
Prenatal	Oviedo	Vision Lab	Oviedo
Pronovias	Oviedo	Vodafone	Oviedo
Pull & Bear	Oviedo	Zapateria Chiquitin	Oviedo
Real Musical	Oviedo	Zapateria Mario	Oviedo
Repuestos Gualsan	Oviedo	Zapateria Michel	Oviedo
Rinachentti	Oviedo	Zara	Oviedo
Rodera	Oviedo	Zona Zero Tendencias	Oviedo
Rosenfor	Oviedo		



