

FORMACION EN DISTRIBUCION COMERCIAL

SITUACION ACTUAL Y BASES PARA UNA ESTRATEGIA DE FUTURO

■ EVANGELINA ARANDA



A lo largo de los últimos años, en el sector distributivo español se están produciendo una serie de cambios que modifican el comportamiento y las estrategias empresariales originando nuevas necesidades formativas y cualificativas de la mano de obra. Por otra parte, en un contexto global de intervención del sector público en el comercio destacan las actividades formativas como principales actuaciones públicas destinadas a mejorar la productividad, eficiencia y competitividad de las empresas comerciales. Estas políticas formativas aparecen, sobre todo, como medida general para la modernización del comercio.

Sin embargo, no se ha realizado ninguna investigación que demuestre: primero, las consecuencias de mejoras del nivel de cualificación de la mano de obra sobre la productividad y eficiencia empresarial en el comercio y, segundo, las razones de la intervención del sector público y las medidas concretas a introducir por el mismo.

El primer problema planteado no será tratado en este artículo al sobrepasar

las posibilidades del mismo; aceptaremos que aumentos de los niveles cualificativos de la mano de obra en el comercio contribuyen a mejorar la productividad. En cuanto al análisis de la intervención pública en el comercio debemos centrarnos primero en las características que presentan la formación, es decir, en la vertiente de la demanda y de la oferta formativa en el sector.

En principio, los mayores requerimientos cualificativos en el comercio pueden adquirirse por los siguientes mecanismos:

- A través de la incorporación de nuevos empleados con un nivel formativo adecuado a los puestos que van a desempeñar. Esta vía presenta una serie de inconvenientes concretados en:

- Las variaciones netas del número de trabajadores en el sector tan sólo han representado el 9,4% de la población ocupada media durante los últimos veinte años (ver cuadro nº 1).

Se trata de un sector que, aunque presenta una elevada demanda derivada de trabajo y una elevada rotación

empresarial; sin embargo, también existe una importante masa laboral que permanece inalterable, es decir, un empleo estructural (reflejado entre otros factores, por el elevado componente inercial del empleo).

Esta ausencia de rotación en el empleo se observa principalmente en el denominado comercio tradicional; siendo este tipo de comercio uno de los más sometidos a los cambios anteriormente indicados y al aumento en el nivel de competencia en el sector (Casares y Aranda, 1997a).

–Además, aún admitiendo la continua renovación de la mano de obra (continuas entradas y salidas en un mismo periodo de tiempo), la oferta formativa inicial para el sector tradicionalmente no se ha correspondido con las necesidades del mismo (1).

Tan sólo actualmente con la nueva reforma de la formación profesional reglada y ocupacional, se observa una aceptable adecuación, debiendo esperar, por tanto, un periodo prudente de tiempo para valorar las consecuencias de dicha oferta.



• Con el reciclaje continuo de la mano de obra a través de formación profesional continua (con sus distintas modalidades) e incluso con la experiencia adquirida en el trabajo. No obstante, hay que considerar la importancia de una formación inicial de base o incluso una formación general que facilite la adaptación de los trabajadores a dichos cambios a través de la formación continua y, sobre todo, con la experiencia.

Por tanto, queda clara la existencia de necesidades formativas de la mano de obra, necesidades que pueden ser satisfechas por las propias empresas, por los propios empleados o a través de la intervención pública en el comercio. Este planteamiento nos conduce al estudio de la demanda de formación en el comercio, de la oferta formativa en el mismo y, por último, de la posible intervención del sector público a través de medidas de política formativa.

OFERTA FORMATIVA EN DISTRIBUCION COMERCIAL EN ESPAÑA

Para el análisis de la oferta destinada a la mejora del capital humano en la distribución comercial española a través de una mayor cualificación laboral, vamos a aceptar que la cualificación refleja la capacidad que posee un individuo para la realización de determinadas funciones laborales.

Esta mayor cualificación se puede obtener a través de la educación o a través de la formación (Blaug, 1981); incluso, vamos a aceptar, desde un enfoque más amplio y no por ello menos audaz que la experiencia laboral también contribuye a mejorar dicha cualificación (2).

No obstante, utilizaremos el término formación para hacer referencia a todas las formas de adquisición de cualificaciones para la distribución comercial española.

La realización de este estudio origina la necesidad de organizar y sistematizar la oferta formativa a la que hacemos referencia. Dentro de los diferentes criterios que se pueden utilizar, destacamos los siguientes:

CUADRO Nº 1

PRINCIPALES INDICADORES DE LAS VARIACIONES DE LA POBLACION OCUPADA EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL ESPAÑOLA

PERIODO 1976 (A PARTIR 3ER TRIMESTRE) /1996	TOTAL OCUPADOS	ASALARIADOS	NO ASALARIADOS
MEDIA	1.673.263	895.761	776.521
DESVIACION TIPICA	157.890	144.390	38.151
%	9,43	16,11	4,91
VALOR MAXIMO	1.918.071	1.172.100	860.413
VALOR MINIMO	1.432.762	688.465	730.118

OCUPADOS EN EL COMERCIO SEGUN ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO (%). EPA

ANTIGÜEDAD	1987	1996	MEDIA 1987/96
MENOS DE 1 AÑO	14,88	28,80	22,59
ENTRE 1 Y 6 AÑOS	32,70	23,65	29,93
MAS DE 6 AÑOS	52,41	47,55	47,48

ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO ACTUAL SEGUN RAMA DE COMERCIO. MEDIA 1996

RAMA	< 1 AÑO (%)	> 6 AÑOS (%)
COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS	21	54
COMERCIO AL POR MENOR EN ESTABLECIMIENTOS NO ESPECIALIZADOS	44	28
COMERCIO AL POR MENOR DE ARTICULOS NUEVOS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS	25	48
COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO	44	34

FUENTE: Encuesta de Población Activa; datos trimestrales (véase la Orden Ministerial de 5 de diciembre de 1988). Elaboración propia.

• Una primera clasificación es aquella que distingue entre formación general y formación profesional.

Se puede definir la formación general como la que "debe proveer a todos los jóvenes las bases de los conocimientos, de competencias y de valores que permitan a cada uno de ellos comprender, participar, ser creativo y poderse adaptar al mundo laboral y continuar aprendiendo a lo largo de su vida" (Ronald, 1994). Hay que tener en cuenta que una parte de esta formación general es obligatoria.

Junto a ésta aparecería una formación profesional que como su nombre indica, es aquella destinada a preparar a los individuos para el ejercicio de una profesión u ocupación. Según la OCDE, la educación profesional y técnica se define como un programa educativo que prepara a los participantes para una profesión específica u ocupación.

En su definición más amplia, la formación profesional abarca todas las formas de transmisión de pericia, de manera formal o informal, escolar o extraescolar, que contribuyen a mejorar



Formación



las actividades productivas de la sociedad; pueden tener lugar en el seno de la familia y en centros formativos (ya sean formales o no), aunque la mayoría se efectúan en senos formales como las escuelas (Carnoy, M. 1994).

Para el análisis de la oferta formativa destinada a la mejora de la cualificación laboral para el ejercicio de la actividad comercial es lógico centrarnos en el estudio de la formación profesional. No obstante, es razonable pensar que para adquirir una formación profesional

se cuente con una mínima enseñanza o formación general (3). Por tanto, si lo que se pretende es analizar la oferta formativa para el desempeño de las funciones de la distribución comercial española, habrá que considerar todas las enseñanzas o formaciones profesionales, según las hemos definido, existentes en nuestro sistema formativo; sin olvidar, claro está, la formación mínima necesaria para poder adquirir esta formación profesional.

- Un segundo criterio haría referencia a la situación laboral de dicho trabajador. Por tanto, otra posible clasificación es la que distingue entre formación inicial y formación permanente o continua. Cuando un trabajador se incorpora a una empresa comercial lo hace con un nivel de cualificación que es lo que vamos a denominar formación inicial, formación que ha adquirido partiendo de una formación base o enseñanza general obligatoria mínima.



Una vez que se considera trabajador ocupado de esa empresa, puede mejorar su cualificación a través de lo que denominaremos formación continua.

- Un tercer criterio sería aquel que distingue según los sectores que ofrecen dicha formación (OCDE, 1995): sector formal, sector no formal (empresas, asociaciones empresariales, sindicales y asociaciones sin ánimo de lucro) y, un sector comercial (empresas cuyo objeto social es la enseñanza en el sentido más amplio de la palabra).

FERIA INTERNACIONAL DEL AJO

DEL 23 AL 26 DE JULIO **LAS PEDROÑERAS**
(Cuenca)



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PEDROÑERAS



EXCMA. DIPUTACIÓN DE CUENCA



Junta de Comunidades de
Castilla-La Mancha

INFORMACIÓN: AYUNTAMIENTO DE LAS PEDROÑERAS / Plaza de la Constitución, 1 / 16660 LAS PEDROÑERAS (Cuenca) / TELS.: (967) 16 12 29 - 16 02 11



Por tanto, una primera gran clasificación que se puede realizar para el estudio de la oferta formativa en la distribución comercial española estaría compuesta por una formación profesional inicial y una formación profesional continua. La necesidad de contar con una formación mínima o de base que mejora la eficacia de la formación profesional requiere introducir un tercer tipo de oferta formativa que es la formación general obligatoria.

Por último indicar que en España, según establece el Programa Nacional de Formación, los instrumentos de la formación profesional se pueden dividir en tres grandes subsistemas:

1. La enseñanza reglada o formal compuesta por el subsistema educativo español.
2. La enseñanza no reglada o no formal compuesta por el subsistema de formación ocupacional.
3. El subsistema de formación continua para empleados como un segundo tipo de enseñanza no formal o no reglada.

FORMACION GENERAL OBLIGATORIA

La delimitación de esta formación general obligatoria es imprecisa, ya que depende de la formación profesional realizada (4). En este análisis, vamos a considerar que la formación general es la que socialmente se otorga, en los países avanzados, tras cursar y superar lo que se viene denominando educación obligatoria.

La Ley General de Educación de 1970 (LGE) estableció como educación obligatoria la etapa de educación primaria básica, conocida como educación general básica (EGB; a su término, los alumnos que superaban con éxito los objetivos obtenían el Graduado Escolar, los que no lo hacían obtenían el Certificado de Escolaridad. Por su parte, en la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, 1990) la educación obligatoria se concreta en la educación primaria organizada en tres ciclos de dos cursos académicos y la educación secundaria obligatoria (ESO) en dos ciclos de dos cursos cada uno. Los alumnos que superen con éxito esta



etapa reciben el título de Graduado en Educación Secundaria; para los que no superen dichos objetivos se pueden organizar programas específicos de garantía social.

Por tanto, para aquellos jóvenes que no cursaron con éxito la educación obligatoria existen los Programas de Garantía Social (PGS) (5).

Dentro de estos Programas de Garantía Social aparecen en la familia profesional de comercio y marketing un perfil profesional: Auxiliar dependiente de comercio.

FORMACION PROFESIONAL INICIAL

Con la formación profesional inicial estamos haciendo referencia a la oferta destinada a preparar a los individuos para el ejercicio de una profesión u ocupación en el comercio. Dentro del sistema formativo español se está recogiendo tanto la formación profesional (enseñanzas específicas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones) en sentido estricto, como la formación universitaria (se trata de un tipo de formación que también prepara al individuo para el ejercicio de determinadas ocupaciones y profesiones). Esta oferta puede ir dirigida tanto a trabajadores potenciales (en

el sentido de no haberse incorporado al mundo laboral) como trabajadores activos pero que no ejercen actividad profesional alguna (parados). Además, implícitamente en esta formación profesional inicial incluimos la formación general obligatoria. La formación profesional inicial puede ser a su vez reglada y no reglada (ocupacional), dependiendo de los oferentes de la misma.

En la actualidad, la oferta educativa de Formación Profesional Reglada se reduce a la aplicación de medidas experimentales, en algunos casos y, de desarrollo, en otros, del nuevo modelo de Formación Profesional que recoge la LOGSE. Además, en algunos centros la oferta formativa también está integrada por la Formación Profesional regulada a partir de la LGE. Por consiguiente, la oferta en formación profesional reglada nos lleva a analizar la misma según la LGE de 1970, la situación existente en el sistema educativo español durante el periodo de experimentación 1984-1989 y la oferta formativa que incorpora la LOGSE de 1990.

La LGE de 1970 incorpora como una alternativa más al finalizar EGB la Formación Profesional (FP) que se organiza en dos grados:

1. *La Formación Profesional de primer grado (FPI)* con una duración de dos años. Los alumnos que finalizan satisfactoriamente estos estudios reciben el título de Técnico Auxiliar. La oferta formativa para la distribución comercial española se encuentra en la rama administrativa y comercial con tres especialidades. No obstante, dos de ellas están más cercanas al sector distributivo: Administrativa y Comercial.

2. *La Formación Profesional de segundo grado (FPII)* con una duración de dos años en el Régimen General y de tres años en el Régimen de Enseñanzas Especializadas. Para quienes superan estos estudios aparece el título de Técnico Especialista. Dentro de la rama administrativa existen algunas especialidades más directamente vinculadas con la distribución comercial como son: almacenes, comercial, comercio exterior y transportes, marketing y publicidad. No obstante, algunas de



Aún queda espacio para los buenos negocios



LA UNIDAD ALIMENTARIA DE MERCAMADRID concentra, en sus 176 hectáreas, a las empresas líderes de la comercialización agroalimentaria.

LA UNIDAD ALIMENTARIA MERCAMADRID ofrece los servicios necesarios para que las empresas aquí establecidas cumplan puntualmente sus objetivos: hacer llegar a más de 9.000.000 de consumidores, productos de la pesca, frutas y hortalizas, en condiciones inmejorables.

LA UNIDAD ALIMENTARIA MERCAMADRID incorpora un nuevo MERCADO CENTRAL DE CARNES con una superficie de 40.000 m² construidos para desarrollar la oferta alimentaria de productos cárnicos.

Más de 18.000 usuarios se dan cita diariamente en MERCAMADRID para hacer buenos negocios; aproveche esta ocasión única... *y ocupe su lugar.*



mercamadrid, s.a.
La calidad del mercado

Mercados Centrales de Abastecimiento de Madrid
Ctra. Villaverde a Vallecas (602) km 3,800
Tel.: 785 50 13 - Fax: 786 00 99 - 28018 Madrid
INTERNET: <http://www.ibm.es/mercamadrid/>
e.mail: mercamadrid@ibm.net



estas especialidades son experimentales, no contando con gran repercusión en materia de alumnado formado.

Actualmente, también existen sistemas de formación profesional de carácter experimental que concluirán con la implantación definitiva de la LOGSE. Así, los módulos profesionales experimentales fueron regulados con carácter general para todo el Estado en 1988, iniciándose su experimentación en el mismo curso 1987-88. Existen dos tipos de Módulos Profesionales:

1. *Módulos profesionales de nivel 2*, con una duración variable que suele oscilar entre un mínimo de un año y un máximo de dos. Los alumnos que superan con éxito estos módulos adquieren el título de Técnico Auxiliar. En cuanto al sector comercio, se ha creado una Familia Profesional propia, Comercio y Marketing, desmembrándose de la rama administrativa. Dentro de esta familia profesional sólo existe un Módulo Profesional de nivel 2, Auxiliar de Comercio Interior.

2. *Módulos profesionales de nivel 3*. La titulación que se obtiene al finalizar el módulo profesional de nivel 3 es la de Técnico Especialista, con la denominación específica en relación con el Módulo Profesional realizado. En la familia profesional de Comercio y Marketing se han aprobado dos módulos profesionales de nivel 3: Comercio Exterior y Asesoría de Consumo.

Por último, la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, 1990) recoge dos grandes tipos de formación profesional: Formación Profesional de Base y Formación Profesional Específica. Esta formación profesional se estructura en dos grados:

1. *Formación profesional específica de grado medio (nivel 2)*. Una vez superada esta formación específica se obtiene el título de Técnico.

2. *Formación profesional específica de grado superior (nivel 3)*. Al superar este ciclo superior se obtiene el título de Técnico Superior (Formación Profesional Superior no universitaria).

La distribución comercial ha pasado a formar parte de la familia profesional de comercio y marketing, habiéndose



aprobado en la actualidad una titulación de grado medio y cuatro de grado superior: comercio (grado medio) gestión comercial y marketing, servicios al consumidor, comercio internacional y gestión de transporte. Algunos de estos ciclos formativos se han desarrollado de forma experimental a través de módulos profesionales.

La formación profesional ocupacional se orienta principalmente hacia la adquisición de cualificaciones más vinculadas a ocupaciones concretas. Dependiendo del organismo que gestiona dicha formación profesional ocupacional podemos hablar de formación ocupacional pública y privada. Además, dentro de la formación profesional pública es necesario distinguir aquella formación profesional ocupacional gestionada por las administraciones laborales en centros propios o entidades colaboradoras y aquella gestionada por otras entidades públicas.

Por tanto, en términos generales, la oferta formativa ocupacional es múltiple: formación profesional ocupacional impartida por centros gestionados por

la administración laboral, formación profesional ocupacional impartida por centros gestionados por otros organismos públicos y formación profesional ocupacional gestionada por organismos privados o incluso formación por la experiencia adquirida en puestos similares en otras empresas. Sin embargo, a gran parte de esta oferta formativa puede acceder un trabajador ocupado, situándonos en lo que se denomina formación continua o permanente.

En España, desde 1985, las acciones de formación profesional ocupacional se instrumentan a partir del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP). Actualmente, según el Plan vigente se considera que la formación profesional ocupacional es aquella destinada a facilitar la inserción y reinserción profesional de desempleados, ya que los trabajadores ocupados cuentan con mecanismos complementarios para su reciclaje a través del Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) que ha continuado analizaremos.

Esta formación profesional ocupacional se articula a través de programas correspondientes a las distintas familias profesionales, entre las que destaca la familia del comercio. La realización de cursos formativos homologados por las administraciones laborales competentes para gestionar las acciones del Plan FIP y la evaluación positiva supone la obtención del correspondiente certificado de profesionalidad oficial de validez en todo el territorio nacional.

Sin embargo, aún no están vigentes estos certificados de profesionalidad, por lo que la realización de cursos de formación profesional ocupacional de carácter público supone la obtención del correspondiente diploma; es decir, en la actualidad no existe ningún mecanismo de reconocimiento u homologación de los conocimientos adquiridos a través de la formación profesional ocupacional.

Para el caso del comercio, se han aprobado cuatro certificados de profesionalidad para las ocupaciones de Dependiente del Comercio, Vendedor Técnico, Cajero y Gerente de Pequeño



Comercio. Todavía no se ha realizado dicha oferta formativa por parte de las autoridades laborales, salvo con carácter experimental.

El análisis de la oferta formativa pública, al margen de la administración laboral, nos conduce a la formación gestionada por el Ministerio de Comercio/Ministerio de Economía y Hacienda, por las Comunidades Autónomas, por las Cámaras de Comercio y por otros organismos públicos.

Tradicionalmente, el Ministerio de Comercio o el Ministerio de Economía y Hacienda han contado, dentro de las medidas dirigidas a la modernización del comercio interior, con actuaciones en materia de formación.

Las primeras actuaciones surgen a finales de 1973 con la aparición del Instituto de Reforma de las Estructuras Comerciales (IRESCO), estando caracterizadas por la financiación, mediante concurso público, de actividades formativas desarrolladas por otros organismos públicos y privados.

A lo largo de la década de los ochenta, se acelera el proceso de traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas, siendo éstas las principales oferentes de programas formativos; no obstante, la Administración Central (el IRESCO hasta 1985 y, posteriormente, la Dirección General de Comercio Interior) continúa realizando estudios de actividades formativas y de asistencia técnica a los empresarios y empleados del sector, además de colaborar con las diversas Comunidades Autónomas en dichas actividades.

A partir de 1995, y dentro de un marco general de políticas públicas en materia de distribución comercial, empiezan a reforzarse las actuaciones formativas como instrumento para la modernización del comercio. En mayo de 1995 se aprueba el Plan Marco de Modernización del Comercio Interior y se modifica en junio de 1996. En ambos casos, se introducen programas generales de formación en el comercio dotando, en la reforma del Plan, de una mayor participación a las autoridades autonómicas). La función desempeñada por las Comunidades Autónomas, salvo



excepciones, se concreta en la financiación de actividades formativas realizadas por otros organismos públicos y privados (Cámaras de Comercio, Asociaciones empresariales, sindicales...).

Por tanto, podríamos hablar más de políticas formativas desde los órganos autonómicos que de oferta formativa de las Comunidades Autónomas; en gran parte de los casos se destinan a activos ocupados, por tanto, más que formación inicial hay que hablar de formación continua.

Otro de los oferentes son las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación. Las acciones formativas se podrían dividir en dos grandes grupos, por un lado, la realización de cursos y la colaboración en prácticas en centros de trabajo y, por otro, las acciones de asistencia técnica y asesoría al comerciante que, en muchos casos, se convierten en verdaderas acciones formativas.

Por último, hay que indicar que al igual que sucede con el resto de las actividades económicas existe un mercado formativo en la distribución comercial española, es decir, aparecen

un gran número de empresas privadas cuyo objeto social es la realización de actividades formativas dirigidas al comercio. Estas instituciones, en algunos casos, son asociaciones empresariales, en otros, son sindicatos o incluso empresas privadas. Intentar sistematizar esta formación profesional ocupacional privada es bastante complejo y sobrepasa las posibilidades de este estudio.

En cuanto a la formación universitaria, tradicionalmente, la presencia de la distribución comercial en las titulaciones universitarias ha sido muy escasa reduciéndose, en muchos casos, a ciertos elementos introductorios en las asignaturas generales de marketing. No obstante, la incorporación de nuevos planes de estudios junto a la creación de nuevas titulaciones ha abierto nuevas posibilidades para la oferta universitaria en distribución comercial: por un lado, con la introducción de las correspondientes asignaturas optativas, como ha sucedido en varias facultades, y por otro, se aprueba una nueva licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado con el objetivo de formar especialistas en investigación de mercados y en técnicas de mercado.

FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

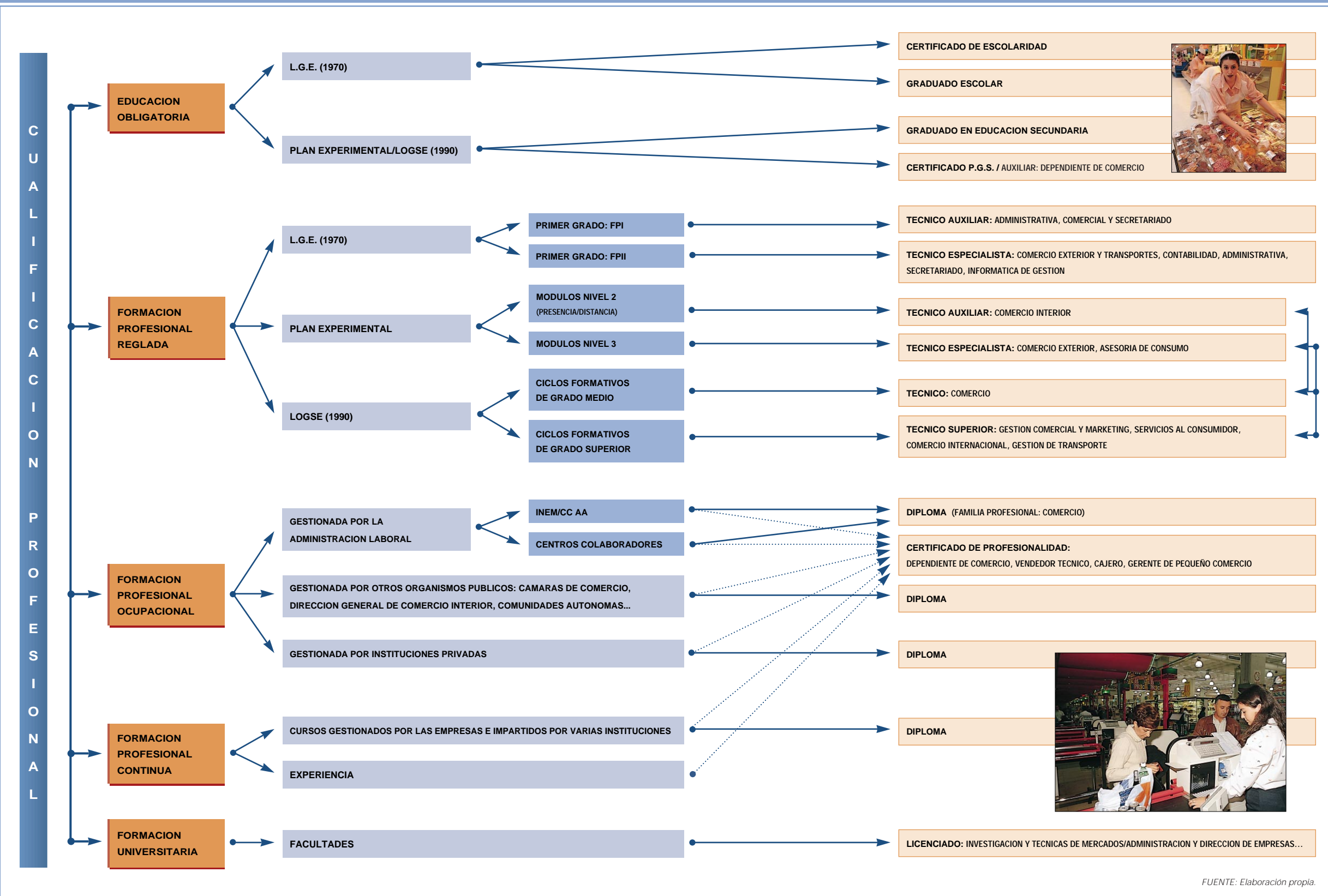
En general, la formación continua puede adquirirse dentro de la propia empresa a través de la experiencia y mediante cursos impartidos en la misma, pero también puede adquirirse fuera de la empresa tanto en tiempo de trabajo o fuera de dicho tiempo.

La oferta de formación continua se modifica a partir de 1992, con la aprobación del Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) y el complementario Acuerdo Tripartito en materia de formación de los trabajadores ocupados. Según estos acuerdos la formación profesional de los trabajadores ocupados es responsabilidad de los agentes sociales, correspondiendo a los mismos tanto la organización, gestión e impartición de la misma, creando para ello los entes paritarios que fueran necesarios.

Por tanto, con dicho acuerdo lo que se pretende es, por un lado, que los



GRAFICO Nº 1
REPERTORIO NACIONAL DE CUALIFICACIONES EN DISTRIBUCION COMERCIAL



FUENTE: Elaboración propia.

agentes sociales adquieran la responsabilidad que les corresponde en materia de formación profesional de los trabajadores y, por otro, la gestión eficiente y eficaz de dicha oferta formativa. No obstante, para que la oferta formativa empresarial sea financiada a través de estos acuerdos debe cumplir una serie de requisitos como colectivo al que se dirigen las acciones (empleados tanto asalariados como por cuenta propia), tipo de acción formativa, número de trabajadores que intervienen...

En la actualidad, las acciones formativas de la distribución comercial desarrolladas dentro del ANFC se gestionan, principalmente, a partir de cuatro comisiones paritarias sectoriales: comercio (constituida en 1993), farmacia (constituida en 1995), grandes almacenes (1993) y perfumería y afines (1995).

En todo caso, sin duda es la comisión paritaria del comercio la más representativa de las acciones financiadas; aunque, no obstante, pueden existir acciones formativas que traten temas relacionados con la comercialización de productos pero que no se desarrollen por empresas pertenecientes a la distribución comercial española (por ejemplo, una acción desarrollada por el departamento de marketing de una empresa industrial).

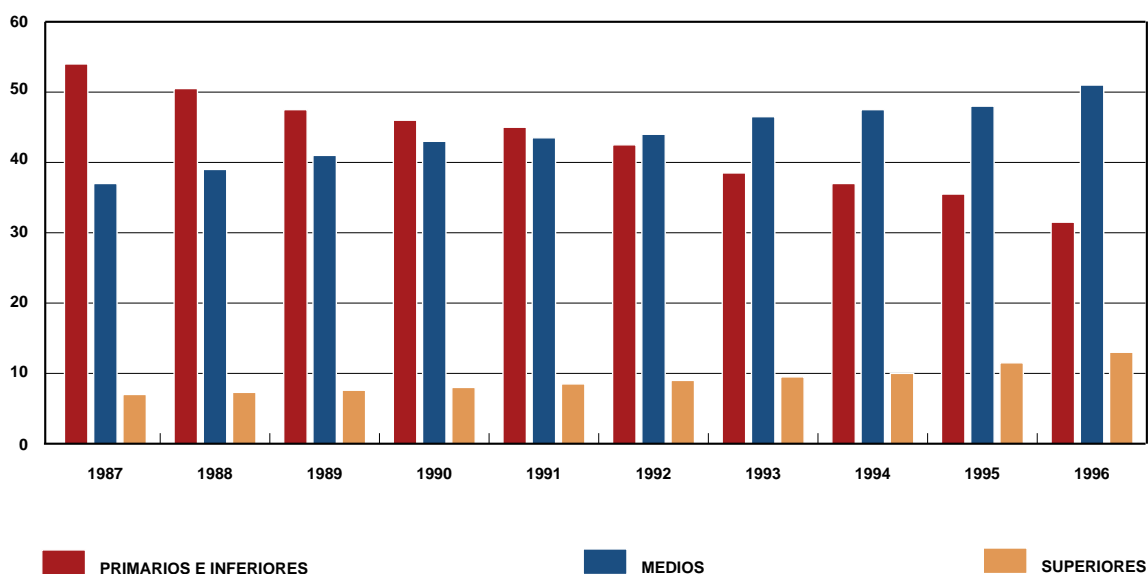
REPERTORIO NACIONAL DE CUALIFICACIONES

Una vez analizada la oferta formativa de la distribución comercial española vamos a intentar establecer, a modo de conclusión o resumen, un Repertorio Nacional de Cualificaciones en Distribución Comercial que refleje la amplia gama de trabajadores que puede encontrar un empresario cuando pretende incorporar mano de obra a su empresa.

Como podemos observar en la información del gráfico nº 1, la formación profesional ocupacional y continua no reglada puede ser reconocida a través de los certificados de profesionalidad como título con validez profesional. Por lo tanto, habrá que tener en cuenta los siguientes elementos:

GRAFICO Nº 2

EVOLUCION DE LA PARTICIPACION DE LA POBLACION OCUPADA EN EL COMERCIO SEGUN NIVEL DE ESTUDIOS



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

– Es necesario determinar las ocupaciones objeto de posible certificado de profesionalidad, definir las competencias profesionales características de cada ocupación y los contenidos mínimos de formación asociados a las mismas y establecer las especificaciones necesarias para el desarrollo de la acción formativa. Según el Real Decreto 797/95, los distintos certificados de profesionalidad de cada ocupación se regularán por Real Decreto.

– Asimismo, según se recoge en dicho Real Decreto, los certificados de profesionalidad sirven para acreditar tanto las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional como las adquiridas a través de programas de escuelas taller y casas de oficio, contratos de aprendizaje, acciones de formación continua o experiencia laboral. Además, se contempla la posibilidad de acceder a este certificado a través de la convalidación con la formación profesional reglada.



Por tanto, es necesario determinar tanto la forma de evaluar la totalidad de los módulos que integran el itinerario formativo de la correspondiente ocupación, como las pruebas de acceso que demuestren el dominio de las competencias profesionales adquiridas mediante el contrato de aprendizaje, la experiencia o a la combinación de éstas a través de la formación continua.

Por último, hay que concluir indicando que la incorporación de estos certificados de profesionalidad y la correspondencia de cualificaciones se está produciendo lentamente. Así,

actualmente, la realización de dicha formación supone la obtención del diploma correspondiente; mientras que la realización con éxito de la formación profesional reglada conduce a la obtención de títulos de formación profesional con validez académica y profesional en todo el territorio nacional.

DEMANDA DE FORMACION EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL

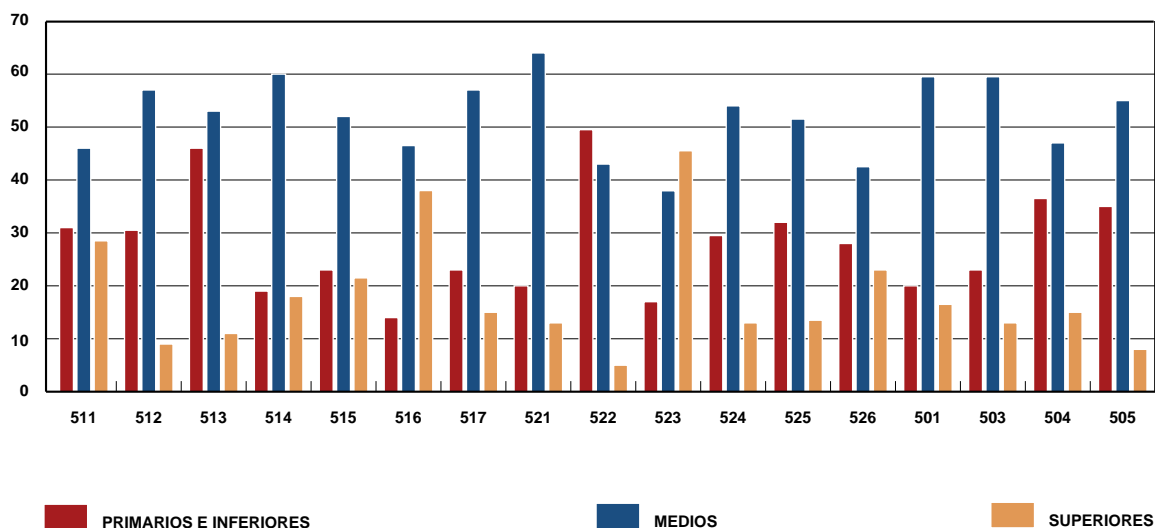
En el comercio demandarán formación los trabajadores, los empresarios y los gobiernos (7). Los empresarios solicitarán acciones formativas para sus empleados o para ellos mismos (trabajadores por cuenta propia). La demanda de formación por parte de los gobiernos se concretará en la educación obligatoria y en la financiación de la educación formal.

Por tanto, la existencia de una menor demanda de formación en el comercio puede tener una doble vertiente: por un lado, los trabajadores acceden al sector con un bajo nivel for-



GRAFICO N° 3

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACION OCUPADA EN EL COMERCIO PARTICIPACION RELATIVA %



511.- INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO. 512.- COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS AGRARIAS Y DE ANIMALES VIVOS.
513.- COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO. 514.- COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS DE CONSUMO, DISTINTOS DE LOS ALIMENTICIOS. 515.- COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS NO AGRARIOS SEMIELABORADOS, CHATARRA Y PRODUCTOS DE DESECHO.
516.- COMERCIO AL POR MAYOR DE MAQUINARIA Y EQUIPO. 517.- OTRO COMERCIO AL POR MAYOR. 521.- COMERCIO AL POR MENOR EN ESTABLECIMIENTOS NO ESPECIALIZADOS. 522.- COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS. 523.- COMERCIO AL POR MENOR DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS, ARTICULOS MEDICOS, BELLEZA E HIGIENE. 524.- OTRO COMERCIO AL POR MENOR DE ARTICULOS NUEVOS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS. 525.- COMERCIO AL POR MENOR DE BIENES DE SEGUNDA MANO EN ESTABLECIMIENTOS. 526.- COMERCIO AL POR MENOR NO REALIZADO EN ESTABLECIMIENTOS. 501.- VENTA DE VEHICULOS DE MOTOR. 503.- VENTA DE REPUESTOS Y ACCESORIOS DE VEHICULOS DE MOTOR.
504.- VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE MOTOCICLETAS. 505.- VENTA AL POR MENOR DE CARBURANTES PARA AUTOMOCION.

NOTA: Datos de 1996.

mativo que no intentan mejorar; por otro, el esfuerzo formativo de las empresas también es reducido.

En nuestro caso, para el análisis de la demanda se va a partir del hecho de que los resultados de la formación (título, diploma...) dependerán del tipo de formación que se demanda. Con la realización de estas actividades formativas y con la experiencia profesional, los empleados obtendrán una determinada cualificación profesional que les permitirá desempeñar puestos u ocupaciones concretas dentro de las empresas.

En consecuencia, la mayor o menor demanda de formación se puede reflejar a partir de los resultados obtenidos:

certificado correspondiente o puesto desempeñado en una empresa; no obstante, esta correspondencia no es completamente adecuada: un individuo puede no haber obtenido un título formativo pero sí haber cursado algunos años para la obtención del correspondiente título; o bien, dada la segmentación del mercado de trabajo y la existencia de mercados internos de trabajo en las grandes empresas, un trabajador que cuenta con los requerimientos formativos para ocupar un determinado puesto de trabajo puede estar perfectamente desempeñando un puesto inferior. Además, la diferente validez académica y profesional de los certificados

junto a la ausencia de correspondencia clara entre ellos provoca que no se consideren en algunos casos. No obstante, a pesar de las limitaciones señaladas vamos a considerar que la mayor o menor demanda de formación se refleja en el nivel de estudios y en el puesto desempeñado,

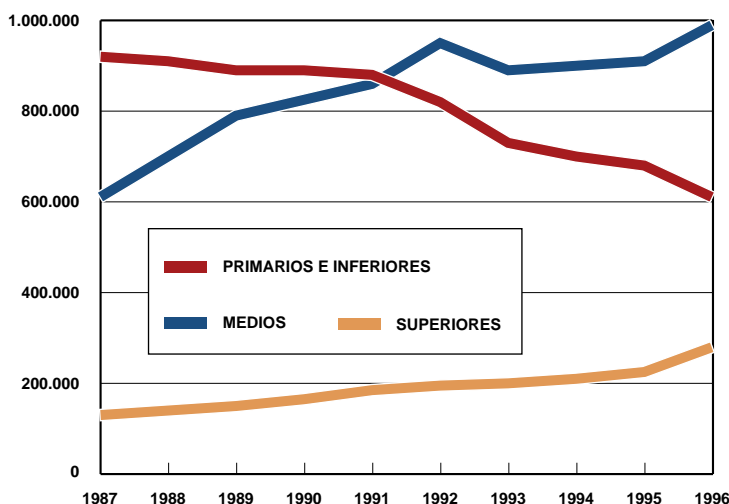
DEMANDA DE FORMACION DE LOS EMPLEADOS

En la distribución comercial española se ha producido un aumento considerable del nivel de formación de la mano de obra ocupada (8) (ver gráfico nº 2). En 1987, más del 55% de la población ocupada en el comercio poseía estu-



GRAFICO Nº 4

EVOLUCION DE LA POBLACION OCUPADA EN EL COMERCIO SEGUN NIVEL DE ESTUDIOS



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

dios primarios e inferiores mientras que en 1996 dicho porcentaje se reduce al 32%, duplicándose en estos diez años la población ocupada con formación superior (de 125.000 a cerca de 273.000 ocupados). No obstante, es necesario distinguir la cualificación de la mano de obra según tipo de comercio y empleo (ver gráfico nº 3).

Los factores que explican esta evolución de la cualificación de la mano de obra se podrían dividir en dos grandes grupos:

1. El crecimiento a nivel general de un determinado tipo de mano de obra; es decir, se podría establecer que los empleados con nivel de estudios medio-alto han presentado una evolución favorable a nivel nacional que se refleja también en el comercio.

2. El origen podría encontrarse en las variaciones en los requerimientos cualificativos demandados por las empresas distributivas españolas, es decir, son las características de las empresas comerciales las que explican el mayor nivel de cualificación.

En general se observa que para los empleados con estudios medios los principales factores que explican su mayor participación relativa en el comercio es el comportamiento favorable del empleo a nivel nacional; los empleados con nivel de estudios superiores presentan un comportamiento favorable a nivel nacional y en el sector distributivo español; y, por último, los empleados con bajo nivel de estudios presentan un claro retroceso, no obstante, en periodos de crecimiento económico, su evolución en el comercio es más favorable que a nivel nacional. Por tanto, vamos a intentar determinar las razones que explican esta evolución de la población ocupada en el comercio según nivel de estudios.

La distribución comercial española ha sido generadora de empleo en los últimos años presentando un comportamiento cíclico y bastante paralelo a la evolución del empleo en la economía considerada globalmente.

Este comportamiento cíclico del empleo en la distribución comercial

española (9) ha determinado, en gran medida, el tipo de mano de obra que se incorpora al sector:

- El empresario que necesita mano de obra para hacer frente a necesidades coyunturales que, en muchos casos, son simplemente necesidades estacionales, demanda personal relativamente flexible y con bajos costes laborales. Es decir, demanda mano de obra poco cualificada y receptiva a la contratación temporal y a tiempo parcial (10).

Desde el punto de vista de la oferta, es la mano de obra femenina desanimada y, en general, poco cualificada, que sale del mercado de trabajo en épocas de crisis y se incorpora cuando mejora la situación económica, junto a los jóvenes los que observan el sector como un mercado de trabajo atractivo por dos motivos principalmente: por la contratación parcial que les permiten compaginar varias actividades (amas de casa, estudiantes...) y por la mayor retribución relativa que reciben en el sector (11).

Por tanto, la oferta de mano de obra presenta un nivel cualitativo bajo concentrada en amas de casa (que buscan "refugiarse" en aquellas actividades económicas que mejor se adaptan a sus características) y jóvenes (compaginando los estudios con el trabajo).

Por otra parte, la relación laboral con la empresa les impide formar parte del capital humano de la misma; es decir, el empresario les asocia con mano de obra coyuntural que despedirá cuando el nivel de ventas presente fuertes caídas.

- La percepción generalizada de ausencia de requerimientos cualificativos para el ejercicio de la profesión influye, en épocas de crisis, sobre la mano de obra desempleada. Esta contempla al sector como una posibilidad de incorporación al mercado de trabajo a través del empleo autónomo.

Así, en periodos recesivos, el comercio actúa como "refugio" del empleo desaparecido en la industria y la agricultura, en este caso se incorporan como trabajadores independientes o no asalariados (Casares y Aranda, 1997a, 1997b).



Estos elementos se pueden examinar claramente en el gráfico nº 5, en el que se observa que, en el periodo expansivo 1987-1991, el número de mujeres que entran al mercado de trabajo crecía un 22,1%, de estas nuevas incorporaciones la mayoría poseían estudios medios; sin embargo, en el periodo de mayor crecimiento de la población activa femenina (12% entre 1989 y 1991) la población activa con menor nivel de estudios también aumentó (en concreto se incorporaron casi 10.000 mujeres no cualificadas al mercado distributivo español), en términos de población ocupada también accedieron en esos dos años de fuerte crecimiento económico y del empleo en la distribución comercial cerca de 9.000 mujeres sin cualificación.

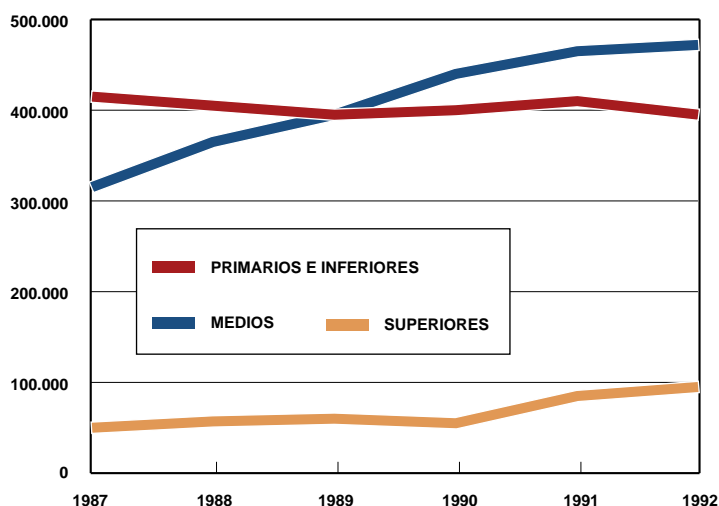
Otro de los elementos que van a determinar la cualificación inicial de la mano de obra es la importancia relativa de la contratación temporal en el sector. Así, a lo largo de la segunda mitad de los ochenta y principios de los noventa se ha producido un crecimiento continuo de la contratación temporal. Este aspecto suscita dos tipos de consecuencias en materia de formación del personal:

—Por una parte, el empresario considera a este tipo de trabajadores como parte del capital variable de la empresa que sólo utiliza para hacer frente a necesidades coyunturales originando, en muchos casos, costes salariales superiores que el contratado fijo.

Como se puede observar en la Encuesta sobre Distribución Salarial de 1992 (12), en el comercio minorista los trabajadores menores de 18 años con contratación temporal perciben un sueldo superior que los fijos e incluso superior al sueldo percibido en el sector servicios por un trabajador con categoría y contrato similar (13). Entre las razones que explican este comportamiento se encuentran la prioridad que en este sector tiene la demanda derivada del trabajo frente a la productividad como elementos explicativos de la contratación; este aspecto conduce al empresariado a buscar alta flexibilidad, sacrificando el rendimiento laboral.

GRAFICO Nº 5

EVOLUCION DE LA POBLACION ACTIVA FEMENINA EN EL COMERCIO SEGUN NIVEL DE ESTUDIOS



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

Por tanto, al empresario no le preocupa específicamente la formación inicial del empleado aunque, de cualquier manera, reconoce la rentabilidad asociada a la misma ofreciendo mayor retribución. Así, según la Encuesta sobre Distribución Salarial en España de 1992, los trabajadores varones de alta cualificación y contrato temporal pueden recibir un salario hasta un 15% superior que el pagado a un trabajador con similares características en el sector servicios.

—Por otra parte, el trabajador cualificado (que cuenta con estudios medios y superiores universitarios) consciente, por un lado, de no ser considerado como capital humano de la empresa y, por otro, de las facilidades para incorporarse a la misma (dada la necesidad coyuntural), utilizará dicho trabajo como “puente o trampolín” para introducirse en mercados de trabajo donde la mano de obra cualificada pase a formar parte del capital fijo de la empresa a quien es necesario tanto promocionar como formar.

Así, como podemos observar en los gráficos nº 4 y 5, en periodos de crisis mientras se destruye empleo en general, se produce un aumento considerable del empleo cualificado.

Sin embargo, es necesario diferenciar el nivel de formación de los autónomos del nivel de formación de los asalariados, aspectos que sobrepasan los objetivos de este artículo.

LA DEMANDA DE FORMACION DEL EMPRESARIO: FORMACION CONTINUA

Como ha señalado la OCDE en numerosos estudios sobre educación y formación (OCDE, 1991a, 1991b, 1995a, 1995b, 1996a), la utilización de un conjunto de indicadores permite conocer la situación de la formación continua a los decisores de política económica. Entre estos indicadores destacan sobre todo los que hacen referencia a: coste, duración, tipología de oferentes, volumen de participación, certificaciones y beneficios sociales e individuales de la formación.



FORMACION CONTINUA EN LA POBLACION ASALARIADA

Según la Encuesta de Coste Laboral en la distribución comercial española, se ha producido un aumento del esfuerzo formativo empresarial, existiendo un cierto paralelismo entre el tamaño de los establecimientos y dicho esfuerzo. No obstante, comparativamente, la evolución ha sido menos favorable que la experimentada por el sector servicios y por la economía en su conjunto. Además, encontramos que el esfuerzo formativo de las empresas distributivas españolas es menor al de las empresas del sector servicios, tanto en términos absolutos como por la participación relativa en el coste laboral bruto.

Por otra parte, según la Encuesta de Formación Profesional Continua (14), como se puede observar en el cuadro nº 2, por sectores, el mayor esfuerzo formativo a través de cursos le corresponde al sector servicios seguido muy de cerca por la industria. El sector con menor esfuerzo formativo es la construcción, donde se observa tanto una menor participación relativa como una menor duración de los cursos.

En la distribución comercial española encontramos que la venta de vehículos es la rama del comercio que mayor esfuerzo formativo realiza en términos de cursos de formación tanto por la mayor duración del curso como por el mayor porcentaje de la plantilla que participa en los mismos, siendo el esfuerzo formativo mayor que la media del conjunto del sector servicios y la media de todas las actividades consideradas globalmente.

Frente a éste, el comercio minorista presenta un esfuerzo formativo muy por debajo de la media tanto en términos de duración de los cursos como por la incidencia de la formación. La característica general del comercio mayorista es la baja incidencia en materia de formación, es decir, bajo porcentaje de participantes aunque con cursos formativos cuya duración es superior a la del sector servicios.

Según esta Encuesta, la formación continua puede ser de tres tipos: formación a través de cursos (internos y

CUADRO Nº 2

PRINCIPALES INDICADORES DE LA FORMACION CONTINUA EN EL COMERCIO

	ESFUERZO FORMATIVO ANUAL	COSTE DE LA HORA DE FORMACION	DURACION DEL CURSO	PORCENTAJE DE LA PLANTILLA
TOTAL	37.100	3.642,9	50,2	20,3
INDUSTRIA	39.000	3.899,8	54,1	18,3
CONSTRUCCION	9.000	2.925,4	39,3	8,1
SERVICIOS	42.000	3.525,1	48,7	24,4
RAMA 50	46.900	2.870,7	65,9	25,2
RAMA 51	22.100	3.436,8	55,7	12,2
RAMA 52	14.400	2.936,1	30,7	15,2

FUENTE: Elaboración propia en base a la Encuesta de Formación Profesional Continua.

externos), formación en el puesto de trabajo y otros tipos de formación (conferencias y seminarios, rotación e intercambios de puestos de trabajo, autoformación del trabajador, otros tipos de formación...).

De forma específica, vamos a detenernos en el análisis de la situación de la formación por parte de las empresas en el comercio minorista y, con carácter general, en el mayorista dado el menor esfuerzo formativo de las empresas en estas actividades comerciales.

LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL COMERCIO MINORISTA

Al margen de las diferencias en cuanto a definición y otros elementos, se puede establecer que en algunos países la incidencia global media de la formación tiende a ser igual o superior a la media en el comercio al por menor (es el caso de Francia, Alemania, Australia y Gran Bretaña). Entre los factores que determinan esta situación aparecen la importancia de los aprendices –en el sistema de contratos de formación de Francia y en el sistema dual de Alemania (15)– o la importancia que la rotación tiene en esta actividad que obliga al empresario, en muchos casos, a realizar una formación general de iniciación aunque algo breve y poco estructurada como sucede en Gran Bretaña y Australia (OCDE, 1991).

Sin embargo, en el comercio minorista español tan sólo el 22,9% de las empresas de más de diez empleados han realizado algún tipo de actividad formativa financiada directa o indirectamente por las propias empresas con el objetivo de formar a los trabajadores para mejorar o adaptar sus capacitaciones profesionales, sus conocimientos o sus cualificaciones.

Si comparamos con el total nacional se observa que las empresas minoristas españolas forman menos a sus empleados que cualquier otra empresa no agraria, así las empresas minoristas de más de 10 empleados representan el 7% del total nacional y tan sólo el 6% de las empresas formadoras.

Por tanto, frente a lo que sucede en los anteriores países a los que hemos hecho referencia, dentro del sector servicios destacan por la menor importancia relativa en la formación de sus trabajadores las empresas de comercio al por menor junto a la hostelería y las actividades sociales. En cuanto a la incidencia de la formación, medida como ya se ha indicado, a través del número de trabajadores que adquieren formación dividido por el empleo, los resultados son semejantes.

Diversos estudios han intentado examinar los factores que explicarían la mayor o menor incidencia de la formación en las distintas ramas de actividad. Entre éstos destacan la intensidad

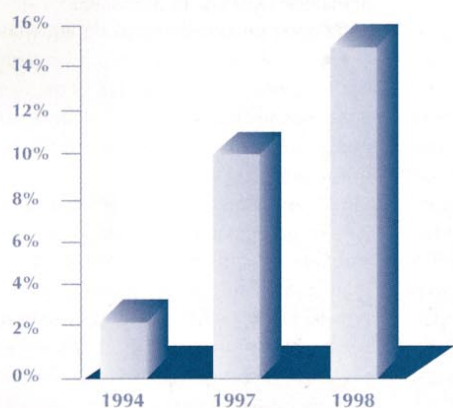


El Papel

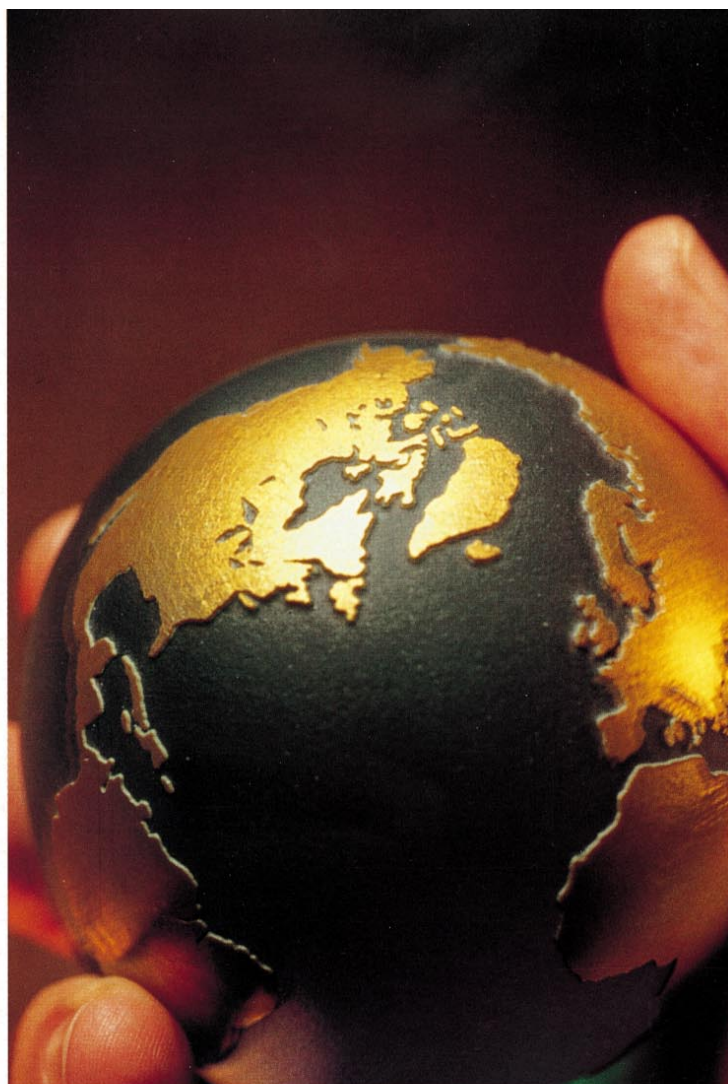
En 1993 OVELAR comenzó su expansión internacional, cinco años después abarca cuatro continentes. En Europa, tiene filial en Francia y distribuidores en el resto de los países. En Latinoamérica, además de sus filiales en México y Argentina, cuenta con distribuidores en Colombia, Venezuela, Chile, Brasil y Perú. Con su centro de operaciones en Taiwan se están introduciendo en el mercado asiático. Y su implantación en África, es ya una realidad.

Hoy, OVELAR es líder indiscutible en España y su papel en el Mundo es cada vez más importante. Y todo gracias a su filosofía de trabajo y a la confianza de sus clientes.

Si quiere que su empresa haga el mejor papel, confíe en OVELAR y tendrá a toda una organización a su servicio.



Expansión de OVELAR en el Mundo
* % total facturación.



de la Exportación



Pol. Ind. El Guijar - Avda. El Guijar 17 . 28500 Arganda del Rey (Madrid).
Teléfono: (91) 876 03 30 - Fax: (91) 876 03 33



Formación



En el comercio minorista español, comparativamente, las empresas que menos forman son aquellas que presentan un tamaño más reducido. Tan sólo el 15,5% de las empresas que tienen entre 10 y 19 trabajadores forman a sus empleados, frente a cerca del 20% del total nacional o el 25,1% del sector servicios; el resto de las empresas forman de manera semejante al total de empresas y al sector servicios.

No obstante, prácticamente el 50% de las empresas formadoras tienen entre 10 y 19 empleados, frente al poco más del 3% que cuentan con plantillas superiores a los 250 empleados. Podríamos hablar, por tanto, de segmentación del sector en dos tipos de empresas en función de la formación.

–Situación económica general de la empresa reflejada en el coste medio por trabajador y en la evolución del empleo.

En relación con el coste laboral, al igual que sucede a nivel nacional, observamos que el coste laboral medio de las empresas formadoras es superior al de las no formadoras, aproximadamente en un 35%, reflejando dos posibles hechos (16):

–Por un lado, las empresas con costes laborales altos se encuentran en mejor situación económica, pudiendo dedicar mayores recursos a formación.

–Por otro, si consideramos al salario como reflejo de la productividad de la mano de obra y, ésta a su vez, de la formación de los trabajadores, es lógico que exista una clara correlación entre coste laboral (salarios y costes sociales) y formación continua.

Sin embargo, profundizando en el tamaño de las empresas encontramos que frente a lo que sucede a nivel nacional, son las empresas menores de 19 empleados las que tienen comparativamente un mayor coste laboral; por ejemplo, tan sólo el 10% de las empresas mayores de 250 empleados tienen un coste laboral superior a 3,5 millones, frente a cerca del 70% a nivel nacional, sucediendo lo contrario para empresas con menos de 19 empleados con un 32,5% en el comercio minorista frente a un 24,3% a nivel nacional.



En cuanto a la evolución del empleo, a nivel nacional, aquellas empresas que aumentaron su plantilla durante el último año son más formadoras que aquellas que han mantenido la misma estable o han reducido su nivel de empleo; por tanto, la formación pretendería, entre otros objetivos, formar y reciclar a los nuevos trabajadores. En el comercio minorista este hecho sólo se observa claramente en las empresas con más de 19 trabajadores y menos de 50 y, ligeramente, en empresas de más de 250 empleados.

En las pequeñas empresas minoristas es mayor la destrucción de empleo en las empresas formadoras, frente a las no formadoras de su misma dimensión. Uno de los factores que explicarían este hecho puede ser, entre otros, la necesidad de reciclar a los trabajadores que mantienen en sus plantillas de aquellas empresas en crisis. Por tanto, el mayor coste laboral unitario de las pequeñas empresas formadoras no se debe a su mejor situación económica sino a su estructura ocupacional.

Así, en estas empresas destacan por su alta participación relativa los profesionales y técnicos superiores junto a gran número de profesionales y técnicos de nivel medio, pudiendo explicar por un lado, este mayor coste laboral y, por otro, la menor necesidad de formación de los trabajadores.



CUADRO Nº 3

PRINCIPALES INDICADORES DE LA FORMACION CONTINUA DE LA POBLACION ASALARIADA EN EL COMERCIO MINORISTA

ASPECTOS GENERALES

- LAS EMPRESAS MINORISTAS ESPAÑOLAS PRESENTAN UN NIVEL DE FORMACION CONTINUA RELATIVAMENTE BAJO.

- MOTIVOS:**
- DUALISMO COMERCIAL O SEGMENTACION SECTORIAL.
 - SITUACION ECONOMICA GENERAL.
 - CARACTERISTICAS DE LA MANO DE OBRA (CONTRATACION...).



DURACION

- EL TIEMPO QUE DEDICAN A LA FORMACION ES COMPARATIVAMENTE MENOR TANTO EN TERMINOS ABSOLUTOS COMO RELATIVOS:
 - LAS EMPRESAS MINORISTAS DEDICAN COMPARATIVAMENTE MENOR TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL A LA FORMACION DE SUS EMPLEADOS.
 - EN MEDIA, LA DURACION DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS POR PARTICIPANTE ES UN 35% MENOR EN EL COMERCIO QUE EN EL RESTO DE LAS ACTIVIDADES. LA PARTICIPACION MEDIA EN EMPRESAS DE MAS DE 250 TRABAJADORES (29 HORAS) ES MENOR QUE EN EMPRESAS DE MENOS DE 19 EMPLEADOS (39 HORAS POR PARTICIPANTE).

- MAYOR PARTICIPACION RELATIVA DE LAS MUJERES. POR TAMAÑOS, CUANTO MAYOR ES EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS MAS ELEVADA ES LA PARTICIPACION RELATIVA DE LOS VARONES.
- POR OCUPACIONES, LA INCIDENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS ES MAYOR EN DIRECTIVOS Y TECNICOS SUPERIORES Y EN PROFESIONALES Y TECNICOS MEDIOS. ELEVADA SEGMENTACION EN LAS EMPRESAS PEQUEÑAS, NO EXISTIENDO ACCIONES FORMATIVAS PARA EL PERSONAL SIN CUALIFICAR.
- EXISTENCIA DE DUALISMO FORMATIVO: COMPARATIVAMENTE, LOS TRABAJADORES CON OCUPACIONES DE MAYOR NIVEL RECIBEN MAYOR FORMACION EN EL COMERCIO QUE EN EL RESTO DE LAS ACTIVIDADES ECONOMICAS CONSIDERADAS CONJUNTAMENTE, SUCEDIENDO LO CONTRARIO EN LOS TRABAJADORES SIN CUALIFICAR.

PARTICIPANTES

- TIPO DE FORMACION: CURSOS Y, EN SEGUNDO LUGAR, FORMACION EN EL PUESTO DE TRABAJO.
- LA MAYORIA DE LOS CURSOS SON INTERNOS, IMPARTIDOS EN JORNADA LABORAL. POR TAMAÑO, LAS PEQUEÑAS EMPRESAS REALIZAN EXCLUSIVAMENTE CURSOS EXTERNOS, MIENTRAS QUE LAS GRANDES DEDICAN EL 90% DE LAS HORAS A CURSOS INTERNOS.
- OFERENTES DE LOS CURSOS EXTERNOS: LA CASA MATRIZ (PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS) Y LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS.
- TAMAÑO DE LA EMPRESA: LAS EMPRESAS MINORISTAS DE MAS DE 250 EMPLEADOS SON MAS FORMADORAS QUE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, NO OBSTANTE EN LAS EMPRESAS FORMADORAS LA PARTICIPACION RELATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LAS ACCIONES FORMATIVAS ES MENOR EN LAS GRANDES EMPRESAS QUE EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS FORMADORAS.

OFERENTES

- EN MEDIA, UN EMPRESARIO MINORISTA SE GASTA EN CURSOS DE FORMACION UN 60% MENOS POR TRABAJADOR Y UN 50% MENOS POR PARTICIPANTE QUE LA MEDIA NACIONAL.
- EXISTENCIA DE "ECONOMIAS DE ESCALA": A MEDIDA QUE CRECE EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, EL COSTE POR PARTICIPANTE DISMINUYE AUNQUE AUMENTA EL COSTE GLOBAL PARA LA EMPRESA.
- PRINCIPALES COMPONENTES: COSTE ASOCIADO A LAS HORAS NO TRABAJADAS Y LOS COSTES ASOCIADOS A LA REALIZACION DE LOS CURSOS.

COSTE

FUENTE: Elaboración propia.



En cuanto a las características y el tipo de formación demandada por los empresarios en el comercio minorista se observa que son las grandes empresas las que realizan más acciones formativas, aunque su incidencia es menor y está concentrada en trabajadores con un alto nivel cualificativo existiendo, por consiguiente, un claro dualismo formativo. De forma esquemática en el cuadro nº 3 se recogen los principales indicadores de la formación continua en el comercio minorista: menor participación empresarial, dualismo comercial, segmentación laboral, etc.

FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL COMERCIO MAYORISTA

Las empresas mayoristas españolas son comparativamente, como ya se ha comentado, más formadoras que las empresas minoristas y que el total de empresas analizadas; en concreto, el 29,7% de los empresarios mayoristas han financiado algún tipo de acción destinada a formar a sus empleados. Estas empresas formadoras emplean a cerca del 50% de los trabajadores, por tanto, si bien de nuevo son las grandes empresas las que relativamente más forman, no obstante, no existe un dualismo tan elevado como en el comercio minorista español.

El 22,3% de las pequeñas empresas mayoristas forman frente al 19,8% del total nacional o el 25,1% del sector servicios. Asimismo, como sucede en la mayoría de las actividades económicas, a medida que aumenta el tamaño de las empresas crece el porcentaje de las mismas que desarrollan actividades formativas, llegando a alcanzar el 81,8% en las empresas de más de 250 empleados, por encima de la media del sector servicios (79,87%) y de la economía en general.

Entre los factores que explican el esfuerzo formativo de las empresas mayoristas está la necesidad de reciclar a los trabajadores que dichas empresas mantienen en sus plantillas ya que, si bien el coste laboral medio es ligeramente superior en las empresas formadoras (reflejando su situación económi-



ca) no obstante, las empresas que disminuyeron sus plantillas a lo largo de 1993 son más formadoras que aquellas que las han mantenido estable o incluso las han aumentado.

Otro de los elementos que podría determinar, en este caso, el mayor coste laboral y la formación de los trabajadores es el nivel de cualificación de los mismos, observándose dos aspectos importantes: en las empresas formadoras existe una mayor proporción de empleados cualificados frente a las no formadoras y, segundo, son las grandes empresas donde mejor se refleja esta situación.

Por tanto, podemos establecer que existe una relación más o menos estrecha entre formación inicial de los empleados y formación continua en las empresas mayoristas españolas.

Dentro de los elementos que explicarían la no necesidad de llevar a cabo acciones formativas destacan, por un lado, la existencia de adecuación entre las necesidades de la empresa y las cualificaciones de sus trabajadores que pueden mejorar simplemente con aprendizaje en el trabajo sin necesidad de acciones formativas propias y, por otro, la escasez de tiempo para llevar a cabo dicha formación. No obstante, el 21% de las empresas que no realizaron acciones formativas durante 1993 tenían previsto llevarlas a cabo a lo largo de los dos años sucesivos, eligiendo como posible procedimiento la realización de cursos externos.

Por último, indicar que tanto las empresas formadoras como las no formadoras son conscientes de la necesidad de recibir asesoramiento o consejo para evaluar las necesidades y cualificaciones formativas de su personal. Así, más de la mitad de las empresas que han realizado acciones formativas han contado con dicho asesoramiento y más del 70% analiza las necesidades individuales de formación de sus trabajadores.

En el cuadro nº 4 se han recogido los principales indicadores de la formación continua en el comercio mayorista reflejando, por un lado, la aceptación generalizada por parte de los empresarios de la necesidad de realizar acciones formativas (cerca del 30% las lleva a cabo); y, por otro, el esfuerzo tan elevado que supone para dichos empresarios llevar a cabo las mismas manifestándose en el menor tiempo y el menor coste que dedican a estas acciones formativas, concentrándolas en un número reducido de trabajadores.

FORMACION CONTINUA DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Con la formación continua de los trabajadores por cuenta propia se está haciendo referencia a la demanda de formación por parte del empresario destinada a mejorar su cualificación profesional (trabajador por cuenta propia). Por tanto, se está centrando el análisis en los empresarios personas físicas y no personas jurídicas.

La Encuesta de Comercio Interior recoge información sobre este tipo de demanda formativa. Según esta Encuesta las empresas con personalidad física (474.435 empresas) representan el 81,14% de las empresas distributivas españolas. Se trata de empresas de dimensión reducida por el número de empleados y por la facturación.

Por ejemplo, según la Encuesta de Población Activa, más del 93% de los trabajadores por cuenta propia se encuentran en establecimientos con menos de cinco empleados. Además, si se considera la población ocupada en el comercio según la Encuesta de



CUADRO Nº 4

PRINCIPALES INDICADORES DE LA FORMACION CONTINUA DE LA POBLACION ASALARIADA EN EL COMERCIO MAYORISTA

ASPECTOS GENERALES

• COMPARATIVAMENTE EXISTE UNA MAYOR PARTICIPACION RELATIVA DE EMPRESAS MAYORISTAS EN LA REALIZACION DE ACCIONES FORMATIVAS.

- MOTIVOS:**
- NECESIDAD DE RECICLAR A SUS TRABAJADORES.
 - PLANTILLA CON UNA PARTICIPACION RELATIVAMENTE ALTA DE OCUPACIONES DE ALTO NIVEL.

DURACION

• EL TIEMPO QUE DEDICAN A LA FORMACION ES MENOR TANTO EN TERMINOS ABSOLUTOS COMO RELATIVOS. NO OBSTANTE, LA DURACION MEDIA POR PARTICIPANTE ES LIGERAMENTE SUPERIOR A LA MEDIA NACIONAL.

PARTICIPANTES

- MAYOR PARTICIPACION RELATIVA DE LAS MUJERES, EN TERMINOS GLOBALES. SI TAN SOLO SE TIENEN EN CUENTA LAS PLANTILLAS DE LAS EMPRESAS FORMADORAS, LA SITUACION SE INVIERTE.
- LAS ACCIONES FORMATIVAS SE CONCENTRAN EN UN REDUCIDO NUMERO DE TRABAJADORES.
- POR TAMAÑOS, SON LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DONDE EXISTE COMPARATIVAMENTE UNA PARTICIPACION SEMEJANTE A LA MEDIA NACIONAL, Y LAS GRANDES EMPRESAS LAS QUE FORMAN A MENOR NUMERO DE EMPLEADOS QUE EMPRESAS SEMEJANTES A NIVEL NACIONAL.

OFERENTES

- TIPO DE FORMACION: CURSOS Y FORMACION EN EL PUESTO DE TRABAJO.
- LAS PEQUEÑAS EMPRESAS REALIZAN CURSOS PRINCIPALMENTE EXTERNOS FUERA DE JORNADA LABORAL; LAS GRANDES, INTERNOS EN JORNADA LABORAL.

COSTE

- CONTENIDO DE LOS CURSOS: TEMAS DE DISTRIBUCION, IDIOMAS Y TECNICAS DE PRODUCCION.
- EN MEDIA, UN EMPRESARIO MAYORISTA SE GASTA UN 40% MENOS POR TRABAJADOR; SIN EMBARGO, POR PARTICIPANTE EL GASTO ES MUY PARECIDO A LA MEDIA NACIONAL.
- PRINCIPALES COMPONENTES: COSTE ASOCIADO A LAS HORAS NO TRABAJADAS Y AL PAGO DE ORGANIZACIONES EXTERNAS.

FUENTE: Elaboración propia.

Comercio Interior estos empresarios representan aproximadamente el 23% de dicho empleo (17).

El cambio de CNAE ya mencionado junto a la consideración únicamente en 1988 de aquellas empresas con un solo establecimiento comercial no permite realizar comparaciones. No obstante, algunas consecuencias que se pueden obtener son:

- Tanto en 1988 como en 1992, en el comercio mayorista se produce una mayor demanda formativa y de duración superior que la registrada en el comercio minorista.

- Se observa cierta relación entre el nivel de estudios y la participación en

acciones formativas por parte del empresario. Por ejemplo, el comercio al por menor de alimentos en establecimientos especializados es la rama de actividad con mayor proporción de empleados con estudios inferiores y con menor participación relativa de los empresarios con personalidad física en actividades de formación continua (tan sólo el 9% de los empresarios frente al 16% del comercio minorista en general). Mientras que el comercio al por menor de productos farmacéuticos, artículos médicos, belleza e higiene sucede lo contrario: más del 44% de los ocupados poseen estudios superiores y más del 57% de los empresarios

realizaron actividades formativas durante 1992.

BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UNA POLITICA DE FORMACION EN EL COMERCIO

Las recomendaciones realizadas tanto por los distintos organismos nacionales e internacionales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Educación y Cultura, OCDE, Banco Mundial, Unión Europea...) sobre la política educativa y formativa a desarrollar recogen la intervención pública en materia de educación y formación como uno de los pilares fundamentales de estas acciones formativas, no sólo



CUADRO Nº 5

INCIDENCIA DE LA POLITICA DE FORMACION EN EL COMERCIO SOBRE LOS OBJETIVOS ULTIMOS DE POLITICA ECONOMICA

OBJETIVOS	INCIDENCIA
CRECIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR, COMO CONSECUENCIA DEL AUMENTO DEL CAPITAL HUMANO DEL MISMO, REPERCUTIRA SOBRE LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS Y SOBRE EL CRECIMIENTO GLOBAL DEL SECTOR.
ESTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • LOS AUMENTOS DE LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD TRASLADADOS A LOS PRECIOS SUPONEN CONTROL SOBRE LOS MISMOS. • LA ADECUACION DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA A LA DEMANDA PERMITE HACER FRENTE AL DESEMPLEO NEOCLASICO. • LAS MEJORAS EN EL CAPITAL HUMANO PRESENTARAN, COMPARATIVAMENTE, MAYORES EFECTOS SOBRE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS (DE CAPITAL NACIONAL), PUDIENDO MEJORAR SU SITUACION FRENTE A LAS GRANDES EMPRESAS MULTINACIONALES.
DISTRIBUCION DE LA RENTA	<ul style="list-style-type: none"> • EL AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS COMERCIALES ORIGINA EFECTOS POSITIVOS EN LA DISTRIBUCION DE LA RENTA A NIVEL INTRASECTORIAL. • DESDE EL LADO DEL CONSUMIDOR, UNOS MEJORES NIVELES DE PRECIOS EN BIENES DE PRIMERA NECESIDAD ORIGINAN UNA MEJOR DISTRIBUCION DE LA RENTA EN FAVOR DE CAPAS DE RENTAS BAJAS. • LAS MEJORAS EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL TENDRAN EFECTOS POSITIVOS SOBRE EL NIVEL SALARIAL DEL SECTOR, MEJORANDO SU SITUACION RELATIVA EN CUANTO A LA DISTRIBUCION DE LA RENTA.
CALIDAD DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • LA ACTUACION DE "SECTOR REFUGIO" DEL EMPLEO FEMENINO DE BAJA CUALIFICACION, JUNTO A LA DEMANDA DE FORMACION CONTINUA POR PARTE DEL EMPRESARIO, ORIGINA LA INCLUSION EN EL MERCADO LABORAL DE MANO DE OBRA EXCLUIDA. • LAS MEJORAS EN EL CAPITAL HUMANO COMERCIAL PRESENTAN EFECTOS POSITIVOS SOBRE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS COMERCIALES (TIEMPO, ATENCION AL CLIENTE, ETCETERA). • UN MAYOR CAPITAL HUMANO REPERCUTE POSITIVAMENTE EN LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

FUENTE: Elaboración propia.

en la vertiente formal sino también en la formación profesional ocupacional; no obstante una de las principales recomendaciones es el fomento de la intervención de las empresas en la formación de los trabajadores. Es decir, habrá que ayudar a las empresas para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a través de acciones formativas, pero nunca sustituir a las mismas.

En el caso de la distribución comercial española, la introducción de medidas destinadas a mejorar el nivel cualitativo de empresarios y empleados está justificada como hemos podido comprobar a lo largo del artículo:

- La mano de obra más cualificada aporta, en mayor medida, mejoras en la productividad laboral de las empresas, contribuyendo al aumento de la competitividad empresarial. Además, se han producido una serie de cambios tecno-

lógicos, organizativos y de globalización de los mercados que originan tanto el desarrollo de nuevas ventajas competitivas por parte de las empresas como la aparición de nuevos requerimientos formativos de los empleados.

- Como hemos visto la dimensión y la estructura empresarial del sector limita las posibilidades de una demanda formativa (por parte de empleados y empresarios) sin ninguna intervención pública.

Una vez justificada la existencia de una política de formación en la distribución comercial española y clasificada dicha actuación según distintos criterios generalmente aceptados, el siguiente paso será especificar las actuaciones concretas que entrarían a formar parte de la misma. Las bases que deben configurar la política formativa en la distribución comercial española

deben, al mismo tiempo, tener presentes las orientaciones generales de cualquier medida de formación y las características de sector (ver gráfico nº 6). Además, desde una perspectiva más amplia debe buscar los objetivos últimos de cualquier política económica (ver cuadro nº 5).

No obstante, de forma más concreta, las *orientaciones generales de la política formativa en el comercio* son:

1. La formación inicial corresponde realizarla a las autoridades educativas. Esta formación inicial deberá centrarse, principalmente, en la transmisión de conocimientos generales que dote a los individuos de una formación básica que permitan adaptarse a los continuos cambios existentes en el mismo.

2. La formación de los empleados autónomos corresponderá realizarla a las autoridades laborales teniendo



Especialistas en máquinas de interior



La gama completa

Todo un equipo de soluciones
para la manipulación
de mercancías



TN
Capacidad:
2.000 kg.



MODO
Capacidad:
1.000 kg.
Altura:
1 a 7,5 Mts.



LOGO 2-40
Capacidad:
2.000 kg.



THESI
Capacidad:
1.400 a 2.500 kg.
Altura:
4,5 a 11,5 Mts.



CN
Capacidad:
1.300 a 1.600 kg.
Altura:
2,5 a 4,5 Mts.

RED DE VENTA Y ASISTENCIA TECNICA EN TODAS LAS PROVINCIAS
Si quiere más información, llame al Tel. **900 200 469** llamada gratuita

Barcelona
Carretera ca l'Alaia, 2
(Autov. Castelldefels, Km. 5,600)
Tel. (93) 479 85 00
Fax (93) 479 85 02
08820 El Prat de Llobregat.
Barcelona
<http://www.ibercarretillas.es>
E-mail: comercial@ipcnet.com

Madrid
Ctra. Toledo Km. 17,500
Polígono Ind. Cobo Calleja
Tel. (91) 642 24 44
Fax (91) 642 27 02
28940 Fuenlabrada.
Madrid

Valencia
Carretera Nacional III,
Madrid-Valencia, Km. 333
Tel. (96) 192 0857
Fax (96) 192 10 05
46930 Quart de Poblet.
Valencia

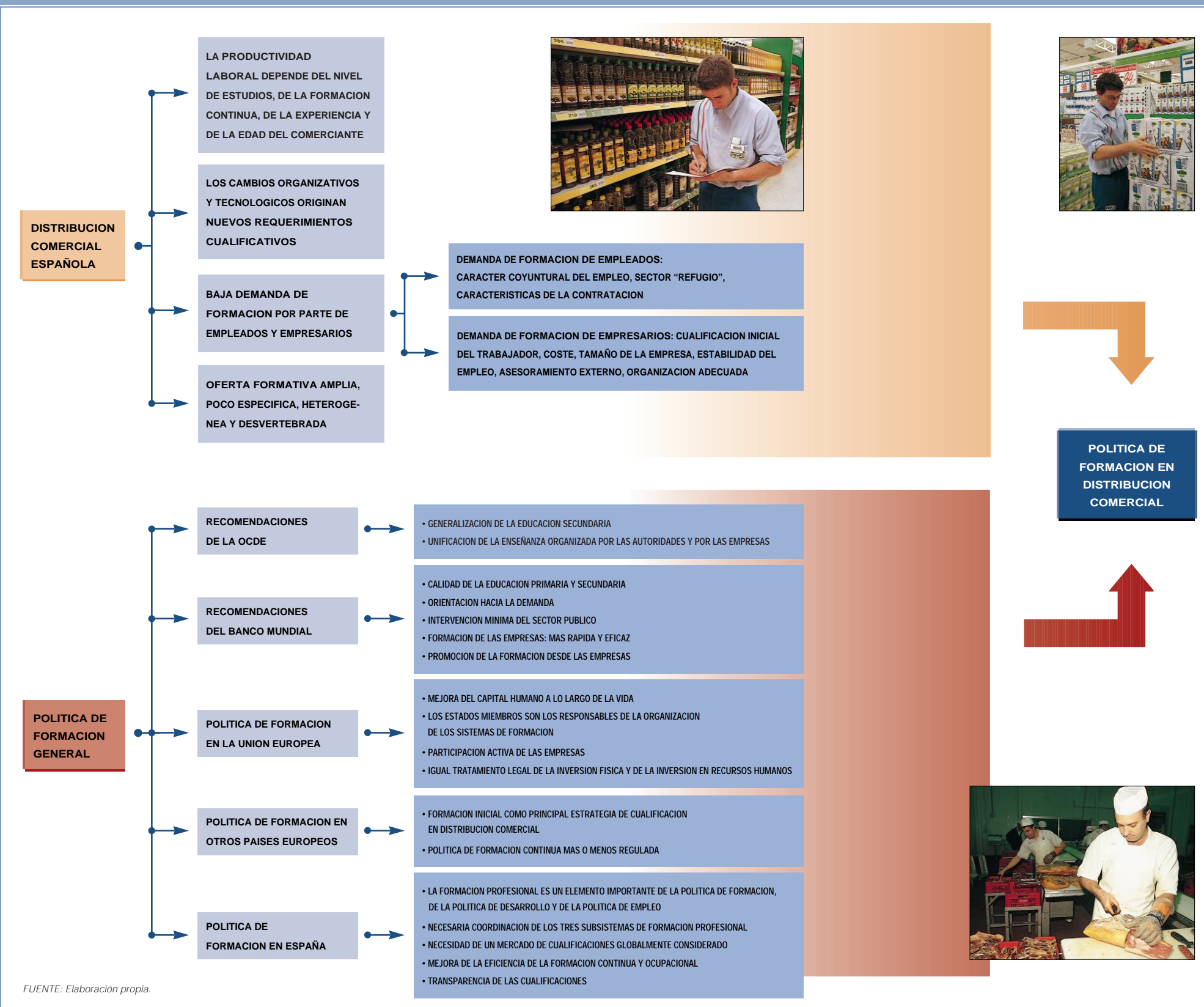
Bilbao
Euxcoman, S.L.
Pol. Ind. Erletxes, nº 29-e
Tel. (94) 456 43 08
Fax (94) 456 69 93
48960 Galdakao.
Bizkaia



Las carretillas cumplen las disposiciones de la Directiva de Máquinas 89/392 y responden a las normas nacionales e Internacionales ISO



GRAFICO Nº 2
BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UNA POLITICA DE FORMACION EN DISTRIBUCION COMERCIAL



como objetivo principal la preparación continua de los individuos permitiéndoles adquirir una cualificación al margen del sistema educativo.

3. Es necesario potenciar e impulsar la formación de los autónomos. Como se ha podido comprobar a lo largo de la investigación esta mano de obra presenta unas características singulares:

–Son trabajadores que realizan su actividad económica en un comercio que constantemente está sometido

–El nivel de cualificación se reduce en la mayoría de los casos a la experiencia: por una lado, el nivel de estudios es reducido y, por otra, son autodidactas, es decir, la formación continua es inexistente.

–Las características de sus empresas (tamaño reducido) les obliga a controlar todo el proceso comercial; por tanto, los puestos que ocupan requieren la posesión de una gran gama de competencias.

4. Es necesario la generalización y sistematización de las acciones de formación continua por parte de las empresas. Partiendo de la escasa incidencia relativa de este tipo de formación en el sector se requiere, en un primer momento, la intervención del sector público en el mismo.

5. Muy unido a la orientación general anterior y en el marco de las grandes empresas distributivas es obligado romper con el claro dualismo formativo al que se hace referencia en otro apartado de este artículo.

6. Ante una oferta formativa tan heterogénea y desvertebrada, la política formativa debe perseguir la coordinación y la correspondencia de la misma. Al intento por parte de las autoridades educativas y laborales de realizar una correspondencia entre ambas ofertas y las convalidaciones correspondientes habrá que unir las actuaciones por parte de las autoridades comerciales para ampliar o incluso completar a distinto nivel la correspondencia o convalidaciones del gran número de diplomas y certificados tanto públicos como privados existentes en el sector. Es decir, se puede hablar de un mercado de cualificaciones en el comercio.

7. Un elemento general que también deberá estar presente en la distribución comercial española es la adecuación entre la oferta formativa y las necesidades existentes en el sector.

8. Hay que buscar la eficacia y eficiencia de los esfuerzos formativos de empresas y trabajadores concretadas en algunos casos en la adecuación anteriormente indicada y en otros en la calidad de la formación impartida.

Junto a estas orientaciones generales de la política formativa en el comercio hay que introducir la consecución de unos objetivos concretos y, sobre todo, la incorporación de actuaciones de política económica: Cada uno de estos objetivos y medidas se puede en mayor o menor medida encuadrar en las orientaciones generales anteriormente expuestas (ver cuadro nº 6):

• *Clasificación y jerarquización de las distintas instituciones privadas encargadas de ofertar formación a la distribución comercial española: Escuelas de negocio, academias, empresas privadas...*

La operatividad de este objetivo depende de las siguientes actuaciones: establecimiento de un Comité de Calificaciones, Convalidaciones y Certificaciones en el comercio; clasificación de las instituciones privadas que se realizaría en base a ciertos criterios (instalaciones, nivel cualificado del profesorado); establecimiento de distintos niveles de clasificación en función de la preparación y capacidad formativa de la institución o incluso de la especialización formativa en determinados tipos de comercio o productos a comercializar; establecimiento de un Registro de centros formativos homologados (de grado inferior, medio, superior, para el comercio no especializado...).

• *Renovación continua de los conocimientos y capacidades de los formadores que garantice la calidad de la formación y fomente la adecuación de la oferta a las "necesidades generales" del sector.* Las actuaciones concretas para la consecución de este objetivo son: realización de cursos periódicos destinados a la formación de formadores; en la organización general de los cursos es

CUADRO N° 6

PLANTEAMIENTO GENERAL DE UNA POLITICA DE FORMACION EN DISTRIBUCION COMERCIAL

ORIENTACIONES

- 1.- LA FORMACION INICIAL ES COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS.
- 2.- LA FORMACION DE DESEMPLEADOS DEBERAN REALIZARLA LAS AUTORIDADES LABORALES.
- 3.- POTENCIAR E IMPULSAR LA FORMACION DE AUTONOMOS.
- 4.- GENERALIZACION Y SISTEMATIZACION DE LA FORMACION CONTINUA POR PARTE DE LAS EMPRESAS.
- 5.- CONTROL DEL DUALISMO FORMATIVO DE LAS GRANDES ORGANIZACIONES.
- 6.- COORDINACION Y CORRESPONDENCIA DE LA AMPLIA OFERTA FORMATIVA.
- 7.- ADECUACION DE LA OFERTA FORMATIVA A LAS NECESIDADES EMPRESARIALES.
- 8.- EFICACIA Y EFICIENCIA EN LA FORMACION.

FUENTE: *Elaboración propia.*

MEDIDAS DE POLITICA ECONOMICA

CLASIFICACION Y JERARQUIZACION DE LAS INSTITUCIONES PRIVADAS OFERENTES.

RENOVACION CONTINUA DE LOS CONOCIMIENTOS Y CAPACIDAD DE LOS FORMADORES.

GENERALIZACION Y SISTEMATIZACION DE LA FORMACION CONTINUA DE LAS EMPRESAS, SOBRE TODO PYMES.

CONTROL DEL DUALISMO FORMATIVO EXISTENTE.

FOMENTO Y PROMOCION DE LOS GABINETES DE ASISTENCIA TECNICA.

- ESTABLECIMIENTO DE UN COMITE DE CALIFICACIONES, CONVALIDACIONES Y CERTIFICACIONES EN EL COMERCIO.
- CLASIFICACION DE LAS INSTITUCIONES PRIVADAS EN FUNCION DE DIVERSOS CRITERIOS.
- ESTABLECIMIENTO DE UN REGISTRO DE INSTITUCIONES FORMATIVAS.

- REALIZACION DE CURSOS PERIODICOS DESTINADOS A LA FORMACION DE FORMADORES ORGANIZADOS POR LA ADMINISTRACION CENTRAL.
- LOS CURSOS DEBERAN DIRIGIRSE TANTO A PROFESORES DE INSTITUCIONES PRIVADAS COMO A PROFESORES DE FORMACION PROFESIONAL REGLADA.
- IMPLANTACION DE UN TITULO DE TRABAJADOR CUALIFICADO EN EL COMERCIO EXPEDIDO POR EL COMITE DE CALIFICACIONES.

- INTRODUCCION DE PROGRAMAS DE ORIENTACION Y MENTALIZACION.
- ORGANIZACION Y ASISTENCIA CONTINUADA DE LA FORMACION IMPARTIDA POR LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.
- ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE FINANCIACION DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DENTRO DE UN CONTEXTO DE MODERNIZACION DEL SECTOR.

- CONCESION DE AYUDAS DIRECTAS PARA CONSEGUIR UNA PARTICIPACION EQUITATIVA.
- INTRODUCCION COMO CRITERIO PARA LA FINANCIACION DE ACCIONES FORMATIVAS FINANCIADAS A TRAVES DEL ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA.

- ESTABLECIMIENTO DE CENTROS TERRITORIALES DENTRO DE LAS CAMARAS DE COMERCIO O FUERA DE ELLAS, PERO EXISTIENDO COORDINACION ENTRE AMBAS.

- REALIZACION DE PRUEBAS SELECTIVAS A PARTIR DE CANDIDATOS QUE REALICEN CURSOS DE FORMACION.
- SUBVENCION A TRAVES DEL PLAN MARCO DE MODERNIZACION DEL COMERCIO.



necesario la participación activa de estudiosos y expertos en el sector; paralelamente a los certificados de profesionalidad emitidos por las autoridades laborales, el Comité de evaluación realizará, una vez al año, un examen en cada una de las comunidades autónomas, para la concesión del título de trabajador cualificado en distribución comercial en los niveles y especialidades mencionadas.

• *La generalización y sistematización de formación continua en las empresas distributivas y, particularmente, en las pequeñas y medianas.* La mayor o menor demanda de formación por parte del empresario va a depender, entre otros aspectos de los costes formativos, del nivel de cualificación, del tamaño de la empresa y de la ausencia de estructura o asistencia adecuada para realizar estas actividades; por tanto, cualquier medida de política económica deberá considerar estos ele-

mentos, en concreto las acciones se pueden delimitar en: introducir programas de orientación y mentalización; fomentar la creación de asociaciones de comerciantes que impulsen y alienen las acciones formativas; realizar seminarios; organizar la formación impartida en pequeñas y medianas empresas...

• *Control del dualismo formativo existente en el sector, en especial en las grandes empresas de distribución.* Algunas de las actuaciones concretas para la consecución de este objetivo son: concesión de ayudas directas, por parte de las autoridades autonómicas y la administración central, destinadas a conseguir una participación equitativa en las acciones formativas; la incorporación, en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua y dentro de las comisiones paritarias vinculadas con el comercio, de nuevos criterios para la concesión de ayudas que reco-

gieran específicamente y potenciara este aspecto.

• *Fomentar y promover los gabinetes de asistencia técnica en el comercio como organismos de apoyo para la organización y participación en acciones formativas de las pequeñas y medianas empresas, principalmente.*

CONCLUSIONES

A lo largo del artículo hemos podido comprobar que las medidas de política de formación en la distribución comercial española se justifican por las repercusiones en materia de productividad, por la heterogeneidad de la oferta y por la ausencia en el sector privado de una demanda sistemática y generalizada.

Por un lado, la oferta formativa en el comercio es bastante amplia, heterogénea y desvertebrada. Una oferta destinada a la mejora de la cualificación laboral en el comercio: educación obligatoria, formación profesional reglada,

formación ocupacional (pública y privada), enseñanza universitaria y formación profesional continua.

Por otro, la demanda de formación en el comercio español es relativamente reducida. Los empleados asalariados que demandan formación consideran que el sector no valora adecuadamente dicha inversión, dado el carácter coyuntural y complementario de la demanda laboral. Mientras que los asalariados con baja demanda de formación (mujeres y jóvenes) ven el comercio como un mercado laboral atractivo por el tipo de contratación y por la remuneración recibida. La demanda de formación en el comercio por parte de los empresarios es relativamente inferior a la del resto de los sectores económicos. En el comercio minorista son las grandes empresas las que realizan más acciones formativas, aunque su incidencia es menor y está concentrada en trabajadores con un alto nivel cualifica-

tivo existiendo, por consiguiente, un claro dualismo formativo. En el comercio mayorista existe una mayor participación de empresas que llevan a cabo acciones formativas concentradas en un reducido número de empleados.

Las orientaciones generales de política de formación introducidas por los distintos organismos internacionales y por la Unión Europea coinciden en una serie de elementos: la intervención del sector público en materia de formación se debe ceñir a la educación primaria y secundaria; se debe apoyar y promover la formación desde la empresa ya que es quien mejor conoce las necesidades formativas, hay que conceder un protagonismo equiparable a la inversión en capital físico y capital humano, es obligatorio garantizar la eficacia y eficiencia de los esfuerzos formativos de los distintos demandantes y hay que tender hacia la coordinación y correspondencia de la oferta formativa.

Por tanto, las políticas formativas en distribución comercial, dentro del contexto más amplio, deberán centrarse en la evaluación, organización y jerarquización de la oferta existente, en la generalización y sistematización de la demanda de formación continua por parte de las empresas, sobre todo las pequeñas y medianas, en el fomento de la formación de autónomos, en el control del dualismo formativo, en la garantía de la eficiencia de la formación y en la coordinación y correspondencia de la oferta formativa. □

EVANGELINA ARANDA
Universidad de Castilla-La Mancha

Este artículo es un resumen de la tesis doctoral "Análisis de la productividad y la formación en la distribución comercial. Medidas de política económica", realizada por Evangelina Aranda, bajo la dirección de Javier Casares.

NOTAS

(1) Este aspecto se observa claramente si analizamos las competencias requeridas en los puestos de la distribución comercial española con los itinerarios formativos de la oferta existente en el sector.

(2) Las medidas formativas actuales recogen, como ya veremos, que los certificados de profesionalidad sirven para acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral, entre otras.

(3) Dependiendo de la formación profesional elegida se requerirá un determinado nivel de formación general.

(4) Por ejemplo, la formación profesional superior requiere una amplia formación general.

(5) Los Programas de Garantía Social vienen regulados por la Orden de 12 de enero de 1993.

(6) Véase la OM de 5 de Diciembre de 1988.

(7) Algunos de estos demandantes actúan como oferentes al mismo tiempo, es el caso de los gobiernos y las empresas (salvo que externalicen estas actividades formativas). El estudio de la demanda de formación por parte de los gobiernos se concretará en el establecimiento de políticas en materia de formación y educación.

(8) Para la obtención de la evolución de la población ocupada en el comercio se han utilizado los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa. No obstante, como consecuencia de la modificación de la clasificación de actividades económicas (CNAE-93) ha sido necesario solicitar directamente al Instituto Nacional de Estadística los resultados de dicha encuesta con un nivel de desagregación a tres dígitos, de esta forma se ha podido homogeneizar los datos sobre el nivel de formación entre 1992 y 1993. No hay que olvidar que según la CNAE-74, el sector distributivo se identifica con el código 61 (Comercio al por mayor), 62 (Intermediarios del comercio), 63 (Recuperación de productos) y 64 (Comercio al por menor), mientras que en la CNAE-93 la distribución comercial se recoge junto a las reparaciones en los códigos 50 (Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustibles para vehículos de motor), 51 (Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas) y 52 (Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos).

(9) Hay que tener en cuenta que en la distribución comercial española existe una demanda derivada de trabajo bastante dinámica, por tanto, el crecimiento económico en general va a influir, en gran medida, en el empleo en dicho sector (Casares y Aranda, 1997a).

(10) Como ya se ha indicado, en la distribución comercial española existe una alta demanda derivada de trabajo; en concreto, el empleo depende en gran medida de la evolución del nivel de consumo en dicha economía. Asimismo, en épocas de crecimiento económico aumenta el empleo a tiempo parcial pero siempre por debajo de la tasa de crecimiento del empleo total. En muchos casos, el empleo parcial pasa a ser empleo a tiempo completo como consecuencia de las necesidades de las empresas, originando disminuciones de este tipo de empleo y aumentos del empleo a tiempo completo.

(11) En general, en el comercio minorista principalmente, la remuneración del trabajo femenino no cualificado es comparativamente superior a la del resto de actividades y al sector servicios. Además, los trabajadores temporales menores de 18 años y los peones, independientemente de la edad, es decir, los asalariados sin cualificación ganan más en el comercio minorista que en el sector servicios.

(12) Instituto Nacional de Estadística (1996): Encuesta sobre la Distribución Salarial en España. 1992. Madrid. Se hace referencia, por tanto, a las ganancias medias en términos brutos de un trabajador a tiempo completo durante 1992.

(13) No hay que olvidar que, en general, en la distribución comercial española los niveles salariales han sido menores al resto de las actividades económicas (Casares y Aranda, 1997b).

(14) Esta Encuesta ha sido publicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Informática y Estadística, por primera vez a finales de 1995, con datos correspondientes a 31 de diciembre de 1993. La Unidad de Estudio es la empresa con diez o más asalariados según la define el Directorio Central de Empresas (DIRCE), es decir, "Toda organización definida jurídicamente, sometida a una autoridad rectora y constituida con miras a ejercer en uno o varios lugares una o varias actividades de producción y servicios". Además en esta Encuesta la actividad económica principal de la empresa está codificada según la CNAE-93 (donde se recogen conjuntamente comercio y reparaciones), siendo necesarios resultados con alto nivel de desagregación para poder separar ambas actividades. Hay que señalar que se solicitaron directamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los resultados para las ramas 50, 51 y 52 al mayor nivel de desagregación posible. Los datos suministrados recogían una desagregación de dos dígitos, ya que un mayor nivel originaba gran número de errores impidiendo obtener una información fiable. Por tanto, los datos deberán ser tomados con cautela por varios motivos.

– Se va a analizar conjuntamente comercio y reparaciones. En concreto se estudiará, por un lado, todo el comercio y reparación de vehículos de motor, por otro, el comercio mayorista e intermediarios de comercio excepto vehículos de motor y, por último, el comercio minorista excepto vehículos de motor y las reparaciones personales.

– Se estudiarán las empresas de más de diez asalariados que con datos del DIRCE-93, representan en conjunto tan sólo el 3,5% de las empresas.

Por tanto, si tenemos en cuenta la dimensión de las empresas mayoristas y, sobre todo, minoristas, las conclusiones reflejan la situación de las empresas de dimensión media-alta del comercio español. No obstante, y siempre salvando las grandes diferencias existentes según fuentes estadísticas, si tenemos en cuenta el número de asalariados en el comercio y reparaciones en 1993 (según EPA 1.175.700 personas) y el número de empleados de las empresas objeto de estudio (según la Encuesta asciende a 796.800 trabajadores), los datos recogidos en la encuesta reflejan la situación del 67,7% de los trabajadores asalariados en el sector (es decir, la situación de seis de cada nueve trabajadores asalariados en el comercio).

(15) Alrededor de una cuarta parte de los aprendices se encuentra en el comercio al por menor en Alemania y un 35% en Francia (OCDE, 1991).

(16) En algunos estudios realizados en Estados Unidos se ha observado, por lo general, que tanto las personas que trabajan en empresas que suministran mayor cantidad de formación o las que reciben una mayor formación perciben unos salarios más altos en comparación con las que no adquieren formación (Duncan y Hoffman, 1978, Barron, Blach y Loewenstein, 1989).

(17) Según la Encuesta de Población Activa la población no asalariada en el comercio alcanza cerca del 40% de la población ocupada en el sector.



Los mejores ingredientes.



De 1 a 52 toneladas, la gama de Hyster incluye carretillas de combustión interna, eléctricas, ReachStackers y equipos para almacenaje en interiores. Una amplia selección que asegura una perfecta combinación entre máquina y aplicación.

El compromiso de Hyster con la calidad se une a la vocación de servicio de Iberlift aportando otro ingrediente esencial, la confianza. La tranquilidad de saber que puede confiar en el apoyo de un líder mundial, siempre que lo necesite.

Llame hoy a Iberlift SA y descubra lo que necesite para un futuro más saludable de su negocio.



Manipulación precisa



Para mayor información póngase en contacto con su concesionario Iberlift
<http://www.hyster.co.uk>

iberlift

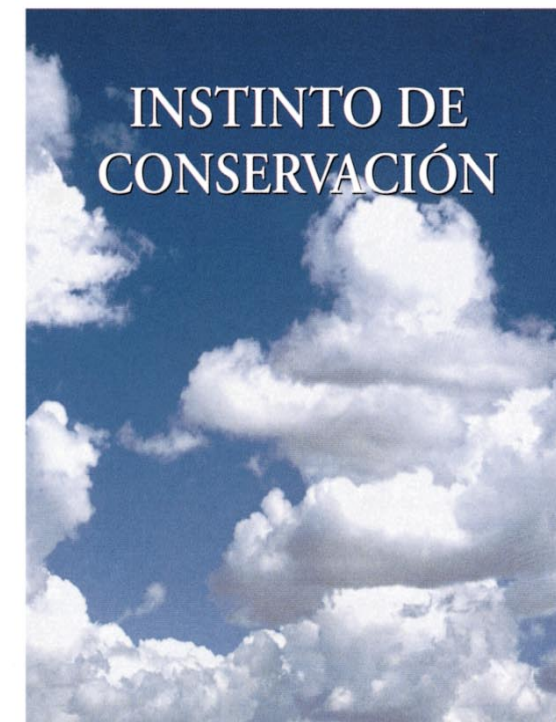
Tel: (91) 388 07 74



BIBLIOGRAFIA

- ADAMS, A. V., MIDDLETON, J. Y ZIDERMAN, A. (1992): "El documento de política del Banco Mundial sobre la educación técnica y la formación profesional". Perspectivas: revista trimestral de educación, vol. 22, nº 2. Madrid.
- ADAMS, A. V., MIDDLETON, J. Y ZIDERMAN, A. (1993): Skill for productivity: Vocational education and training in developing countries. Oxford University Press. Nueva York.
- ALCAIDE, M., GONZALEZ, M. Y FLOREZ, I. (1996): Mercado de trabajo. Reclutamiento y formación en España. Pirámide. Madrid.
- BARRON, J.M., BLACK, D. A. Y LOEWENSTEIN, M.A. (1989): "Job Matching and On-the-Job Training". Journal of Labor Econ., enero.
- BARTEL, A. P. (1989): "Formal Employee Training Programs and Their Impact on Labour Productivity: Evidence from a Human Resources Survey" citado en OCDE (1991).
- BARTH, J., CORDES, J. Y HABER, S. (1988): "Employment and Training Opportunities in Small and Large Firms" citado en OCDE (1991).
- BISHOP, J. H. (1989): "On-the-Job Training of New Hires" citado en OCDE (1991).
- BLAUG, M. (1981): Educación y Empleo. Instituto de Estudios Económicos. Madrid.
- CASARES, J. (1997): "Distribución comercial y empleo. Nuevos enfoques de política económica". Proyecto de Cátedra. Mimeo. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense. Madrid.
- CASARES, J. Y REBOLLO, A. (1996): Distribución comercial. Cívitas. Madrid.
- CASARES, J. Y ARANDA, E. (1997a): "Distribución comercial y empleo en la sociedad de los trabajos". ICE, nº 763, junio.
- CASARES, J. Y ARANDA, E. (1997b): "El empleo en la distribución comercial". Distribución y Consumo, nº 36, año 7.
- CEDEFOP (coord.) (1994a): La formación en el comercio al por menor. Informe Europeo. Berlín.
- CEDEFOP (coord.) (1995b): El sistema de formación profesional en España. Berlín.
- CEDEFOP (Varios números): Formación Profesional. Berlín.
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONOMICOS. Fundación Tomillo (1996): El empleo en España y Europa. Un análisis comparado por sectores. Visor. Madrid.
- CENTRO DE INVESTIGACION Y DOCUMENTACION EDUCATIVA (1995): Sistema educativo español 1995. Mº de Educación.
- CENTRO PARA LA INVESTIGACION E INNOVACION EN LA ENSEÑANZA (1996a): Panorama Educativo. Análisis 1996. París.
- CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) (1989): Formation Continue et compétitivité Economique. Collection des Etudes, nº 51, septiembre.
- COMISION EUROPEA (1994): Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco.
- COMISION EUROPEA (1996): Libro Verde del Comercio, Com (96) 530 final. Bruselas.
- CONSEJO SUPERIOR DE CAMARAS DE COMERCIO (1995): La oferta formativa de las Cámaras de Comercio de España. Madrid.
- CUADRADO J. R. Y DEL RIO C. (1993): Los servicios en España. Pirámide. Madrid.
- CUADRADO, J. R., MANCHA, T. VILLENA, J. E. CASARES, J. Y GONZALEZ, M. (1995): Introducción a la Política Económica. McGraw Hill. Madrid.
- DAYAN, J.L., GEHIN, J.P. Y VERDIER, E. (1986): "La formation continue dans l'industrie". Formation-Emploi, octubre-diciembre.
- DIAMOND, J. Y PINTEL, G. (1996): Retailing. Prentice Hall.
- D'IRIBARNE (1994): "El mercado de trabajo y la construcción europea ponen a prueba la política europea de educación y formación profesional". Formación Profesional. Cedefop. Berlín.
- DORE, R., BOUNINE-CABALE, J. Y TAPIOLA, K. (1989): Japan at Work: Markets, Management and Flexibility. OCDE. París.
- DUCAN, G. Y HOFFMAN, S. (1978): "Training and Earnings" citado en OCDE (1991).
- DURAN, F., ALCAIDE, M. GONZALEZ, M. Y FLOREZ, I. (1994a): La formación profesional continua en España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. (1994b): Análisis de la Política Contractual en materia de Formación Profesional Continua en España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- EMBID, A. (Comp.) (1985): Legislación sobre enseñanza. Tecnos.
- EUROPEAN COMMISSION (1995a): "Performance of the European Union Market". European Economy, nº 3. Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros. Luxemburgo.
- EUROPEAN COMMISSION (1995b): Teaching and Learning towards the learning society. White Paper on Education and Training.
- EUROPEAN MANAGEMENT GUIDES (1997): Recruitment, Training and Development. Institute of Personnel and Development.
- FOSTER, P. (1992): "Un cambio fundamental del Banco Mundial de educación, vol. 22, nº 2.
- FUNDACION CIREM (1994): Empleo y formación en el sector del comercio al por menor en España. Ministerio de Trabajo. Madrid.
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA (Varios años): Memoria de actividades. Madrid.
- FUSCH, V. (1968): The Service Economy. Nueva York. National Bureau of Economic Research.
- GAMIR, L. (1980): "La crisis y la política microeconómica". Información Comercial Española, nº 568, febrero.
- GAMIR, L. (coord.) (1993): Política Económica de España. Alianza Editorial. Madrid.
- GREFFE, S. (1993): Política económica. Programas. Instrumentos. Perspectivas. Instituto de Estudios Fiscales. Segunda edición. Madrid.
- HOLZER, H.J. (1990): "The Determinants of Employee Productivity and Earnings". Industrial Relations, otoño.
- IGLESIAS, C., MESSINA, J. Y CUADRADO, J.R. (1997): "Empleo y cualificaciones en el sector servicios. Evolución reciente y análisis prospectivo". Documento de Trabajo nº 3/97. Laboratorio de Investigación del Sector Servicios (SERVILAB).
- INE (1992a): Encuesta de Coste Laboral 1988. Madrid.
- INE (1992b): Encuesta de Comercio Interior 1988. Madrid.
- INE (1993): Clasificación Nacional de Actividades Económicas.
- INE (1995a): Encuesta de Coste Laboral 1992. Madrid.
- INE (1995b): Encuesta de Comercio Interior 1992. Madrid.
- INE (1996a): Encuesta Distribución Salarial en España 1992.
- INE (1996b): Directorio Central de Empresas. Madrid.
- INE (varios años): Encuesta de Población Activa Madrid.
- INE (varios años): Encuesta de Salarios. Madrid.
- INE (varios años): Estadística de enseñanza en España. Madrid.
- JARVIS, V. Y PRAIS, S.J. (1989): "Two nations of shopkeepers: training for retailing in France and Britain".

- MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA (1996): Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1993): Estudio de necesidades de formación profesional. Sector Comercio.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995): Formación Profesional Ocupacional. Colección Textos Legales.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1997): Economía y Sociología. Revista del Mº de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 1.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): Anuario de Estadísticas Laborales. Madrid.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): Encuesta de Coyuntura Laboral. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1983): El futuro de la enseñanza y la formación profesional. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1990a): Recursos humanos y flexibilidad. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1990b): Ajuste estructural y comportamiento de la economía. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1991): Perspectivas del empleo, 1991. Madrid.
- O.C.D.E (1982): El futuro de la enseñanza y de la formación profesional. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- OI, W. (1962): "Labor as a Quasi-Fixed Factor of Production". Journal of Political Economy, diciembre.
- OSTERMAN, P. (1988): Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy. Oxford University Press. Nueva York.
- PAREJO, J.A., CALVO, A. Y PAUL, J. (1995): La política económica de reformas estructurales. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.
- PRAIS, S. J. (1995): Productivity, education and training. Cambridge University Press. Cambridge.
- REBOLLO, A. (coord.) (1993): "Formación y distribución comercial". Distribución y Consumo, nº 9, abril/mayo.
- ROBINSON, O. (1990) "Employment Policies in the Service Sector: Training in Retail Distribution". The Service Inds. Journal, vol. 10.
- RONALD, J. (1994): "Educación, Formación: El nuevo desafío europeo". Revista Herramientas, nº 35.
- RODRIGUEZ, M. (1996): Política educativa de la Unión Europea. Instituto de Estudios Europeos y Derechos Humanos. Salamanca.
- SCHOBER, K. (1981): "Youth Employment in Germany" citado en OCDE (1991).
- SHACKLETON, J. R. (1995): "La Administración Pública ante la formación profesional: ¿es necesaria su intervención?".
- SECRETARIA DE ESTADO DE COMERCIO, TURISMO Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (1996): Reforma del Plan Marco de Modernización del Comercio Interior. Servicio de publicaciones del Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
- STREEK, W. (1989): "Skills and the Limits of Neo-Liberalism: the enterprise of the future as a place of learning". Work, Employment and Society, marzo.
- SUBDIRECCION GENERAL DE GESTION DE FORMACION OCUPACIONAL (1994): Ordenación de la formación profesional ocupacional. Familia profesional: Comercio. I. N. de Empleo. Madrid.
- TAN, H. (1989): "Private Sector Training in the United States: Who Gets it And Why" citado en OCDE (1991).
- VV. AA. (1979): Historia de la educación en España. Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación. Madrid.



Los envases de madera están fabricados con chopos cultivados, evitando así la deforestación de los bosques, y utilizan procesos **no contaminantes** en su elaboración y posterior reciclaje.



Además son:

- 100% Naturales.
- No consumen agua.
- No utilizan productos químicos.
- No producen residuos ni gases tóxicos.
- Son 100% reciclables y reutilizables, con un gasto energético mínimo.



Los envases de madera son transpirables y poseen propiedades antibacterianas que garantizan la protección y conservación de sus productos durante mucho más tiempo.

Por respeto a la Naturaleza, utilice envases de madera.

FEDEMCO

FEDERACION ESPAÑOLA DEL ENVASE DE MADERA Y SUS COMPONENTES

Para mayor información sobre GROW (Group Recycling of Wood) consulte con: FEDEMCO. C/ Profesor Beltrán Báguena, 4 - 203 Tel. 963 49 57 13 - Fax 963 48 56 00 • 46009 Valencia <http://www.centexcom.com/fedemco.htm> e-mail: fedemco@colon.net

