

EL EMPLEO EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL

CARACTERISTICAS Y TENDENCIAS

■ JAVIER CASARES RIPOL. EVANGELINA ARANDA GARCIA

El empleo en los servicios ha sido un tema escasamente estudiado por los tratadistas. El empleo en la distribución comercial, dentro del marco general de los servicios, ha sido abordado generalmente de forma superficial y con escasa apoyatura empírica.

En este contexto, el artículo pretende analizar la situación del empleo en la distribución comercial (en el marco del estudio del empleo en los servicios) teniendo en cuenta la tradicional consideración del comercio como sector refugio y el impacto de los cambios tecnológicos y formativos.

En la primera parte se estudian las características y evolución del empleo en los servicios, y de forma concreta en la distribución comercial española, los factores explicativos del empleo en el comercio. En la segunda y tercera partes, se estudia la expansión del empleo en la distribución comercial.

TERCIARIZACION DE LA ECONOMIA ESPAÑOLA

La importancia adquirida por el sector servicios en la economía española ha seguido una línea de avance semejante a la de los otros países occidentales, aunque con cierto retraso. Así, a mediados de la década de los ochenta, España se había convertido en lo que Fuchs (1968) calificó como "economías de servicios", denominación aplicable a aquellas economías en las que más del 50% de la población activa ocupa-



da está inscrita en actividades del sector terciario; mientras que algunos de estos países habían superado la cota del 50% a comienzos de los setenta, o estaban muy próximos a ella, y casi todos la habían superado ampliamente a principios de los ochenta.

Este notable crecimiento del sector servicios no debe olvidar la estrecha interrelación entre este sector y la industria. Parece más preciso hablar de la "terciarización de la industria" o de la "industrialización del terciario" para tener en cuenta como se han difuminado las fronteras entre ambos sectores. (Sin entrar en la cuestión metodológica de la posible diferenciación de un sector cuaternario vinculado con las modernas tecnologías de la información y la comunicación) (1).

La clásica expresión de Bell de sociedad "post-industrial" está siendo sustituida por expresiones más rigurosas y precisas como la de "sociedad metaindustrial" y "sociedad postmanufacturera".

Además, la composición del sector servicios ha cambiado notablemente. En general, se ha producido un despla-

zamiento de los servicios básicos o tradicionales, como los transportes y el comercio, a actividades más complejas, dinámicas y avanzadas como los servicios prestados a las empresas.

No obstante, la distribución de los servicios difiere dentro de la Unión Europea; como podemos observar en el cuadro nº 1, si bien existen pocas diferencias entre los Estados miembros en lo que se refiere a

los servicios básicos (comercio, transportes, restaurantes y hostelería), son los países del sur los que aparecen ligeramente especializados en este tipo de servicios. Sin embargo, en los servicios más dinámicos aparecen grandes diferencias entre los países del Norte y los del Sur de la Unión Europea; por ejemplo, países como Bélgica, Francia o Luxemburgo destacan por los altos niveles de especialización en comunicaciones.

Por otra parte, el sector terciario presenta algunos rasgos estructurales en materia de empleo que le diferencian del resto de los sectores productivos y que explican su evolución, como la alta presencia del empleo femenino, del empleo a tiempo parcial y no asalariado, etcétera (cuadro nº 2). Por ejemplo, el mayor crecimiento del empleo terciario en épocas de recesión o crisis tiene su origen, entre otros aspectos, en la importancia que el empleo parcial y por cuenta propia alcanza en dicho sector que le hace, por un lado, actuar como "esponja" o "refugio" y, por otro, adaptarse a la recesión en términos de horas de trabajo pero no de empleo.



Empleo

CUADRO Nº 1

NIVEL DE ESPECIALIZACION DE LOS DISTINTOS PAISES EUROPEOS

	BELGICA	DINAMARCA	ALEMANIA (1)	GRECIA	ESPAÑA	FRANCIA	IRLANDA	ITALIA	LUXEMBURGO	HOLANDA	PORTUGAL	REINO UNIDO
COMERCIO, HOSTELERIA, REPARACION	0,955	0,822	0,897	1,098	1,192	0,923	1,048	1,132	1,086	0,996	1,075	1,088
COMERCIO AL POR MAYOR, RECUPERACION Y CORRETAJE	0,741	1,026	0,739	0,687	0,830	1,014	0,778	0,000	0,943	1,291	0,699	0,670
COMERCIO AL POR MENOR	0,986	0,685	0,959	1,065	1,139	0,873	0,972	0,000	0,977	0,881	1,052	1,137
HOSTELERIA Y RESTAURACION	0,811	0,702	0,705	1,348	1,462	0,888	1,375	0,000	1,463	0,731	1,212	1,235
REPARACION DE BIENES DE CONSUMO Y DE VEHICULOS	1,307	0,826	0,980	1,420	1,397	0,481	0,696	0,000	0,533	0,943	1,548	1,124
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	1,189	1,169	0,927	1,133	0,982	1,018	0,928	0,923	1,133	1,030	0,811	1,041
FERROCARRILES	1,573	1,215	1,257	0,521	0,684	1,318	0,573	0,000	2,869	0,696	0,763	0,673
OTROS TRANSPORTES TERRESTRES	1,097	1,069	0,474	1,491	1,623	0,999	0,876	0,000	0,853	1,193	0,948	1,181
NAVEGACION INTERIOR, TRANSPORTES MARITIMOS	1,235	3,692	0,703	5,144	0,810	0,477	1,159	0,000	0,000	1,743	1,033	0,783
TRANSPORTES AEREOS	1,456	1,407	0,801	0,658	0,927	0,863	1,702	0,000	3,909	1,837	1,536	0,964
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE TRANSPORTES, AGENCIAS DE VIAJE, INTERMEDIARIOS	1,256	1,081	1,396	1,039	0,563	0,719	0,682	0,000	0,000	0,794	0,595	1,089
COMUNICACIONES	1,056	1,051	1,018	0,738	0,712	1,200	0,972	0,000	1,139	0,958	0,684	1,038
BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS	0,964	1,013	0,962	0,603	0,657	1,057	1,006	0,787	1,375	1,135	0,668	1,243
BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS	1,140	1,153	1,110	0,638	0,831	0,930	1,029	0,000	3,546	0,856	0,882	1,071
SEGUROS (EXCEPTO SEGUROS SOCIALES)	1,356	0,935	1,205	0,644	0,668	0,777	1,064	0,000	0,648	0,954	0,608	1,201
SERVICIOS A LAS EMPRESAS, AGENCIAS INMOBILIARIAS	0,875	0,972	0,930	0,617	0,614	1,130	0,954	0,000	0,690	1,372	0,616	1,209
ALQUILER Y CREDITO	0,344	0,791	0,211	0,209	0,314	1,405	0,278	0,000	0,000	0,286	0,349	2,469
OTROS SERVICIOS	1,155	1,277	0,924	0,712	0,820	1,119	0,873	0,894	0,908	1,172	0,887	1,046
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	1,481	0,991	1,316	1,061	0,996	1,454	0,908	1,182	1,604	1,161	1,138	1,071
SANEAMIENTO, CEMENTERIOS	0,888	1,201	0,887	0,405	1,487	0,859	0,654	0,000	1,404	1,646	0,058	1,109
ENSEÑANZA	1,459	1,771	0,720	0,841	0,811	1,159	0,916	0,000	0,707	1,038	1,237	1,110
INVESTIGACION Y DESARROLLO	0,621	0,530	0,884	0,355	0,266	1,558	0,884	0,000	0,000	1,328	0,728	1,184
SANIDAD Y SERVICIOS VETERINARIOS	0,989	1,147	1,037	0,602	0,657	1,083	1,117	0,000	0,758	1,374	0,754	1,039
OTROS SERVICIOS PUBLICOS	1,136	2,293	0,934	0,268	0,297	1,115	0,422	0,000	0,595	1,860	0,132	1,231
SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES	0,755	1,199	0,703	0,961	0,924	0,905	1,167	0,000	0,572	1,163	0,644	1,501
SERVICIOS PERSONALES	1,339	0,602	1,086	0,973	0,958	0,877	1,162	0,000	0,821	0,808	1,298	1,013
SERVICIOS DOMESTICOS	0,513	0,450	0,414	0,672	2,945	1,348	0,474	0,000	0,000	0,165	2,688	0,559
SERVICIO DIPLOMATICO	3,249	0,000	1,844	0,000	0,000	0,705	0,480	0,000	12,679	0,000	0,000	1,059
VARIOS	0,343	1,53	0,042	0,279	0,030	0,393	0,826	0,000	4,200	10,065	0,485	0,987

NOTA: Datos de 1992. 1.- Alemania: Datos de 1990.

FUENTE: Elaboración propia sobre datos de la Comisión de las Comunidades Europeas: El empleo en Europa, 1994; Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales (Luxemburgo).

En España, como podemos observar en el gráfico nº 1, se ha producido un ascenso imparable del empleo en los servicios. Salvo en 1993 y pequeños retrocesos en 1980 y 1981, la cifra total de ocupados ha crecido ininterrumpidamente en los últimos veinte años, lo que se traduce en un incremento neto de empleo de más de 2 millones de personas. Por otra parte, si tenemos en cuenta la fuerte pérdida de empleo en el resto de los sectores económicos, el crecimiento del empleo en el sector terciario no sólo ha sido en términos absolutos sino también relativos. Los servicios han pasado de representar el 42,2% de los ocupados en 1978 a más del 62,2% en 1996.

LA EXPANSION DEL EMPLEO EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

En la Unión Europea el comercio representa más del 34% del total de las empresas (el 95% de las mismas con menos de 10 trabajadores) y emplea al 14,5% de la población comunitaria ocupada. Además, representa el 14,5% del Valor Añadido Bruto.

Cinco países agrupan la mayoría de las empresas de la Unión Europea: Italia (cerca del 25%), Alemania (14%), España (14%), Francia (12%) y el Reino Unido (11%). Al mismo tiempo, son los países más importantes en materia de empleo, pero en diferente orden: Alemania (23%), Reino Unido (18%), Italia (16%), Francia (14%) y España (10%).

Por países, como se puede observar en el cuadro nº 4, destacan España (15% de la población ocupada), Holanda (14,7%), Reino Unido (14,3%) o Luxemburgo (14%). De forma más concreta, países como Dinamarca, Francia y Holanda sobresalen por la gran importancia relativa del comercio al por mayor; frente a España, Reino Unido, Grecia y Portugal, donde el comercio al por menor ocupa a gran número de empleados.

En la distribución comercial europea, a lo largo de los años ochenta, se ha producido, en términos generales, un aumento del empleo en las grandes

Empleo

CUADRO Nº 2

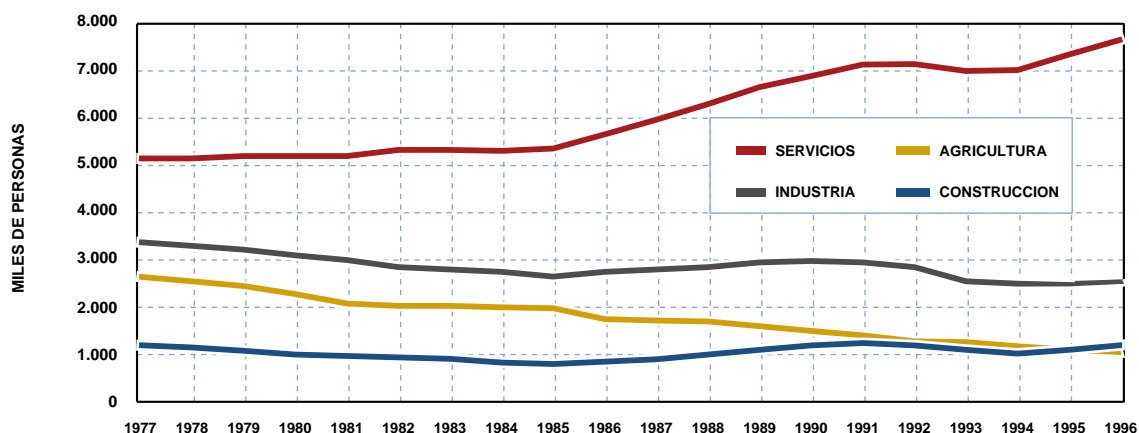
CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES DEL EMPLEO EN EL SECTOR TERCIARIO

RASGOS BASICOS	EXPLICACION
ALTA PRESENCIA DE EMPLEO FEMENINO	<ul style="list-style-type: none"> • TARDIA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO. LAS DIFERENCIAS CUALITATIVAS Y SALARIALES SON ALGUNOS DE LOS ELEMENTOS QUE EXPLICAN ESTA FEMINIZACION DEL EMPLEO TERCIARIO. • EMPLEO DEL PERSONAL FEMENINO O PERSONAS CON ACTIVIDADES PARALELAS QUE QUIEREN SIMULTANEAR SU EMPLEO. • OSCILACIONES DE LA DEMANDA QUE ORIGINA NO LA PERDIDA DEL EMPLEO SINO LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO (SUBEMPLEO).
IMPORTANCIA DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y DEL EMPLEO TEMPORAL	<ul style="list-style-type: none"> • CIERTA ESTACIONALIDAD DE DISTINTA FRECUENCIA (MESES, SEMANAS, DIAS...) CARACTERISTICA DE CIERTAS ACTIVIDADES.
IMPORTANCIA DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	<ul style="list-style-type: none"> • LA EXIGENCIA DE SIMULTANEIDAD Y LOCALIZACION DE LOS ACTOS DE PRODUCCION Y DE CONSUMO ORIGINA UNIDADES EMPRESARIALES DE PEQUEÑA DIMENSION. • SE TRATA DE ACTIVIDADES NO ESTANDARIZABLES DONDE LA PRESTACION DE TRABAJO ES LA ESENCIA DE LA ACTIVIDAD.
DUALISMO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • COEXISTENCIA DE UN NUMERO ELEVADO DE PUESTOS DE TRABAJO DE BAJA CUALIFICACION (BAJOS SALARIOS Y EMPLEO MUY FLEXIBLE) RELACIONADOS PRINCIPALMENTE CON LOS SERVICIOS COLECTIVOS Y DE DISTRIBUCION, CON UN SEGMENTO DE ALTA CUALIFICACION Y ESPECIALIZACION (ENTRAN A FORMAR PARTE DEL CAPITAL FIJO DE LA EMPRESA Y SU NIVEL RETRIBUTIVO ES ALTO) ASOCIADOS CON TAREAS DESEMPEÑADAS POR TECNICOS Y PROFESIONALES.
EL EMPLEO EN LOS SERVICIOS ES RELATIVAMENTE ESTABLE EN RELACION CON LAS FLUCTUACIONES CICLICAS DE LA ECONOMIA	<ul style="list-style-type: none"> • ELEVADA PARTICIPACION DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL SECTOR, MENOS SENSIBLES A LA CRISIS. (EN LA UE MAS DEL 50% DEL EMPLEO TERCIARIO LO APORTAN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS). • EXISTENCIA DE ALGUNOS SERVICIOS CON REDUCIDAS VARIACIONES EN SU DEMANDA (SANIDAD, ENSEÑANZA...). • PRESENCIA DE EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS CUYO COMPORTAMIENTO DEPENDE DE PRECISIONES POLITICAS (EN MUCHOS CASOS ANTICICLICAS) Y NO DEL MERCADO.

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO Nº 1

POBLACION OCUPADA POR SECTORES EN ESPAÑA



CUADRO Nº 3

ESTRUCTURA Y TENDENCIA DEL EMPLEO EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL EUROPEA

CARACTERISTICAS Y TENDENCIAS

DATOS REPRESENTATIVOS

ELEVADA PROPORCION DE EMPLEO FEMENINO Y DE JOVENES

EN FRANCIA, EL 11% POSEE UNA EDAD COMPRENDIDA ENTRE 15 Y 24 AÑOS; EN ALEMANIA APROXIMADAMENTE UN 43% DE LOS EMPLEADOS TIENE MENOS DE 30 AÑOS (LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO JOVEN ES MAS ACUSADA EN LAS MUJERES; LAS MENORES DE 25 AÑOS REPRESENTAN CERCA DEL 30% FRENTE AL 25% A NIVEL NACIONAL). POR TANTO, SE TRATA DE UN SECTOR DE ELEVADA ROTACION DE LA MANO DE OBRA.

AUMENTO RELATIVO DEL EMPLEO ASALARIADO

LA PROPORCION DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES ES DEL 12,6% EN LUXEMBURGO (ENTRE 1975 Y 1987 DISMINUYERON CERCA DE UN 40%); UN 15,1% EN DINAMARCA; UN 15,2% EN ALEMANIA; UN 15,6% EN EL REINO UNIDO; UN 20% EN LOS PAISES BAJOS; UN 22% EN FRANCIA; ENTRE 27-30% EN IRLANDA; UN 45,9% EN BELGICA; UN 66,4% EN ITALIA Y UN 71,1% EN GRECIA (COMISION, 1996).



TRABAJO DE CARACTER PARCIAL Y DE CORTA DURACION

MIENTRAS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA LA PROPORCION DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL NO ALCANZA EN LA UE EL 3%, LA PARTICIPACION DE DICHO NIVEL DE CONTRATACION PARA EL COMERCIO AL POR MENOR ES DE CASI UN 32% (COMISION EUROPEA, 1995). NO OBTANTE, ESTAS CIFRAS VARIAN DEPENDIENDO DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA Y DEL PAIS. ASI, LA MAYOR PARTICIPACION CORRESPONDE A LAS GRANDES EMPRESAS (35%), AUNQUE LAS PEQUEÑAS ALCANZAN UN RELEVANTE 28%. DESTACA LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN PAISES COMO HOLANDA, REINO UNIDO, ALEMANIA Y SUECIA FRENTE A PAISES COMO PORTUGAL, DONDE ES PRACTICAMENTE INEXISTENTE. EN CUANTO AL EMPLEO DE TIPO TEMPORAL, EN LA MAYORIA DE LOS PAISES EUROPEOS SE HAN GENERALIZADO LOS CONTRATOS DE CORTA DURACION, A VECES CON UNA PROTECCION SOCIAL REDUCIDA; ADEMÁS, EL COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR JUNTO CON LA CONSTRUCCION Y LA AGRICULTURA SON LAS RAMAS DE ACTIVIDAD CON MAS PORCENTAJE DE EMPLEO TEMPORAL. ENTRE LOS PAISES EN LOS QUE ESTA MAS EXTENDIDO EL TRABAJO TEMPORAL DESTACAN ESPAÑA, PORTUGAL Y GRECIA. EN FRANCIA SE ESTIMABA, A FINALES DE LOS 80, QUE EL 12% DE LOS EMPLEADOS DE LAS GRANDES SUPERFICIES TRABAJABAN CON UN CONTRATO DE CORTA DURACION.

CLARA RELACION ENTRE EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS (O INCLUSO EL NIVEL DE ATOMIZACION DEL SECTOR), EL TIPO DE CONTRATO (PARCIAL-TOTAL) Y LA PROPORCION DE EMPLEO FEMENINO

LAS EMPRESAS CON 50 EMPLEADOS O MAS POSEEN LA MAYOR PROPORCION DE MUJERES (61%) Y LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (5-49 EMPLEADOS) CUENTAN CON LA MENOR PROPORCION (52%), MIENTRAS QUE EN LAS EMPRESAS MAS PEQUEÑAS (CON 4 EMPLEADOS O MENOS) LAS MUJERES REPRESENTAN EL 55% DEL EMPLEO (MUCHAS DE LAS CUALES SON PROPIETARIAS). EXISTE UN CONJUNTO DE PAISES CON UNA REDUCIDA PROPORCION DE MUJERES ENTRE LOS QUE SE ENCUENTRAN GRECIA, ITALIA, PORTUGAL E IRLANDA (ALREDEDOR DEL 43-45%), QUE SE CARACTERIZAN AL MISMO TIEMPO POR POSEER UNA DENSIDAD COMERCIAL BASTANTE ELEVADA. FRENTE A ESTOS DESTACAN PAISES COMO ALEMANIA, DONDE EL EMPLEO FEMENINO REPRESENTA ALREDEDOR DEL 64% DEL EMPLEO TOTAL. EN CUANTO AL TIPO DE CONTRATO, EN TODOS LOS PAISES EUROPEOS, SALVO EXCEPCIONES COMO ITALIA, LA PROPORCION DE MUJERES CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL ES MUY SUPERIOR AL DE LOS HOMBRES, LLEGANDO A ALCANZAR DIFERENCIAS MAXIMAS EN FRANCIA (41% FRENTE AL 9%), EN DINAMARCA Y EN ALEMANIA. COMO YA HEMOS INDICADO AL ANALIZAR LAS CARACTERISTICAS DEL EMPLEO TERCARIO, EXISTEN VARIOS FACTORES QUE LO EXPLICAN: DESEOS DE SOCIALIZACION POR PARTE DE LAS MUJERES, FUNCIONES TRADICIONALES Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

MENORES NIVELES SALARIALES

ANALIZANDO EL COSTE LABORAL POR HORA TRABAJADA, OBSERVAMOS QUE DICHO COSTE ES UN 30% INFERIOR EN EL COMERCIO QUE EN EL SECTOR INDUSTRIAL (INCLUIDA CONSTRUCCION) Y UN 40% QUE EL COSTE DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS Y LOS SEGUROS; SOBRE TODO, ESE COSTE ES MAS REDUCIDO EN PAISES COMO ESPAÑA, IRLANDA, GRECIA, PORTUGAL Y REINO UNIDO.

FUENTE: Elaboración propia.

empresas, junto a una destrucción del mismo en las pequeñas y medianas. A finales de los 80, según el estudio realizado por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP; 1994), las empresas con menos de diez empleados (incluyendo a los propietarios y los miembros de la

familia) representaban el 61% del empleo total en el comercio al por menor en Dinamarca y Alemania, y el 46% en Francia.

Las empresas con menos de tres empleados representaban el 11% en Alemania y sólo un 6% en Dinamarca (en 1989, mientras que en 1980 era del

9%). Si nos centramos únicamente en el sector alimentario, las cifras son más elevadas: en Bélgica el 88% de las empresas poseen al menos 10 empleados (40% se encuentran en empresas con 1.000 empleados o más); en Francia el 78% de las empresas tienen más de 10 empleados.



CUADRO Nº 4
PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL COMERCIO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE (MILES)

	UE/12	BELGICA	DINAMARCA	ALEMANIA (1)	GRECIA	ESPAÑA	FRANCIA	IRLANDA	ITALIA	LUXEMBURGO	HOLANDA	PORTUGAL	REINO UNIDO
EMPLEO TOTAL	133.347,1	3.770,3	2.636,6	29.715,0	3.680,0	12.457,7	22.021,4	1.133,9	21.015,1	164,6	6.613,9	4.509,1	25.629,6
COMERCIO, HOSTELERIA, REPARACION	25.348,8	670,8	403,4	4.965,5	752,2	2.766,1	3.783,5	221,3	4.430,0	33,3	1.227,0	902,4	5.193,3
COMERCIO AL POR MAYOR, RECUPERACION Y CORRETAJE	5.209,6 ⁽²⁾	129,6	125,5	1.018,0	117,2	479,3	1.035,7	40,9	NO DISPONIBLE	7,2	395,9	146,2	796,2
COMERCIO AL POR MENOR	11.103,2 ⁽²⁾	367,6	178,6	2.817,2	387,4	1.403,0	1.900,0	108,9	NO DISPONIBLE	15,9	576,2	468,9	2.879,7

NOTA: Datos de 1992. 1.- Alemania: Datos de 1990. 2.- No incluye datos de Italia.
FUENTE: Comisión de las Comunidades Europeas: El empleo en Europa, 1994; Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales (Luxemburgo).

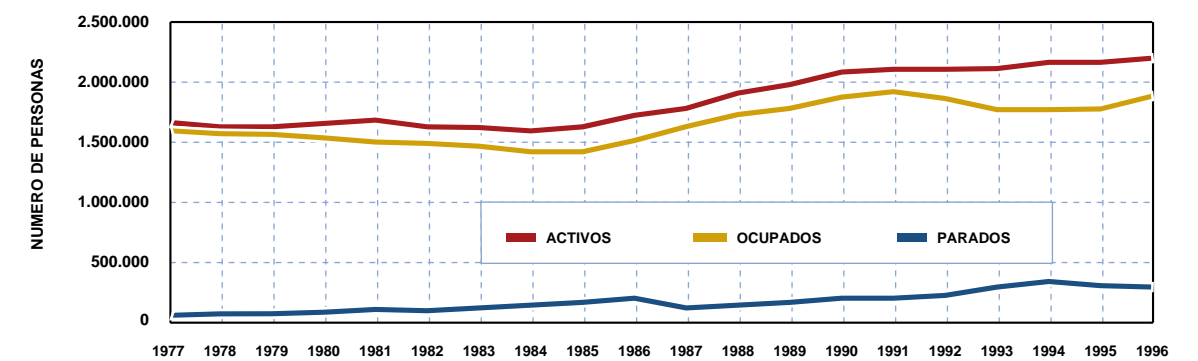


CUADRO Nº 5
EMPRESAS ACTIVAS SEGUN SECTORES ECONOMICOS

INTERVALOS DE ASALARIADOS	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	COMERCIO	RESTO SERVICIOS
SIN ASALARIADOS	1.370.618	85.559	112.597	446.614	725.848
DE 1 A 2 ASALARIADOS	588.280	64.520	59.156	202.851	261.751
DE 3 A 5 ASALARIADOS	212.373	36.753	29.467	65.069	81.084
DE 6 A 9 ASALARIADOS	90.683	21.241	14.843	23.769	30.830
DE 10 A 19 ASALARIADOS	68.109	20.299	11.298	15.320	21.192
DE 20 O MAS ASALARIADOS	54.648	19.839	7.640	9.698	17.471
TOTAL	2.384.711	248.211	235.001	763.321	1.138.178

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, 1996: Directorio Central de Empresas, Madrid.

GRAFICO Nº 2
EVOLUCION DEL EMPLEO EN EL SECTOR DISTRIBUTIVO ESPAÑOL



NOTA: Valores medios anuales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Las condiciones del empleo van a estar influidas por aspectos concretos de cada uno de los países miembros de la Unión Europea. Por ejemplo, el contexto jurídico e institucional, social o incluso de la propia situación del mercado de trabajo, aspectos que desarrollaremos para el caso español.

A este respecto, en el cuadro nº 3 se recogen las principales características del empleo en la distribución comercial europea.

Por último, en cuanto a la evolución internacional del empleo en el comercio minorista, según un estudio realizado por la Comisión (European Commission; 1995), se estima que el crecimiento del empleo en el comercio al por menor será relativamente reducido, centrándose dicho incremento en empleados cualificados y con contratos a tiempo parcial.

ASPECTOS GENERALES DEL EMPLEO EN EL COMERCIO

Actualmente, la distribución comercial española representa el 15,08% de la población ocupada total, el 13,5% de la población activa, el 12,17% de la asalariada y el 23,77% de la no asalariada o por cuenta propia (2).

En general, se puede establecer que la distribución comercial española ha sido un sector generador de empleo durante los últimos veinte años; así, entre 1977 y 1996 el empleo en el comercio creció más del 16%. Sin embargo, a lo largo de estas dos décadas el comportamiento no ha sido homogéneo, apareciendo, como puede observarse en el gráfico nº 2, tres grandes etapas que, en cierta forma, corresponden a los tres grandes periodos económicos: el primer periodo caracteriza-

do por pérdida de empleo que corresponde con la crisis 1977-1985; periodo de recuperación económica y de creación de empleo en el comercio 1986-1991; y un último periodo de recesión, 1992-1994, caracterizado, asimismo, por pérdida de empleo, pero con ciertas matizaciones como posteriormente analizaremos. Por último, la evolución del empleo durante 1995 y 1996 refleja, en cierta forma, la salida de la crisis; en estos años el empleo creció un 0,28% y 2,46% respectivamente.

Por otra parte, es imprescindible detenernos en las características de las empresas como primer elemento que va a determinar en gran medida el tipo de empleo del sector. Las actividades comerciales representan el 32% del tejido empresarial español. Además, como refleja el cuadro nº 5, se trata de una de las ramas de actividad con

mayor nivel de atomización. El 58,5% de las empresas no tiene ningún trabajador; y tan sólo un 1,27% de las sociedades emplea a más de 20 asalariados. Esto refleja la gran importancia que en este sector va a tener el empleo no asalariado y la gran concentración que el mismo presenta.

Como podemos observar en el cuadro nº 6, las características del empleo en la distribución comercial española son semejantes a las presentadas por dicho sector en los distintos países europeos: elevada proporción de empleo femenino, importancia creciente del empleo a tiempo parcial, gran participación de la contratación tempo-

ral, sector generador de empleo neto y tradicional sector refugio.

Sin embargo, como conclusión es necesario incorporar algunos elementos que reflejan la posibilidad de ciertos cambios del empleo del sector:

- Menor dinamismo del sector distributivo español en términos de empleo (durante 1995 y 1996 el empleo nacional creció a una tasa del 2,79% frente al 1,38% del sector distributivo).
- Frente a etapas anteriores, a partir de la fase recesiva 1991-1994, el sector distributivo ha dejado de desempeñar el papel de sector refugio, a través del empleo no asalariado. Durante ese periodo se ha destruido este tipo de tra-

bajo, siendo el empleo asalariado el único que crece ligeramente a partir de 1991. Además, a pesar, de la salida de la crisis, el empleo por cuenta propia sigue desapareciendo, creciendo únicamente el asalariado.

- En los dos últimos años, en la distribución comercial española se han creado mayor número de empleos fijos que temporales, rompiendo con la tendencia existente en el sector.
- Por último, durante 1996 se observa que la distribución comercial española vuelve a intentar actuar como "refugio" de la mano de obra femenina que se incorpora al mercado de trabajo, después de la última crisis económica.

CUADRO Nº 6

CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCION DEL EMPLEO EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL ESPAÑOLA

CARACTERÍSTICAS

ASPECTOS BASICOS

ELEVADA DINAMICIDAD

EN MEDIA, LA DISTRIBUCION COMERCIAL ESPAÑOLA SIEMPRE DESTRUYE MENOS EMPLEO QUE EL TOTAL NACIONAL Y, ASIMISMO, CREA MAS EMPLEO QUE LA ECONOMIA EN GENERAL. ASI, ENTRE 1977 Y 1985 EL COMERCIO DESTRUYO EMPLEO A UNA TASA ANUAL ACUMULATIVA DEL -1,18% FRENTE AL -1,82% A NIVEL NACIONAL, MIENTRAS QUE ENTRE 1985 Y 1991 CREO EMPLEO A UNA TASA DEL 4,62% FRENTE AL 2,86% A NIVEL NACIONAL. LO MISMO HA SUCEDIDO ENTRE 1991 Y 1994; EN ESTE PERIODO EL SECTOR COMERCIO DESTRUYO EMPLEO A UNA TASA DEL -1,57% FRENTE AL -2,38% A NIVEL NACIONAL.

POR UN LADO, LAS MUJERES DESANIMADAS Y EN GENERAL POCO CUALIFICADAS QUE SALEN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EPOCAS DE CRISIS Y QUE SE INCORPORAN CUANDO MEJORA LA SITUACION LABORAL, SE "REFUGIAN" EN AQUELLAS ACTIVIDADES ECONOMICAS QUE MEJOR SE ADAPTAN A SUS CARACTERÍSTICAS (EMPLEO POCO CUALIFICADO, POCO REMUNERADO, TEMPORAL E INCLUSO PARCIAL). ASI, ENTRE 1977 Y 1985 EL NUMERO DE ACTIVOS MUJERES EN EL COMERCIO DISMINUIA UN 5,7% Y A NIVEL NACIONAL AUMENTABA UN 10%; MIENTRAS QUE ENTRE 1985 Y 1991 EL NUMERO DE MUJERES QUE SE INCORPORABAN AL SECTOR DISTRIBUTIVO CRECIA UN 44,5%, FRENTE AL NIVEL NACIONAL DONDE SOLO SE INCORPORABAN UN 29,9%. ESTA SITUACION PARECE QUE VUELVE A DARSE EN 1996; EN ESTE AÑO, EL NUMERO DE ACTIVOS MUJERES HA AUMENTADO EN LA DISTRIBUCION ESPAÑOLA A TASAS CERCANAS A LA MEDIA NACIONAL.

POR OTRO, EL SECTOR COMERCIO ACTUA COMO "REFUGIO" DEL EMPLEO DESAPARECIDO EN LA INDUSTRIA Y EN LA AGRICULTURA, PRINCIPALMENTE EN FORMA DE EMPLEO AUTONOMO. ASI, EN EL PERIODO DE RECESION 1977-1985, EL NUMERO DE NO ASALARIADOS VARONES EN EL COMERCIO CRECIO UN 11%.

"SECTOR REFUGIO" TRADICIONAL

EL 47,1% DE LA POBLACION ACTIVA SON MUJERES FRENTE AL 38,5% A NIVEL NACIONAL, DIFERENCIA QUE SE ACRECIENTA EN TERMINOS DE POBLACION OCUPADA (UN 45,6% FRENTE A UN 34,9% A NIVEL NACIONAL). ESTE TIPO DE MANO DE OBRA SE VE SOMETIDA A GRAN NUMERO DE FLUCTUACIONES, DESTRUYENDOSE MAS EMPLEO EN EPOCAS DE CRISIS QUE LA MEDIA NACIONAL (-1,9% FRENTE AL -1,7% A NIVEL NACIONAL, ENTRE 1977 Y 1985) Y CRECIENDO DE FORMA VERTIGINOSA EN EPOCAS DE AUGE (6,3% FRENTE A 4,7% A NIVEL NACIONAL). SE TRATA, POR TANTO, DE UN EMPLEO DE GRAN INESTABILIDAD; ES LA MANO DE OBRA FEMENINA LA MAS UTILIZADA POR PARTE DEL EMPRESARIO ANTE NECESIDADES COYUNTURALES DE EMPLEO.

IMPORTANCIA CRECIENTE DEL EMPLEO FEMENINO. EMPLEO DE GRAN INESTABILIDAD

DISMINUCION DE LA IMPORTANCIA RELATIVA DEL EMPLEO NO ASALARIADO

ACTUALMENTE, EL NUMERO DE NO ASALARIADOS ASCIENDE A ALGO MAS DE 739.000 PERSONAS, LO QUE REPRESENTA EL 39,56% DE LOS OCUPADOS DEL SECTOR (MAS DEL 46% SON MUJERES), UN PORCENTAJE BASTANTE IMPORTANTE COMPARADO CON LA MEDIA NACIONAL (25,1%), Y MUY ACORDE CON EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR. POR TANTO, EN ESPAÑA UNO DE CADA CINCO TRABAJADORES NO ASALARIADOS PERTENECEN AL SECTOR DISTRIBUTIVO Y MAS DE UNA DE CADA TRES MUJERES (34%) QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA LO HACEN EN EL MISMO SECTOR. SIN EMBARGO, LA EVOLUCION QUE DICHO EMPLEO HA TENIDO EN LOS ULTIMOS AÑOS NO HA SIDO NADA FAVORABLE (VEASE CUADRO 9). COMO YA HEMOS INDICADO, EN EL PERIODO DE RECESION 1977-1985 EL NUMERO DE NO ASALARIADOS VARONES EN EL SECTOR COMERCIO CRECIO UN 11%; ENTRE 1985 Y 1991, EL NUMERO DE NO ASALARIADOS VOLVIO A CRECER, SOBRE TODO EL FEMENINO QUE LO HIZO EN OTRO 11%; EL MASCULINO TAMBIEN CRECIO UN 8% (HUBO AÑOS DE DESTRUCCION DE EMPLEO DE FORMA OCASIONAL COMO 1989); FRENTE A ESTA EVOLUCION, ENTRE 1992 Y 1996 (AMBOS INCLUSIVOS) EL NUMERO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES HA DISMINUIDO EN MAS DE UN 10%, LO QUE EQUIVALE A CERCA DE 90.000 EMPLEADOS (DESTACANDO 1993 COMO AÑO DE MAYOR DESTRUCCION DE EMPLEO AUTONOMO, DESAPARECIENDO ALREDEDOR DEL 5% DEL MISMO) (1). NO OBSTANTE, HAY QUE DISTINGUIR SEGUN EL TAMAÑO DE LOS ESTABLECIMIENTOS; ASI, DURANTE 1992-1994 LOS EMPLEADOS POR CUENTA PROPIA QUE TRABAJABAN EN ESTABLECIMIENTOS DE MAS DE CINCO TRABAJADORES DISMINUYERON MAS DEL 25%, FRENTE A POCO MAS DEL 4,5% DE LOS NO ASALARIADOS PERTENECIENTES A COMERCIOS DE PEQUEÑA DIMENSION. SIN EMBARGO, DICHA TENDENCIA VARIA DURANTE 1995 Y 1996, DE TAL FORMA QUE LA TOTALIDAD DEL EMPLEO POR CUENTA

PROPIA QUE DESAPARECE EN EL SECTOR COMERCIO CORRESPONDE A ESTABLECIMIENTOS DE DIMENSION REDUCIDA (MENOS DE CINCO TRABAJADORES), CRECIENDO UN 25% EL EMPLEO AUTONOMO EN ESTABLECIMIENTOS DE MAS DE 5 TRABAJADORES DURANTE ESTOS DOS AÑOS. TAMBIEN SE PUEDE INDICAR QUE 1996 HA SIDO EL PRIMER AÑO DESDE 1991 EN EL QUE EL EMPLEO NO ASALARIADO FEMENINO HA PRESENTADO UNA LIGERA TASA DE CRECIMIENTO; SI SE CONFIRMA ESTE LEVE CAMBIO DE TENDENCIA SE PODRIA DECIR QUE LAS REGULACIONES DEL SECTOR HAN ORIGINADO CIERTOS EFECTOS POSITIVOS EN ESTE TIPO DE EMPLEO. POR CONTRA, EL EMPLEO ASALARIADO EN EL COMERCIO TAN SOLO CONSTITUYE EL 12% DEL TOTAL NACIONAL, CIFRA QUE SE ELEVA AL 15% PARA EL CASO DE LAS MUJERES. ESTE TIPO DE EMPLEO SE HA COMPORTADO, SALVO EN LOS ULTIMOS AÑOS, DE FORMA PARALELA AL EMPLEO A NIVEL GENERAL.

1.- No hay que olvidar las repercusiones de la introducción de la Estimación Objetiva por Módulos, recogida en la reforma fiscal de 1992, en la medida en que las empresas personas físicas eluden dicha reforma con la transformación de las mismas en empresas de naturaleza jurídica.

FUENTE: Elaboración propia.



CARACTERÍSTICAS

ASPECTOS BASICOS

CRECIMIENTO VERTIGINOSO DE LA CONTRATACION TEMPORAL

EN 1987 LOS ASALARIADOS CON CONTRATACION TEMPORAL REPRESENTABAN EL 18% DEL TOTAL DE ASALARIADOS Y EN 1996 ALCANZAN EL 40%. NO OBSTANTE, SI ANALIZAMOS LA EVOLUCION EXPERIMENTADA A LO LARGO DE LOS ULTIMOS AÑOS, HAY QUE INDICAR LOS SIGUIENTES ASPECTOS (VEANSE CUADROS 7 Y 8):

- A LO LARGO DEL PERIODO DE EXPANSION DE LA SEGUNDA MITAD DE LOS 80 PRACTICAMENTE LA TOTALIDAD DEL EMPLEO CREADO FUE DE CARACTER TEMPORAL, E INCLUSO SE DESTRUYO PARTE DEL EMPLEO FIJO; ASI, ENTRE 1987 Y 1992 EL EMPLEO TEMPORAL CRECIO A UNA TASA ACUMULATIVA ANUAL DEL 21,68%, MIENTRAS QUE EN ESE MISMO PERIODO DICHA TASA PARA EL EMPLEO FIJO FUE DEL -0,75%. PARADOJICAMENTE, DURANTE EL PERIODO DE RECESION DE LOS AÑOS 90 EL EMPLEO DESTRUIDO VOLVIO A SER FIJO, MANTENIENDOSE O INCLUSO AUMENTANDO EL EMPLEO TEMPORAL. SIN EMBARGO, ESTA TENDENCIA DE MENOR CRECIMIENTO DEL EMPLEO FIJO FRENTE AL TEMPORAL HA CAMBIADO EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS; 1995 HA SIDO EL PRIMER AÑO DESDE 1987 EN EL QUE EL EMPLEO FIJO HA CRECIDO TANTO EN TERMINOS ABSOLUTOS COMO RELATIVOS POR ENCIMA DEL EMPLEO TEMPORAL (DURANTE 1996 EL 80% DEL EMPLEO CREADO FUE FIJO).
- UNA SEGUNDA CARACTERISTICA HACE REFERENCIA AL ALTO GRADO DE ESTACIONALIDAD ASOCIADA A LA CONTRATACION TEMPORAL, SIENDO MUCHO MAS ACUSADA EN PERIODOS DE RECESION. ASI, DURANTE LA SEGUNDA MITAD DE 1992 Y 1993, SOBRE TODO EN EL ULTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO, EL EMPLEO TEMPORAL CRECIA HASTA UN 4%, DESAPARECIENDO GRAN PARTE DE ESTE EMPLEO CREADO EN LOS PRIMEROS MESES DEL AÑO SIGUIENTE.
- ASIMISMO, ES NECESARIO DISTINGUIR LA EVOLUCION EXPERIMENTADA POR LOS ASALARIADOS VARONES Y MUJERES. EN GENERAL, DURANTE EL PERIODO 1987-1994 LA TOTALIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO MASCULINO CREADO FUE TEMPORAL, DESTRUYENDOSE INCLUSO 13.000 EMPLEOS FIJOS EN LA ETAPA DE EXPANSION 1987-1991 Y, COMO ES DE ESPERAR, OTROS 50.000 EMPLEADOS FIJOS VARONES DURANTE 1992, 1993 Y 1994; SIN EMBARGO, DURANTE 1995 Y 1996 EL EMPLEO FIJO ESTA



CRECIENDO A UNA TASA ANUAL ACUMULATIVA DEL 3,6%, FRENTE A POCO MAS DEL 0,22% DEL EMPLEO TEMPORAL. ADEMAS, A LO LARGO DE 1996 EL EMPLEO TEMPORAL DISMINUYO MAS DEL 0,5%. EN CUANTO AL EMPLEO ASALARIADO FEMENINO, EN LOS ULTIMOS DIEZ AÑOS HA AUMENTADO TANTO EL FIJO COMO EL TEMPORAL, INCORPORANDOSE 46.000 MUJERES ASALARIADAS FIJAS Y MAS DE 155.000 CON CONTRATACION TEMPORAL. ESTO SUPUSO QUE EN 1.991 MAS DE LA MITAD DE LAS MUJERES CONTRATADAS EN EL COMERCIO TUVIERAN UN CONTRATO TEMPORAL, CUANDO TRES AÑOS ANTES, EN 1988, LA CONTRATACION FEMENINA TEMPORAL TAN SOLO ALCANZABA EL 33%. NO OBSTANTE, FRENTE AL EMPLEO MASCULINO, EN EL PERIODO DE RECESION 1991-1993 SE DESTRUYO EMPLEO TEMPORAL, MANTENIENDOSE O INCLUSO AUMENTANDO LEVEMENTE EL EMPLEO FIJO. ADEMAS, A LO LARGO DE 1995 LA TASA DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO FEMENINO FIJO FUE CUATRO VECES SUPERIOR AL MASCULINO. SIN EMBARGO, A PESAR DE ESTA FAVORABLE EVOLUCION, TODAVIA UN 47,2% DE LAS MUJERES ASALARIADAS EN EL SECTOR COMERCIO PRESENTAN UN CONTRATO TEMPORAL, MIENTRAS QUE LOS ASALARIADOS VARONES CON CONTRATO TEMPORAL REPRESENTAN UN 33,8%.



IMPORTANCIA CRECIENTE DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

ACTUALMENTE, EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL REPRESENTA EL 13,7% DEL EMPLEO TOTAL FEMENINO (INCLUIDO NO ASALARIADO) Y EL 3,1% DEL MASCULINO. LA EVOLUCION QUE, COMO YA HEMOS INDICADO, PRESENTA ESTE TIPO DE EMPLEO, SOBRE TODO EN EL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO, NOS LLEVA A PLANTEAR LA EXISTENCIA DE CIERTO SUBEMPLEO EN EL SECTOR

COMERCIAL ESPAÑOL. ASI, DURANTE LOS TRES ULTIMOS AÑOS EL AUMENTO DE EMPLEO FEMENINO HA SIDO EXCLUSIVAMENTE A TIEMPO PARCIAL.

ESTA RELATIVA IMPORTANCIA DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL, REPRESENTANDO MAS DEL 15,5% DEL TOTAL NACIONAL, ES LOGICO SI TENEMOS EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO DEL COMERCIO: DESDE EL LADO DE LA OFERTA DESTACA LA ALTA PARTICIPACION DE MUJERES Y JOVENES Y, DESDE EL LADO DE LA DEMANDA, LAS PROPIAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR COMO LA NECESIDAD DE MANO DE OBRA FLEXIBLE QUE COMPLEMENTE AL EMPLEO A TIEMPO COMPLETO PARA HACER FRENTE, POR UN LADO, A LOS AMPLIOS HORARIOS DE APERTURA Y, POR OTRO, A LAS FLUCTUACIONES EN EL NIVEL DE VENTAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS. ADEMAS, HAY QUE INDICAR QUE EL COMPORTAMIENTO DE ESTE TIPO DE EMPLEO PRESENTA UNA MENOR INTENSIDAD CICLICA, FRENTE AL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO.



Empleo

CUADRO Nº 7

PARTICIPACION DEL EMPLEO FIJO Y TEMPORAL EN EL SECTOR DISTRIBUTIVO ESPAÑOL

		1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
AMBOS SEXOS	FIJOS	81,16	75,01	69,63	64,31	61,66	60,86	60,47	58,78	59,17	60,15
	TEMPORALES	18,84	24,99	30,36	35,69	38,34	39,14	39,53	41,22	40,83	39,85
VARONES	FIJOS	86,34	80,13	76,05	71,53	70,41	68,61	66,25	64,74	64,75	66,19
	TEMPORALES	13,66	19,88	23,95	28,47	29,59	31,39	33,75	35,26	35,25	33,81
MUJERES	FIJOS	72,40	66,73	59,39	53,86	49,93	50,23	52,81	52,13	52,13	52,76
	TEMPORALES	27,60	33,27	40,61	46,14	50,07	49,77	47,19	47,87	47,87	47,24

NOTA: Valores medios anuales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

CUADRO Nº 8

TASA DE VARIACION DEL EMPLEO SEGUN CONTRATACION

	AMBOS SEXOS			VARONES			MUJERES		
	TOTAL	FIJOS	TEMPORALES	TOTAL	FIJOS	TEMPORALES	TOTAL	FIJOS	TEMPORALES
1988	9,60	1,29	45,35	7,70	-0,04	56,67	12,83	4,00	35,70
1989	8,73	0,93	32,07	8,21	2,70	30,34	9,55	-2,51	33,09
1990	7,52	-0,69	26,42	3,36	-2,79	22,92	14,48	3,55	29,70
1991	2,09	-2,13	9,68	-1,17	-2,68	2,73	6,78	-1,01	15,86
1992	-1,87	-3,13	0,16	-0,83	-3,39	5,19	-3,24	-2,65	-3,80
1993	-1,03	-1,68	-0,07	-2,55	-5,89	4,79	1,05	6,24	-4,19
1994	1,31	-1,52	5,78	-0,36	-2,67	4,07	3,60	0,32	7,22
1995	1,64	2,31	0,62	0,94	0,99	0,97	2,46	4,44	0,39
1996	4,93	6,84	2,23	3,75	6,29	-0,52	6,06	7,26	4,72

NOTA: Valores medios anuales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO EN EL COMERCIO

Una vez que se ha analizado ampliamente la evolución experimentada por el empleo en el sector distributivo español, vamos a detenernos en el análisis de los factores que de una forma u otra determinan el número de empleados en el mismo.

Diversos estudios a nivel europeo han intentado explicar la evolución del empleo en el sector. La mayoría han coincidido en una serie de factores que, por una parte, van a determinar su estructura y, por otra, van a originar cambios en el nivel de empleo y evolu-

ción del mismo. Entre otros, podemos citar los siguientes: relativos a remuneraciones y salarios (Craig y Wilkinson, 1985; Robinson y Wallace, 1976; Broadbridge, 1991); sobre los efectos de las nuevas formas comerciales (Freathy, 1993; Marchington y Harrinson, 1991; Penn y Worth, 1993); en torno a los cambios tecnológicos (Lewis, 1985; Smith, 1988), sobre la flexibilidad laboral (Walsh, 1991; Doogan, 1992; Leman, 1992), referentes al nivel formativo y educativo y (Jarvis y Prais, 1988, Freathy, 1991; Broadbridge y Davies, 1993).

Por otra parte, según el estudio realizado por la Comisión Europea (Euro-

pean Commission, 1995), dentro de los obstáculos para la expansión del empleo en el comercio minorista destacan los siguientes:

- La existencia de márgenes brutos insuficientes. Los directivos de las empresas minoristas entrevistadas han indicado como elementos determinantes, por orden de importancia, de estos insuficientes márgenes: los altos costes laborales de tipo no salarial, el alto nivel de competencia existente en el sector y los niveles salariales. Además, el insuficiente margen comercial debido a la competencia es el elemento que claramente gana fuerza comparado con el estudio realizado en 1989.





**CON EL MAR, TODOS TENEMOS QUE DAR
LA TALLA. LOS PECES Y TÚ.**

La pesca desaparece.

Hay que dejar crecer

a los peces.

Si no tienen el tamaño

mínimo, no los compres,

no los pesques.



CUADRO Nº 9

VARIACION ANUAL DEL EMPLEO NO ASALARIADO

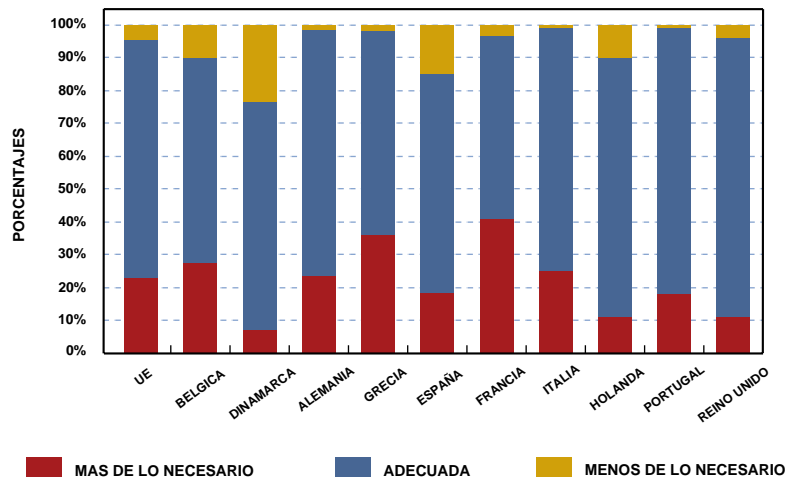
	TOTAL	VARONES	MUJERES
1978	0,05	3,17	- 3,08
1979	2,8	5,39	0,03
1980	- 0,25	- 2,39	2,16
1981	1,54	0,43	2,73
1982	- 1,75	0,68	- 4,31
1983	- 1,59	- 1,92	- 1,22
1984	0,99	2,91	- 1,12
1985	0,30	2,54	- 2,27
1986	5,11	2,71	8,00
1987	6,22	4,19	8,55
1988	0,20	1,04	- 0,72
1989	- 2,63	- 0,16	- 5,39
1990	0,18	- 0,06	0,47
1991	0,69	0,48	0,95
1992	- 1,77	- 5,87	- 0,88
1993	- 4,94	- 5,35	- 4,47
1994	- 2,12	- 1,10	- 3,40
1995	- 1,58	- 0,51	- 2,69
1996	- 0,80	- 2,30	0,97
1977/85	2,03	11,06	- 7,05
1985/91	9,88	8,39	11,67
1991/96	- 10,78	- 11,33	- 10,13

NOTA: Valores medios anuales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

GRAFICO Nº 3

RELACION NIVEL DE VENTAS/NIVEL DE EMPLEO EN EL COMERCIO



FUENTE: Comisión Europea, 1995: Performance of the European Union Labour market: European Economy, Nº 3: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (Luxemburgo).



• El siguiente factor en importancia es la insuficiente flexibilidad laboral. Las empresas minoristas europeas consideran que cuentan con más personal del necesario, comparado con los niveles de ventas existentes, frente al escaso 5% que declaran tener menos empleados que los necesarios (teniendo en cuenta la situación económica en la que se encontraban los países europeos en el momento de realizar el estudio). Se puede observar que países en los que se valora la existencia de exceso de personal se señala como motivo para la no expansión del empleo la insuficiente flexibilidad laboral (Francia y Grecia). Por otra parte, en algunos países las

empresas encuestadas señalan que tienen menos personal del necesario y no dan importancia a la insuficiente flexibilidad laboral (Reino Unido, Dinamarca y Portugal) (cuadro nº 10).

En concreto, las empresas minoristas españolas consideraban que los principales obstáculos para la creación de empleo eran: los bajos márgenes de beneficio debidos a la alta competencia, los altos costes laborales y, en tercer lugar, los niveles salariales; tan sólo destacar la mayor importancia relativa concedida a las insuficientes posibilidades de expansión.

Por tanto, a la vista de todos los estudios y estadísticas disponibles, hemos sintetizado como elementos

determinantes del empleo en la distribución comercial española los siguientes, cuyas principales manifestaciones recogemos en el cuadro nº 11:

• La actividad económica del país en la medida en que influye en el nivel de consumo y de ventas de las empresas distributivas españolas. No hay que olvidar que, tradicionalmente, se ha considerado que el nivel de ventas de las empresas podría explicar gran parte del empleo en el comercio. Era lógico pensar que, a medida que las empresas incrementaban sus ventas, sería necesario incorporar nuevos "dependientes" para hacer frente a las necesidades de esa nueva clientela; además, existía una alta estacionalidad en el empleo, sobre



¡ Dulces de Lujo !



San Antonio, S.A.

AVDA. BADIA POLESINE, 26 - Tfno. (95) 591 28 66 - 591 28 84 - FAX, 591 20 73
41560 - ESTEPA (Sevilla)



Distribución
Consumo Nº 36

FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL ESPAÑOLA (I)

CRECIMIENTO ECONOMICO Y EMPLEO

ACTUALMENTE, EL SECTOR DISTRIBUTIVO ESPAÑOL ALCANZA EL 13,4% DEL V.A.B. EN TERMINOS CORRIENTES Y EL 11,73% EN TERMINOS REALES, SIENDO LA RAMA DE ACTIVIDAD MAS IMPORTANTE DEL SECTOR TERCIARIO, SOLO SUPERADA POR LOS SERVICIOS NO DESTINADOS A LA VENTA CONSIDERADOS CONJUNTAMENTE. EL COMERCIO JUNTO A LAS REPARACIONES SE CARACTERIZAN POR SER UNA DE LAS RAMAS DE ACTIVIDAD MAS CICLICAS DEL SECTOR TERCIARIO; ASIMISMO, SU PRODUCCION SE CARACTERIZA POR CRECER MENOS QUE LA ECONOMIA EN SU CONJUNTO Y A NOTABLE DISTANCIA DEL CRECIMIENTO DE LA PRODUCCION TERCIARIA.

EN CUANTO A LA DEMANDA DE TRABAJO, SE TRATA EN CIERTA FORMA DE UNA DEMANDA DERIVADA, ES DECIR, QUE LOS CAMBIOS EN LA PRODUCCION DEL SECTOR DISTRIBUTIVO ESPAÑOL QUE, COMO YA HEMOS INDICADO, ESTAN EN GRAN MANERA DETERMINADOS POR LA ACTIVIDAD ECONOMICA EN GENERAL, DEBEN TENER UN IMPACTO SIGNIFICATIVO EN DICHO MERCADO DE TRABAJO.

SEGUN EL ESTUDIO DE FELIPE SAEZ (1993) EL COMERCIO Y LAS REPARACIONES SE CARACTERIZAN POR TRANSFORMAR INCREMENTOS EN EL NIVEL DE PRODUCCION EN CREACION DE EMPLEO NETO. ENTRE 1976 Y 1995, EL COMERCIO SE SITUA DENTRO DE LAS DIEZ PRIMERAS RAMAS POR SU CAPACIDAD DE GENERACION DE EMPLEO.

NO OBSTANTE, ESPECIFICANDO POR PERIODOS, SE CARACTERIZA POR CREAR MAS EMPLEO POR UNIDAD DE PRODUCTO EN EPOCAS DE AUGE Y AL MISMO TIEMPO POR DESTRUIR MUCHO MAS EMPLEO QUE LA MEDIA NACIONAL Y QUE LA MEDIA DEL SECTOR SERVICIOS EN EPOCAS DE RECESION.

COMO CONCLUSION, SE PUEDE ESTABLECER QUE EL COMERCIO SE CARACTERIZA POR SER UNA DE LAS RAMAS MAS CICLICAS DEL SECTOR SERVICIOS, ADEMAS DE POSEER UNA DEMANDA DE TRABAJO DERIVADA BASTANTE DINAMICA. POR TANTO, EL CRECIMIENTO ECONOMICO EN GENERAL VA A DETERMINAR EN GRAN MEDIDA EL EMPLEO EN EL SECTOR COMERCIAL A TRAVES DE DICHA DEMANDA DERIVADA.

CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES Y EMPLEO

DE FORMA CONCRETA, ALGUNAS REPERCUSIONES DE LAS CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES DEL SECTOR SON:

- EN EL COMERCIO MINORISTA EXISTE UNA RELACION INVERSA ENTRE EL NUMERO DE OCUPADOS POR UNIDAD DE VENTA Y EL TAMAÑO DE LOS ESTABLECIMIENTOS. POR TANTO, TAMBIEN SE PRODUCEN ECONOMIAS DE ESCALA EN EL FACTOR TRABAJO, DISMINUYENDO EL NUMERO DE EMPLEADOS RELATIVO. ASI, LOS ESTABLECIMIENTOS DE MAS DE 2.500 M² NECESITAN UN 66% MENOS DE MANO DE OBRA POR UNIDAD VENDIDA, FRENTE A LOS PEQUEÑOS ESTABLECIMIENTOS DE MENOS DE 120 M².
- POR TIPO DE COMERCIO ENCONTRAMOS QUE ES EL COMERCIO AL POR MENOR EN ESTABLECIMIENTOS NO ESPECIALIZADOS EL QUE PRESENTA MENOR NIVEL DE EMPLEO POR UNIDAD VENDIDA, APARECIENDO EN EL LADO OPUESTO EL COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS (SIN CONSIDERAR LA VENTA MINORISTA DE OBJETOS DE SEGUNDA MANO). ASIMISMO, EXISTEN GRANDES DIFERENCIAS ENTRE AMBOS TIPOS DE COMERCIOS EN CUANTO A VENTAS, LOCALES Y EMPLEO.
- OTRO ELEMENTO QUE TRADICIONALMENTE SE HA TENIDO EN CUENTA EN MATERIA DE EMPLEO SON LOS CAMBIOS TECNOLOGICOS. LA PRIMERA GRAN INNOVACION TECNOLOGICA Y, SIN DUDA, LA MAS IMPORTANTE HA SIDO LA INTRODUCCION DEL AUTOSERVICIO COMO FORMA DE VENTA, REVOLUCIONANDO LA DISTRIBUCION COMERCIAL. SIN EMBARGO, A ESTA PIONERA INNOVACION HABRA QUE UNIR UN AMPLIO NUMERO DE CAMBIOS EN MATERIA DE GESTION E INFORMACION EN EL SECTOR DISTRIBUTIVO. EN GENERAL, SE OBSERVA QUE AQUELLOS ESTABLECIMIENTOS QUE UTILIZAN COMO FORMA DE VENTA EL MOSTRADOR, ESTABLECIMIENTOS TRADICIONALES, REQUIEREN UN MAYOR NUMERO DE EMPLEADOS POR UNIDAD VENDIDA, EN CONCRETO, EN MEDIA, EL DOBLE DE OCUPADOS. ADEMAS, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS, SON LOS MAS REDUCIDOS (<120 M²) LOS QUE PRESENTAN MENORES DIFERENCIAS SEGUN LA FORMA DE VENTA EMPLEADA.

COSTES LABORALES Y EMPLEO

SEGUN LA ENCUESTA DE COMERCIO INTERIOR SE HA PRODUCIDO UNA MAYOR PARTICIPACION RELATIVA DE LOS COSTES LABORALES EN EL SECTOR, PASANDO DE REPRESENTAR EL 52,5% DE LOS COSTES INTERMEDIOS EN 1988, A UN 54,2% EN 1992. NO OBSTANTE, ES NECESARIO EXAMINAR LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DE ESTOS COSTES LABORALES: LOS SUELDOS Y SALARIOS REPRESENTAN APROXIMADAMENTE EL 75% DEL COSTE BRUTO LABORAL, PERMANECIENDO MAS O MENOS CONSTANTES DESDE 1988. JUNTO A ESTOS APARECEN LAS COTIZACIONES OBLIGATORIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL CON APROXIMADAMENTE UN 22%, Y EL RESTO DE LAS COTIZACIONES Y GASTOS SOCIALES CON POCO MAS DEL 3% (ENCUESTA DE COSTE LABORAL). EN 1992 EL COSTE LABORAL BRUTO (1) DEL COMERCIO EN GENERAL ERA INFERIOR AL DEL SECTOR SERVICIOS Y AL RESTO DE LAS RAMAS ECONOMICAS CONSIDERADAS CONJUNTAMENTE. DE FORMA MAS CONCRETA, EL COMERCIO MAYORISTA PRESENTABA UN COSTE LABORAL BRUTO SUPERIOR AL MINORISTA. EN PRINCIPIO, PODRIAMOS PENSAR QUE EL MENOR COSTE LABORAL ORIGINARIA UNA MAYOR DEMANDA DE TRABAJO. SI ANALIZAMOS LA EVOLUCION EXPERIMENTADA POR EL COSTE LABORAL BRUTO ENTRE 1988 Y 1992 (PERIODO DE CREACION NETA DE EMPLEO EN EL COMERCIO MINORISTA), ENCONTRAMOS QUE, SIEMPRE CON LAS LIMITACIONES YA COMENTADAS, LOS SUELDOS Y SALARIOS JUNTO CON LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL CRECEN LIGERAMENTE A MENOR RITMO QUE TODAS LAS ACTIVIDADES CONJUNTAMENTE, MIENTRAS QUE LOS OTROS COSTES SOCIALES LO HACEN A UN RITMO BASTANTE INFERIOR, LO QUE ORIGINA UN MENOR NIVEL DE PROTECCION. EN EL COMERCIO MAYORISTA TANTO LOS SALARIOS COMO LAS PRESTACIONES SOCIALES SON LIGERAMENTE SUPERIORES, SITUANDOSE NO OBSTANTE MUY POR DEBAJO DE LA MEDIA DEL SECTOR SERVICIOS (EL COSTE BRUTO LABORAL REPRESENTA EL 83,15% DEL COSTE LABORAL DE LOS SERVICIOS). POR OTRA PARTE, LA GANANCIA MEDIA EN EL COMERCIO MINORISTA ESPAÑOL HA CRECIDO POR DEBAJO DE LA MEDIA DEL SECTOR SERVICIOS Y DE LA ECONOMIA EN SU CONJUNTO; ESTE PROCESO HA SEPARADO AUN MAS AL COMERCIO MINORISTA DE

LA MEDIA DEL SECTOR SERVICIOS (EN 1995 LA GANANCIA MEDIA DE UN TRABAJADOR EN EL COMERCIO MINORISTA FUE UN 26% INFERIOR A LA GANANCIA MEDIA DEL SECTOR SERVICIOS). REALIZADO UN ESTUDIO ESPECIFICO PARA 1992, SEGUN LA ENCUESTA DE SALARIOS EN LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS, ESTOS DATOS VARIAN DEPENDIENDO DE LA CATEGORIA PROFESIONAL, DURACION DE CONTRATO Y SEXO:

- EN GENERAL, EN EL COMERCIO MINORISTA LA REMUNERACION DEL TRABAJO FEMENINO CUALIFICADO ES COMPARATIVAMENTE INFERIOR A LA DEL RESTO DE ACTIVIDADES Y AL SECTOR SERVICIOS EN GENERAL, MIENTRAS QUE SUCEDE LO CONTRARIO PARA EL TRABAJO FEMENINO SIN NINGUN TIPO DE FORMACION. ADEMAS, LOS TRABAJADORES TEMPORALES MENORES DE 18 AÑOS Y LOS PEONES INDEPENDIENTEMENTE DE LA EDAD, ES DECIR, SIN CUALIFICACION, GANAN MAS EN EL COMERCIO MINORISTA QUE EN EL SECTOR SERVICIOS; INCLUSO, COMO SUCEDE PARA LAS MUJERES PEONES, LA DIFERENCIA ES DE MAS DEL 13%. POR TANTO, ESTAS CIFRAS EXPLICAN, EN PARTE, LA ALTA PARTICIPACION FEMENINA SIN CUALIFICACION QUE SE REFUGIA EN EL SECTOR Y EL ALTO PORCENTAJE DE JOVENES EXISTENTES EN EL MISMO; PARA AMBOS COLECTIVOS, EL COMERCIO ES UN MERCADO LABORAL ATRACTIVO. LA AUSENCIA DE NECESIDAD DE CUALIFICACION JUNTO A UN SALARIO COMPARATIVAMENTE MAYOR SON LOS FACTORES QUE EXPLICAN LA ALTA PARTICIPACION FEMENINA; MIENTRAS QUE LOS JOVENES CONSIDERAN QUE EL COMERCIO ES UNA ACTIVIDAD ECONOMICA IDONEA PARA PODER INTRODUCIRSE EN EL MERCADO DE TRABAJO, AUNQUE LA PERMANENCIA EN EL MISMO SEA LA MENOR POSIBLE DADA LA BAJA PROMOCION LABORAL Y ACEPTACION SOCIAL DEL COMERCIO. ADEMAS, LA ALTA PARTICIPACION DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL LES PERMITE COMPAGINAR EL MISMO CON OTRAS ACTIVIDADES (ESTUDIOS, TAREAS DOMESTICAS...).
- TAMBIEN APARECEN BIEN SITUADOS LOS VARONES DE ALTA CUALIFICACION Y CONTRATO TEMPORAL, CUYO SALARIO PUEDE SER HASTA UN 15% SUPERIOR QUE EN EL SECTOR SERVICIOS; EN ESTE CASO, NO HAY QUE OLVIDAR LA IMAGEN NEGATIVA QUE EL COMERCIO MINORISTA HA TENIDO TRADICIONALMENTE, DE TAL MODO QUE UNA DE LAS FORMAS DE

INCORPORAR MANO DE OBRA CUALIFICADA AL "GREMIO DE TENDEROS" ES OFRECIENDO COMPARATIVAMENTE SALARIOS SUPERIORES.

- EN CUANTO AL TIPO DE CONTRATACION, LAS DIFERENCIAS NO SON TAN ACUSADAS COMO LAS EXISTENTES EN EL SECTOR SERVICIOS EN SU CONJUNTO; NO OBSTANTE, UN TRABAJADOR FIJO PUEDE COBRAR HASTA UN 45% MENOS QUE UN TRABAJADOR CON CONTRATO TEMPORAL DE SU MISMA CATEGORIA PROFESIONAL. CURIOSAMENTE, EN EL COMERCIO MINORISTA LOS TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS TEMPORALES PERCIBEN UN SUELDO SUPERIOR QUE LOS FIJOS E INCLUSO SUPERIOR AL SUELDO PERCIBIDO EN EL SECTOR SERVICIOS POR UN TRABAJADOR DE CATEGORIA Y CONTRATO SIMILAR. NO DEBEMOS OLVIDAR QUE, SEGUN HEMOS ANALIZADO ANTERIORMENTE, LA CONTRATACION TEMPORAL EN EL COMERCIO HA CRECIDO A UN RITMO VERTIGINOSO, EN MUCHOS CASOS APOYADO EN UNAS CONDICIONES ECONOMICAS SEMEJANTES A LAS DE LOS TRABAJADORES FIJOS, AUNQUE SIN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. EN LOS CONTRATOS TEMPORALES OBSERVAMOS COMO LOS SALARIOS PERCIBIDOS SEGUN SEXO SE APROXIMAN. SIN EMBARGO, SUCEDE LO CONTRARIO PARA CATEGORIAS OCUPACIONALES MENOS DEFINIDAS COMO SON PEONES, SUBALTERNOS Y AYUDANTES NO TITULADOS; EN ESTE ULTIMO CASO, NO HAY QUE OLVIDAR LAS CONDICIONES VENTAJOSAS QUE ENCUENTRAN LAS MUJERES EN EL COMERCIO MINORISTA AUN ESTANDO COMPARATIVAMENTE PEOR REMUNERADAS QUE LOS VARONES (AUSENCIA DE CUALIFICACION, "SECTOR REFUGIO", SALARIOS SUPERIORES...).

EN CUANTO AL COMERCIO MAYORISTA, LA GANANCIA MEDIA POR TRABAJADOR, JUNTO A LOS INTERMEDIARIOS Y LA RECUPERACION DE PRODUCTOS, HAN CRECIDO DURANTE LA DECADA DE LOS 90 SIEMPRE POR ENCIMA DE LA MEDIA NACIONAL, SALVO DURANTE 1991 Y 1992, REFLEJANDO LA CRISIS DEL SECTOR EN ESOS DOS AÑOS. REALIZANDO UN ESTUDIO DETALLADO PARA 1992, ENCONTRAMOS LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- EXISTEN MAYORES DIFERENCIAS SALARIALES EN FUNCION DEL SEXO; EL SALARIO MEDIO DE LAS MUJERES EN EL COMERCIO MAYORISTA ES UN 35%

INFERIOR AL SALARIO MEDIO DE LOS HOMBRES. EL SECTOR MAYORISTA NO PRESENTA "GRAN INTERES" POR LA CONTRATACION FEMENINA (LA PARTICIPACION ES MUCHO MENOR QUE EN EL COMERCIO MINORISTA), SALVO LAS CATEGORIAS PROFESIONALES DE ADMINISTRATIVOS, DONDE EL SUELDO PUEDE SER UN 10% INFERIOR.

- NO OBSTANTE, ESTAS DIFERENCIAS SALARIALES POR SEXO APENAS EXISTEN CUANDO SE HABLA DE CONTRATACION TEMPORAL DE PERSONAL CUALIFICADO.
- SIN EMBARGO, FRENTE AL MINORISTA, EN ESTE TIPO DE COMERCIO EXISTEN GRANDES DIFERENCIAS SALARIALES DEPENDIENDO DE LA DURACION DEL CONTRATO (DE MEDIA SE ACERCA AL 47%). DE TAL FORMA QUE, EN GENERAL, LOS SALARIOS EN EL COMERCIO MAYORISTA SON SUPERIORES QUE EN EL MINORISTA CUANDO SE HABLA DE CONTRATACION FIJA, SUCEDIENDO LO CONTRARIO PARA LA CONTRATACION TEMPORAL; ASIMISMO, LOS PEONES PERCIBEN UNA RETRIBUCION SUPERIOR EN EL COMERCIO MINORISTA QUE EN EL MAYORISTA. POR ULTIMO, INDICAR QUE EN EL COMERCIO MAYORISTA EXISTE UNA MAYOR RETRIBUCION RELATIVA DEL PERSONAL CUALIFICADO PRINCIPALMENTE FEMENINO; NO HAY QUE OLVIDAR QUE LAS CARACTERISTICAS FISICAS DEL FACTOR TRABAJO NECESARIAS PARA LA REALIZACION DE CIERTAS ACTIVIDADES MAYORISTAS LIMITAN EN GRAN MEDIDA LA APORTACION DE LA MANO DE OBRA FEMENINA NO CUALIFICADA.

1.- No debemos olvidar que la Encuesta de Coste Laboral refleja el coste laboral bruto a partir de encuestas a los Centros de Cotización de la Seguridad Social (que coincide prácticamente con el establecimiento) que tengan como mínimo 5 trabajadores. Por tanto, si tenemos en cuenta la dimensión media de las empresas mayoristas y, sobre todo, minoristas, las conclusiones reflejadas deberán ser tomadas con mucha cautela ya que sólo reflejan la situación de los establecimientos de dimensión media-alta del comercio español. No obstante, estos establecimientos de más de 5 trabajadores ocupan a cerca del 75% de la mano de obra asalariada del comercio; es decir, los datos recogidos en estas encuestas reflejan la situación laboral de tres de cada cuatro trabajadores asalariados en el sector.

FUENTE: Elaboración propia.

CUADRO Nº 11

FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO EN LA DISTRIBUCION COMERCIAL ESPAÑOLA (II)

MEDIDA LABORAL	ASPECTOS REGULADOS	CONSECUENCIAS SOBRE EL COMERCIO
<p>MODIFICACION DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: LEY 32/1984 DE 2 DE MAYO</p>	<p>GENERALIZACION DE LA CONTRATACION TEMPORAL: POR UN LADO, SE INCLUYE UN NUEVO FACTOR PARA LA CONTRATACION TEMPORAL CAUSAL CUANDO SE TRATE DEL LANZAMIENTO DE UNA NUEVA ACTIVIDAD; POR OTRO, APARECE UNA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACION TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO.</p> 	<p>SEGMENTACION DEL MERCADO DEL EMPLEO EN TRABAJO FIJO Y TRABAJO TEMPORAL. ASI, COMO RECOGEMOS EN EL CUADRO 10, LA CONTRATACION TEMPORAL, SEGUN LOS DATOS DISPONIBLES, PASA DEL 18% EN 1987 A MAS DEL 41% EN 1993 (PARA EL EMPLEO FEMENINO SE LLEGA AL 48,8% DE LOS ASALARIADOS). COMO YA HEMOS INDICADO, DURANTE LA SEGUNDA MITAD DE LOS 80 Y PRIMEROS AÑOS 90 (HASTA 1994),</p> <p>PRACTICAMENTE LA TOTALIDAD DEL EMPLEO CREADO FUE TEMPORAL E INCLUSO SE DESTRUYO PARTE DEL EMPLEO FIJO, SOBRE TODO MASCULINO (VEASE CUADRO 8). POSIBLES REPERCUSIONES SOBRE LA CREACION DE EMPLEO: CAMBIO DE TENDENCIA DURANTE 1985-1986, PASANDO DE DESTRUIR EMPLEO A LA CREACION DE EMPLEO NETO (AUNQUE PRINCIPALMENTE DE CARACTER TEMPORAL).</p>
<p>LEY 22/1992 DE 30 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES SOBRE FOMENTO DEL EMPLEO Y PROTECCION POR DESEMPLEO</p>	<p>FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA (A TRAVES DE SUBVENCIONES A FONDO PERDIDO Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL) DE CIERTOS COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN LABORAL, COMO ERAN JOVENES MENORES DE 25 AÑOS, MAYORES DE 45 AÑOS Y CIERTO COLECTIVO DE MUJERES.</p>	<p>ANALIZANDO LA EVOLUCION DE LA CONTRATACION TEMPORAL EN EL SECTOR, ENCONTRAMOS QUE A PARTIR DE LA SEGUNDA MITAD DE 1992 SE CREA CONSTANTEMENTE EMPLEO FEMENINO FIJO, DESTRUYENDOSE INCLUSO A VECES EMPLEO TEMPORAL. ESTA TENDENCIA CONTINUA DURANTE 1993; EN ESE AÑO SE CREABAN 14.000 CONTRATOS FIJOS PARA MUJERES, MIENTRAS QUE LOS CONTRATOS TEMPORALES FEMENINOS DESTRUIDOS EN ESE AÑO ASCENDIAN A MAS DE 9.000.</p>
<p>REAL DECRETO 1044/1985 DE 19 DE JUNIO. LEY 22/1992 DE 30 DE JULIO DONDE SE DEROGABAN DICHAS MEDIDAS DE PROMOCION DE TRABAJADORES AUTONOMOS</p>	<p>EN JUNIO DE 1985, A TRAVES DEL REAL DECRETO 1044/1985 DE 19 DE JUNIO, SE INCLUIA LA POSIBILIDAD DE PAGO UNICO DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO CUANDO UN TRABAJADOR SE CONVERTIA EN AUTONOMO A TRAVES DE LA APERTURA DE UNA NUEVA EMPRESA; DE ESTA FORMA SE FOMENTABA LA CREACION DEL EMPLEO AUTONOMO. ASIMISMO, EN LA LEY 22/1992 DE 30 DE JULIO SE DEROGABAN LAS MEDIDAS DE PROMOCION DE TRABAJADORES AUTONOMOS.</p>	<p>COMO YA INDICABAMOS, EL SECTOR DISTRIBUTIVO SE HA CARACTERIZADO POR SER "REFUGIO" EN FORMA DE EMPLEO AUTONOMO DE GRAN PARTE DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS DE LA INDUSTRIA Y LA AGRICULTURA; ESTA MEDIDA DE POLITICA ECONOMICA APOYABA E INCLUSO ACRECENTABA LA POSIBILIDAD DE APERTURA DE NUEVOS Y PEQUEÑOS COMERCIOS, APROVECHANDO LA FINANCIACION RECIBIDA CON EL COBRO UNICO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO. COMO REFLEJA EL CUADRO 9, DURANTE 1985-1991 EL NUMERO DE</p> <p>NO ASALARIADOS VARONES CRECIO UN 8,39% MIENTRAS QUE EL EMPLEO FEMENINO LO HIZO EN UN 11,7% (HUBO AÑOS DE DESTRUCCION DE EMPLEO DE FORMA OCASIONAL, COMO 1989). SIN EMBARGO, DESDE 1992 A 1996 EL NUMERO DE NO ASALARIADOS HA DISMINUIDO EN MAS DE UN 10%; ESTA DESTRUCCION DE EMPLEO AUTONOMO EN EL SECTOR SE HA PODIDO VER FAVORECIDA, EN CIERTA FORMA, POR LA DESAPARICION DE ESTA MODALIDAD DE FINANCIACION, SOBRE TODO PARA LOS NUEVOS PEQUEÑOS EMPRESARIOS TRAS LA REFORMA DE 1992.</p>
<p>REFORMA LABORAL DE 1994: LEY 10/1994 DE 19 DE MAYO; LEY 11/1994 DE 19 DE MAYO DE MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DE LA OCUPACION</p>	<p>CAMBIOS EN LA CONTRATACION TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO; NO OBSTANTE, PERMITIO LA PRORROGA DE DICHS CONTRATOS A LO LARGO DE 1994 PARA UN MAXIMO DE 18 MESES. ESTOS CONTRATOS TEMPORALES DE CARACTER NO CAUSAL SE RESERVAN PARA DOS TIPOS DE COLECTIVOS (1). IMPULSO DE LA CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL: ELIMINACION DEL TIEMPO MINIMO DE DOS TERCIOS DE LA JORNADA HABITUAL; EL COMPUTO DE LAS HORAS DE TRABAJO PUEDE SER ANUAL; REDUCCION DE LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL CUANDO LA JORNADA SEA INFERIOR A 12 HORAS SEMANALES... NO OBSTANTE, YA LAS MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DEL EMPLEO DURANTE 1992 Y LA LEGISLACION LABORAL DE 1993 FAVORECIAN LA CREACION DE ESTE TIPO DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL. INTRODUCCION DE ELEMENTOS RELEVANTES TENDENTES PRINCIPALMENTE A LA REDUCCION DEL COSTE DEL DESPIDO POR MOTIVOS ECONOMICOS. ASI, SE GENERALIZA LA POSIBILIDAD PARA TODAS LAS EMPRESAS DE AMORTIZAR PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS ECONOMICOS, TECNOLOGICOS U ORGANIZATIVOS QUE LE PERMITA A LA EMPRESA REMONTAR LA SITUACION NEGATIVA EN LA QUE ESTUVIERA INMERSA (2).</p>	<p>COMO SE PUEDE OBSERVAR EN EL CUADRO 8, DURANTE 1995 SE PRODUCE UN CAMBIO DE TENDENCIA EN MATERIA DE CONTRATACION. ASI, POR EJEMPLO, 1995 ES EL PRIMER AÑO DESDE 1989-1990 EN EL QUE CRECE EL NUMERO DE EMPLEADOS FIJOS VARONES, ADEMAS DE SER EL</p>   <p>PRIMER AÑO DURANTE EL CUAL EL EMPLEO FIJO CRECE POR ENCIMA DEL TEMPORAL. EN CUANTO A LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL, TAMBIEN SE HAN PRODUCIDO A PARTIR DE 1992 ELEVADAS TASAS DE CRECIMIENTO, AUMENTANDO, POR EJEMPLO, DURANTE 1994 Y 1995 APROXIMADAMENTE UN 12% ANUALMENTE.</p>

1.- No obstante, no hay que olvidar la existencia de otros tipos de trabajos temporales (por obra y servicio) aún vigentes y que las empresas utilizarán siempre que les sea posible, aunque dentro de la frontera de la legalidad.
2.- Hay que destacar en este sentido el reciente acuerdo laboral entre agentes sociales de abril de 1997.

FUENTE: Elaboración propia.

todo en periodos navideños y en ciertos periodos estivales y de rebajas. Por tanto, ante la posible existencia de una demanda derivada de trabajo en el sector distributivo español, el crecimiento económico en general puede ser un elemento determinante del empleo en el sector comercial.

- Las características estructurales de la distribución comercial española. En las empresas distributivas españolas se están produciendo transformaciones organizativas (concentración, centralización de funciones, política financiera...) junto a nuevas estrategias empresariales tendentes a aumentar no sólo la cuota de mercado, sino también el poder negociador frente a proveedores (tamaño de los establecimientos, marcas del distribuidor, mayores servicios comerciales, cambios tecnológicos, logísticos...) que originan una serie de elementos de análisis como son la tendencia a la concentración, las nuevas relaciones producción-distribución, la internacionalización o la aparición de un nuevo marco regulador en el sector. Algunas repercusiones en materia de empleo son: economías de escala en materia de empleo, necesidad de mayor cualificación (especialistas...), preferencia por la contratación temporal y parcial...

- La existencia de un tipo de paro vinculado a costes laborales (sueldos y salarios junto a cargas sociales) superiores a la productividad de la mano de obra; un tercer factor son estos costes laborales.

- Por último, es necesario analizar las consecuencias sobre el empleo de las políticas económicas practicadas, tanto generales (legislación laboral) como específicas (Ley de Ordenación del Comercio Minorista o regulación de horarios comerciales).

Si nos detenemos en los efectos de la regulación de horarios comerciales sobre el empleo, hay que indicar que según un estudio realizado por la Unión Europea, los comercios detallistas en la Unión Europea abren una media de 50 horas semanales (Comisión Europea, 1995). Por grupos de países destacan España, Francia, Italia y

Portugal que, según este estudio, abren en término medio menos de 45 horas semanales; y Alemania y Holanda, entre 51 y 55 horas semanales. Asimismo, hay que mencionar, por situarse muy por encima de la media, a Bélgica con 56 horas y Grecia con 59 horas semanales.

Entre las principales razones para no incrementar los horarios de apertura hay que destacar las siguientes:

- El principal obstáculo considerado es la regulación administrativa, siendo mucho más significativo para las grandes empresas minoristas (así, el 66% de las empresas entrevistadas con más de cincuenta empleados lo consideraron como un motivo muy importante, frente al 49% de las pequeñas empresas). En países como Alemania, Grecia, España, Francia y Holanda, la legislación horaria es el motivo principal que explica la no ampliación de las horas de apertura o incluso la no apertura en festivos. Además es la razón que en términos relativos más importancia, de media, tiene en los países de la UE.

- El segundo factor en importancia es el insuficiente nivel de la demanda, es decir, las empresas europeas consideran que su mercado potencial no aumenta a pesar de abrir más horas o incluso en festivos. Este motivo es valorado sobre todo por empresas minoristas de Italia, Dinamarca y Portugal.

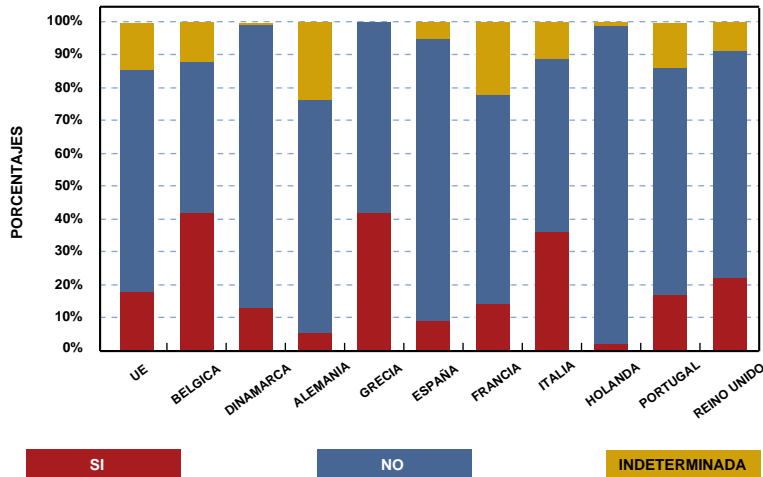
- El tercer elemento es, según la encuesta realizada a las empresas minoristas europeas, los propios acuerdos colectivos. Así, por ejemplo, en Bélgica los comercios no abren más horas porque los acuerdos laborales con los empleados les impiden trabajar más horas.

- Por último, indicar que comparando con 1989 pierde importancia relativa la ausencia de formación tanto de los empleados como de la población activa en el comercio.

Asimismo, será necesario analizar si realmente es rentable para el minorista aumentar el horario de apertura, es decir, si mayor número de horas conlleva mayores beneficios; tan solo un 18% de los encuestados (un 21% de las empresas de más de 50 empleados)

GRAFICO N° 4

POSIBILIDAD DE AUMENTAR EL NIVEL DE BENEFICIOS AUMENTANDO LAS HORAS DE APERTURA



FUENTE: Comisión Europea, 1995: Performance of the European Union Labour market; European Economy, N° 3; Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (Luxemburgo).



consideran el aumento de beneficios, frente a un 68% que estiman lo contrario (gráfico nº 4). En principio, la relación lógica entre empleo y horarios de apertura sería positiva en materia de creación de puestos de trabajo. Así, si se aumenta el número de horas de apertura de los establecimientos, se originará un aumento en el nivel de empleo. Sin embargo, hay que incluir otro dos aspectos relevantes:

1. Será necesario analizar si el número de empleados en cada empresa es el óptimo o si, por el contrario, existe un exceso de ocupados teniendo en cuenta el nivel de ventas de la empresa. En este caso, un aumento en el horario de apertura con incremento en el nivel de ventas no se traduciría en creación de empleo sino en el uso más eficiente del factor trabajo.

2. Será necesario determinar si esa mayor apertura y posible aumento en el nivel de ventas y creación correspondiente de empleo no conllevará el cierre de otros establecimientos y, por consiguiente, la destrucción de empleo. Además, puede ocurrir incluso que las empresas que desaparecen sean mucho

menos eficientes en materia de empleo (en el sentido de que requieran mayor número de empleados por unidad vendida) y que, por lo tanto, el número de empleos destruidos sea mayor que el empleo mediante la incentivación de la demanda interna.

En términos generales habrá que analizar si el horario más amplio incrementa las ventas globales. Si no lo hace se producirá un mero trasvase del empleo de unas empresas comerciales (las perjudicadas) a otras (las beneficiadas con la libertad de horarios).

Si nos centramos en el caso de España, según la mencionada encuesta consideraban que no podrían aumentar sus beneficios incrementando el horario de apertura, frente a un 9% que estimaban lo contrario. Teniendo en cuenta la opinión general, por un lado tan sólo un 18% de las empresas aceptaban la existencia de mano de obra infrutilizada y ociosa; y, por otro, las empresas españolas minoristas entrevistadas no estaban muy seguras de la existencia de suficiente nivel de ventas, poniéndolo como obstáculo para la

ampliación de horario un 42% de las empresas entrevistadas.

Por último, indicar que esta encuesta reflejaba la gran polémica existente en España en torno a la libertad de horarios comerciales, siendo para el 65% de las empresas entrevistadas un motivo de gran importancia. □

JAVIER CASARES RIPOL

Universidad Complutense de Madrid

EVANGELINA ARANDA GARCIA

Universidad de Castilla-La Mancha

NOTAS

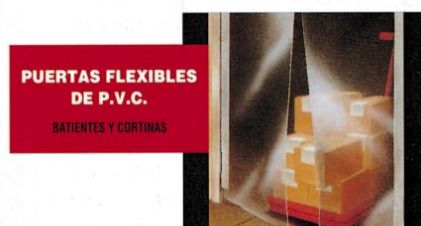
(1) No hay que olvidar que en el momento en que las empresas industriales externalizan ciertas funciones, se habla de la terciarización del secundario, mientras que la producción en serie y con métodos industriales de algunos servicios da lugar a la industrialización del terciario.

(2) A lo largo del análisis se incluyen dentro de los no asalariados tanto los no clasificables como los trabajadores por cuenta propia. No obstante, dada la mínima participación de los no clasificables es prácticamente indistinto hablar de no asalariados como por cuenta propia.



BIBLIOGRAFIA

- BROADBRIDGE, A. (1991): "Images and goods: women in retailing", en REDCLIFT N. y SINCLAIR M.T. (eds): Working Women. Routledge. Londres.
- BROADBRIDGE, A. y DAVIES, K. (1993): "Management education at a distance and its effects an career progression". Distance Education. Nº 14.
- CEDEFOP (Coord) (1994): Comercio al por menor. Berlín.
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONOMICOS. FUNDACION TOMILLO (1996): El empleo en España y Europa. Un análisis comparado por sectores. Fundación Argentaria. Madrid.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1996): Libro Verde del Comercio. COM (96) 530 final. Bruselas.
- CRAIG, C. and WILKINSON, F. (1985): "Pay and employment in four retail trades". Research Paper Nº 51, Department of Employment. London.
- CUADRADO ROURA, J. R. Y DEL RIO GOMEZ, C. (1993): Los servicios en España. Pirámide. Madrid.
- DOOGAN, K. (1992): "Flexible labour? Employment and training in new service industries: the case of retailing". SAUS Working Paper 105. University of Bristol.
- EUROPEAN COMMISSION (1995): "Perfomance of the European Union Market". - European Economy. Nº 3. Luxemburgo.
- FRANCOIS, P y LENUIS, J (1990): "Public policy and the establishment of large stores in Belgium". Journal of Retailing.
- FREATHY, J. P. (1991): "Distance learning and the distributive trades". Journal of European Industrial Training. Vol 15.
- FUCHS, V. R. (1968): The Service Economy. Nueva York. National Bureau of Economic Research.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (1996): Directorio Central de Empresas. Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (Varios años): Encuesta de Población Activa. Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (Varios años): Contabilidad Nacional Trimestral Madrid.
- JARVIS, V. y PRAIS, S.J. (1988): "Two nations of shopkeepers: training for retailing in France and Britain". NIESR Discussion Paper 140. Londres.
- LEMAN, S. (1992): "Gender, technology and flexibility in the UK mail order industry", en GILBERT, N. et alii (eds): Fordism and Flexibility. Macmillan. Londres.
- LEWIS, J. C. (1985): "Technical change in retailing - its impact on employment and access". Environment and Planning B. Nº12.
- MARCHINGTON, M. AND HARRISON, E. (1991): "Customers, competitors and choice: employee relations in food retailing". Industrial Relations Journal. Vol 22.
- MEADE, J. E. (1995): Full employed regained: an agotholopian dream. Cambridge University.
- OCDE (1995): Historial Statistics. París.
- OCDE (varios años): Labour Foces Statistics. París.
- PENN, R. AND WORTH, R. (1993): "Employment patterns in contemporary retailing: gender and work in five supermarket service industries". Serv. Ind. Journal. Nº 13.
- REYNOLDS, J. AND BRUE, N. (1990): Recruitment and Retention in Retailing. Oxford Institute for Retail Management. Oxford.
- ROBINSON, O. and WALLACE, J. (1976): Pay and employment in Retailing. Farnborough: Saxon House.
- ROBINSON, O. (1990): "Employment policies in the service sector: training in retail distribution". Service Industries Journal. Nº 10.
- SMITH, D. (1988): "'How much change at store? The impact of new technologies and labour processes on managers and staff in retail distribution" en KNIGHTS, D. y WILMOTT, H. (eds): New Technol. and the Labour Process. Macmillan. Basingstoke.
- SPARKS, L. (1991): "Employment in DIY superstores". Serv. Ind. Journal. Nº 11.
- TOHARIA, L. (1983): El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones. Alianza. Madrid.
- WALSH, T. (1991): "Flexible employment in the retail and hotel trades" en POLLERT, A. (Ed): Farewell to Flexibility?. Blackwell. Oxford.



REPRESENTACIONES EN TODAS LAS PROVINCIAS ESPAÑOLAS

FACTORÍA Y TALLERES: Ctra. Cruilles, km. 1
TELÉFONO: (972) 64 06 20/FAX: (972) 64 24 51
LA BISBAL (GIRONA)

