
PLANTEAMIENTOS DE POLITICA LABORAL EN COMERCIO INTERIOR

UN ENFOQUE DE MODERNIZACION CON EMPLEO

■ JAVIER CASARES RIPOL. VICTOR JESUS MARTIN CERDEÑO

El desempleo, como uno de los vértices del “triángulo maldito” que denominó Samuelson, requiere de la articulación de medidas en el marco de la política de estabilidad que disminuyan sus perversos efectos sobre la economía y la sociedad. En este sentido, la política de empleo aglutina las acciones dirigidas a proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado y a facilitar a los empleadores la mano de obra necesaria para la realización de sus actividades empresariales. Los principios rectores de toda política de empleo están encaminados hacia la igualdad de oportunidades y de trato en el puesto de trabajo, sin establecer distinción, exclusión o preferencia alguna por cuestiones de raza, sexo, religión, opinión política, origen social u otras.

La actividad de la distribución comercial no está exenta de las dificultades propias del mercado laboral. Por una parte, hay empleados que pierden sus puestos de trabajo mientras que, por otra, algunos propietarios tienen que cerrar sus establecimientos como consecuencia de las rigideces que introducen, por ejemplo, los sistemas de contratación o las cargas salariales.

A pesar de lo anterior, el comercio al por menor ha sido considerado como un “refugio laboral” para aquellas personas que perdían su empleo en otras actividades, para aquellas otras que desde el ámbito rural se trasladaban hasta el urbano o, en épocas de bonanza económica, para los individuos que decidían introducirse en el mercado de trabajo.



En este artículo se plantean las principales aportaciones teóricas sobre el mercado de trabajo (neoclásica, keynesiana, de síntesis, marxista, institucionalista, y funcionalista). Se analizan, también, las posibles medidas sobre el entorno laboral teniendo en cuenta los diversos objetivos e instrumentos de la política económica.

Finalmente, se configura un modelo de política activa para contribuir al mantenimiento del empleo en la distribución comercial considerando, entre otras propuestas, el fomento del autoempleo, la política de inversiones en equipamiento o las medidas de protección social.

PLANTEAMIENTOS TEORICOS DEL MERCADO LABORAL

Desde los orígenes del hombre se ha planteado la cuestión del trabajo. De una u otra manera, el ser humano se ha visto necesitado de realizar tareas que le permitiesen cubrir necesidades (alimentos, vestidos o vivienda) y lograr pretensiones o deseos (educación, ocio, etcétera).

Sin embargo, la concepción del trabajo como un mercado es más reciente y en su análisis teórico destacan, fundamentalmente, las aportaciones neoclásica, keynesiana, marxista, institucionalista y funcional.

El modelo neoclásico considera que los salarios son flexibles, la información de los agentes es completa y sin costes, la fuerza de trabajo es homogénea y los rendimientos son decrecientes desde la aplicación de la

primera dosis del factor. Los autores neoclásicos conciben el mercado laboral como cualquier otro mercado de la economía.

La demanda de trabajo refleja la cuantía del salario para cada nivel de empleo considerando que existe una relación de pendiente negativa. Aparece determinada por la comparación, realizada por el empresario, entre el rendimiento y la remuneración.

La oferta de trabajo se amolda a la teoría de elección del consumidor: hay que elegir entre el ocio que supone el no trabajar o la renta que se obtiene en el desempeño de una tarea dentro del proceso productivo. El modelo keynesiano se basa en un planteamiento a corto plazo determinado por el lado de la demanda donde los salarios son flexibles al alza pero rígidos a la baja.

La oferta de trabajo está caracterizada por ser función del salario monetario y por la incorporación de un salario mínimo o salario de aceptación. La función de demanda del mercado de trabajo en el enfoque keynesiano es igual a la expresada en el modelo neoclásico y, por tanto, también relaciona



CUADRO N° 1

PLANTEAMIENTOS TEORICOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

MODELO NEOCLASICO

- LA CONDICION DE EQUILIBRIO PARA EL MERCADO ES LA COINCIDENCIA DEL SALARIO REAL CON LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL DEL TRABAJO.
- LOS AJUSTES ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA SE RECOBRAN VIA AUMENTO O DESCENSO DEL PRECIO DEL TRABAJO.
- LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO CONSTITUYE UNA RELEVANTE APORTACION DE BASE NEOCLASICA EN EL ANALISIS DEL MERCADO DE TRABAJO.
- EL PARO ES VOLUNTARIO Y SE DEBE A LAS FRICCIONES DEL MERCADO DENTRO DEL PROCESO DE ADAPTACION EN EL INTERCAMBIO DE EMPLEOS.

MODELO KEYNESIANO

- LA REMUNERACION QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES NO SERA INFERIOR AL SUELDO MINIMO ACEPTADO.
- EN ESTE ENFOQUE SE PLANTEA EL PARO INVOLUNTARIO CUANDO LOS DESEOS DE TRABAJAR SON MAYORES QUE LAS POSIBILIDADES QUE HAY DE HACERLO.
- EL PLENO EMPLEO ES LA SITUACION DE LA ECONOMIA EN LA QUE NO EXISTE TRABAJO DISPONIBLE NO UTILIZADO EN NINGUNA ZONA NI EN NINGUNA RAMA.

MODELO DE SINTESIS

- RELACION ENTRE LA VARIACION DEL NIVEL DE PRECIOS Y LA VARIACION DE LOS NIVELES DE EMPLEO.
- LOS PACTOS SOBRE SUBIDAS SALARIALES TIENEN EN CUENTA LAS EXPECTATIVAS SOBRE LA INFLACION.
- PLANTEAMIENTOS SOBRE LA EXISTENCIA DE UNA TASA NATURAL DE DESEMPLEO.

PLANTEAMIENTOS MARXISTAS

- FUERZA DE TRABAJO ES LA MERCANCIA QUE SE COMPRA Y SE VENDE EN EL MERCADO LABORAL.
- TRABAJO ES EL FACTOR DE PRODUCCION QUE ENTRA EN EL PROCESO PRODUCTIVO.
- EL DESEMPLEO ES CONSIDERADO COMO UNA NECESIDAD DE LA ECONOMIA CAPITALISTA PARA QUE DISMINUYAN LOS SALARIOS Y SE INCREMENTEN LAS PLUSVALIAS EMPRESARIALES (EJERCITO DE RESERVA).

CORRIENTE INSTITUCIONALISTA

- SEGMENTO PRIMARIO: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SUELDOS ELEVADOS, BUENAS CONDICIONES LABORALES Y POSIBILIDAD DE AVANZAR EN LA JERARQUIA DE LA EMPRESA.
- SEGMENTO SECUNDARIO: SUELDOS MENORES, PEORES CONDICIONES DE TRABAJO, POCAS POSIBILIDADES DE ASCENSO, DISCIPLINA LABORAL DURA, INESTABILIDAD LABORAL Y ALTA ROTACION.
- ESTAR PARADO SIGNIFICA ESTAR TEMPORALMENTE FUERA DEL MERCADO.

MODELO FUNCIONALISTA

- EL SISTEMA ASIGNA UNOS INDIVIDUOS ADECUADOS EN FUNCION DE LOS PROCESOS DE INFORMACION Y DE LAS TAREAS A DESARROLLAR.
- SUCESION DE PUESTOS HASTA LLEGAR A UN STATUS EN LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL.
- UN TRABAJADOR PARA ALCANZAR UN PUESTO DE TRABAJO COMPITE CON OTRAS PERSONAS QUE TIENEN ESA MISMA PRETENSION.

da con la productividad marginal del trabajo.

El punto de partida del modelo de síntesis está en la comparación de los supuestos y resultados del modelo neoclásico con la realidad económica, ya que la tasa de desempleo tiene fluctuaciones mayores de lo que sería coherente si todo el desempleo fuese friccional y, también, se advierte una posible relación sistemática entre la tasa de variación de los salarios monetarios y el nivel de demanda. La curva de Phillips es la base de este modelo.

Para comprender los planteamientos marxistas hay que valorar que el proceso productivo y el trabajo realizado forman parte fundamental de la vida en sociedad. Por tanto, la relación social entre empleados y empresarios desemboca en conflictos, objeto de análisis para esta aportación. La distinción entre trabajo y fuerza de trabajo es



la pieza esencial del análisis marxista del mercado laboral.

La corriente institucionalista defiende que en la determinación del funcionamiento del mercado de trabajo influyen notablemente las instituciones. La aportación de Piore considera el mercado de trabajo dividido en dos segmentos según los elementos relacionados con la demanda de trabajo (tecnología) y con la oferta (subculturas de clase).

Cada puesto de trabajo se encuadra en un estrato del mercado de trabajo dependiendo del número de tareas y de la relación existente entre ellas:

- Cuando se tienen muchas tareas y están muy relacionadas entre sí, se habla del segmento superior del sector primario.
- Si son pocas tareas o no se encuentran relaciones, pertenece al segmento inferior del sector primario.
- Cuando existen pocas tareas y además no relacionadas por su inestabilidad, se sitúa en el sector secundario.

Desde este enfoque se pretende dar una explicación de los cambios tecnológicos y sociológicos sin considerarlos como exógenos al mercado de trabajo.

Los planteamientos de Adam Smith explicaban que la división del trabajo incrementa la productividad. No obstante, Piore introduce una forma alternativa de entender la división del trabajo



CUADRO N° 2

ASPECTOS SIGNIFICATIVOS DEL MERCADO LABORAL ACTUAL

INDICADORES Y ESTADISTICAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

- NECESIDAD DE ESTABLECER UNOS INDICADORES QUE MUESTREN EL NIVEL DE EMPLEO OBTENIDO SOBRE LO QUE SERIA DESEABLE.
- EXISTEN DOS PROCEDIMIENTOS PARA MEDIR LOS NIVELES DE DESEMPLEO: EL REGISTRO EN UNA OFICINA (INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO) O LA REALIZACION DE UNA ENCUESTA (ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA).

EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO

- LA INCAPACIDAD PARA FRENAR DE FORMA RELEVANTE EL DESEMPLEO ES UNO DE LOS MAYORES PROBLEMAS TEORICOS Y PRACTICOS DE LAS SOCIEDADES AVANZADAS.
- LA CLASIFICACION DEL DESEMPLEO PUEDE ABORDARSE DESDE UNA DOBLE VERTIENTE: TEORICA (NEOCLASICO, KEYNESIANO, MONETARISTA O MARXISTA) Y FUNCIONAL (ESTRUCTURAL, FRICCIONAL, ESTACIONAL, CICLICO Y DEPRESIVO).
- EXISTE UN PODER MONOPOLISTICO DE LOS INDIVIDUOS QUE DISFRUTAN DE UN PUESTO DE TRABAJO RESPECTO DE AQUELLOS OTROS QUE NO TIENEN EMPLEO.
- EL PROBLEMA DEL PARO ES MENOS ACUCIANTE CUANDO SE PLANTEA DESDE UNA OPTICA FAMILIAR QUE CUANDO SE ANALIZA DESDE LA PERSPECTIVA INDIVIDUAL.

EL PAPEL DESEMPEÑADO POR LOS SINDICATOS

- LOS SINDICATOS SE HAN TRANSFORMADO EN INSTRUMENTOS IMPORTANTES DE CONFORMACION DE LA PAZ SOCIAL Y LABORAL.
- EL MAYOR DINAMISMO SINDICAL SUELE ESTAR ASOCIADO A LAS GRANDES EMPRESAS.
- EL PODER DE LOS SINDICATOS PARA CONSEGUIR SUS DEMANDAS SE BASA EN LA REALIZACION DE ACCIONES QUE INCREMENTEN LOS COSTES DEL EMPRESARIO.
- LA NEGOCIACION COLECTIVA PUEDE IDENTIFICARSE COMO EL REPARTO DE UN FONDO FIJO ENTRE DOS PARTES.

HISTERESIS EN EL MERCADO LABORAL

- LA HISTERESIS LABORAL REFLEJA EL FENOMENO POR EL CUAL LOS ELEVADOS VOLUMENES DE DESEMPLEADOS SE ALIMENTAN DE NIVELES ANTERIORES DE TRABAJADORES QUE HAN PERDIDO SU EMPLEO.
- LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACION SON AQUELLAS PERSONAS QUE LLEVAN SIN OCUPAR UN PUESTO DE TRABAJO MAS DE UN AÑO.

SEGMENTACION, DUALIDAD Y MERCADOS INTERNOS

- LA MANO DE OBRA ES UN FACTOR QUE SE PUEDE CONTRATAR Y DESPEDIR DEPENDIENDO DE LAS FLUCTUACIONES COYUNTURALES ACONTECIDAS.
- DISTINCION EN EL MERCADO DE TRABAJO ENTRE EL EMPLEO SEGURO Y EL EMPLEO INESTABLE.
- LOS MERCADOS INTERNOS CONTROLAN LA CONTRATACION, EL DESPIDO O LOS ASCENSOS.

CAMBIO TECNOLOGICO Y EMPLEO

- LA RELACION TECNOLOGIA-EMPLEO PUEDE SER ACOMETIDA DESDE UNA DOBLE VERTIENTE: EFECTO MIEDO Y EFECTO ESPERANZA.
- EL CAMBIO TECNOLOGICO HA CONSEGUIDO AUMENTOS EN LA COMPETITIVIDAD DE DETERMINADOS SECTORES AUNQUE HA MOTIVADO CAMBIOS EN EL VOLUMEN Y ESTRUCTURA DE SU EMPLEO.

NUEVOS PAISES INDUSTRIALIZADOS Y EMPLEO

- ECONOMIAS ASIATICAS DE ALTO RENDIMIENTO: COREA, HONG-KONG, MALASIA, SINGAPUR, TAIWAN, TAILANDIA, INDONESIA Y JAPON.
- LAS ORGANIZACIONES DE ALTO RENDIMIENTO SE BASAN EN LA PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y FLEXIBILIDAD EN LA REALIZACION DE SU TRABAJO.
- EXISTE LA CREENCIA, NO SOLIDA, DE QUE UN AUMENTO DE LAS IMPORTACIONES A PAISES CON BAJOS NIVELES SALARIALES GENERA DESEMPLEO Y TIENDEN A REDUCIR LA RETRIBUCION DE LOS TRABAJADORES.

jo y considera que la búsqueda de una mayor eficiencia desemboca en el desarrollo económico. Con este enfoque se introduce un componente estable, resultado de una segmentación muy especializada, y un componente inestable que obtiene una menor especialización y es susceptible de usos alternativos. Además, para este autor el desarrollo tecnológico conlleva la generación de nuevas ideas y las innovaciones representan descubrimientos que precisan la utilización plena de los recursos productivos.

Piore considera que la evolución de la tecnología presenta discontinuidades en la estructura económica. Identifica dos tipos de discontinuidades (1):

- Dualidad en las economías desarrolladas entre las grandes empresas con características monopolísticas u oligopolísticas, y las pequeñas empresas que deben sobrevivir con menos recursos. En este caso las grandes empresas pretenden conseguir el dominio del mercado (precio y producto) interesándose, principalmente, por crecer y aumentar su participación y, de una forma secundaria, por obtener la maximización en sus beneficios. Por el contrario, las pequeñas empresas buscan sobrevivir en el mercado y obtener el nivel de beneficios más elevado posible, mientras que el crecimiento y la participación en el mercado son objetivos menos relevantes.

- En las economías subdesarrolladas aparece una dicotomía entre los sectores modernos o desarrollados y aquellos otros que son calificados como tradicionales e informales. Los primeros están configurados en torno a grandes empresas que proyectan sus sistemas productivos con altos niveles de tecnología, intensivos en capital y orientan su producción a la exportación. Sin embargo, en los sectores tradicionales aparecen empresas de pequeño tamaño con procesos productivos simples y poco intensivos en capital que consiguen una producción destinada a surtir las necesidades interiores del país.

Desde el enfoque institucionalista se sostiene que el dualismo en el mer-



CUADRO Nº 3

ACTUACIONES DIRECTAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

ACTUACIONES DIRECTAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO	ACTUACIONES SOBRE LA DEMANDA DE TRABAJO	<p>CREACION DE EMPLEO EN COLECTIVOS ESPECIALMENTE AFECTADOS POR EL DESEMPLEO CON INCENTIVOS A LOS EMPRESARIOS QUE FOMENTEN SU CONTRATACION (SUBVENCIONES, EXENCIONES FISCALES, CREDITOS PREFERENCIALES...)</p> <p>DISMINUCION DE COSTES EMPRESARIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • PARADOS DE LARGA DURACION. • JOVENES. • MUJERES. • TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS. • MINUSVALIDOS. • DISMINUCION DE LA IMPOSICION SOBRE LAS RENTAS LABORALES. • POLITICA DE RENTAS SALARIALES. • DISMINUCION DE COSTES EMPRESARIALES ESPECIFICOS. • FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO.
	ACTUACIONES SOBRE LA OFERTA DE TRABAJO	<p>MEDIDAS DE DISMINUCION DE LA OFERTA</p> <p>ACCIONES PUBLICAS DE REPARTO DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AUMENTO DE LA EDAD DE ESCOLARIZACION Y RECONFIGURACION DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS. • DISMINUCION DE LA EDAD DE JUBILACION. • CONCESION DE PERMISOS REMUNERADOS POR CUESTIONES DE ESTUDIOS, MATERNIDAD O FORMACION. • DISMINUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO. • DISMINUCION DEL PLURIEMPLEO. • REDUCCION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS. • FOMENTO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL. • APLICACION DEL TRABAJO TEMPORAL.
	ACTUACIONES SOBRE LA CONEXION ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DEL MERCADO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • POLITICA LOCAL Y EMPLEO. • FOMENTAR LA CONTRATACION EN REGIMEN DE PRACTICAS Y FORMACION. • REALIZAR PREVISIONES SOBRE LAS NECESIDADES LABORALES Y LA SITUACION DEL MERCADO DE TRABAJO A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO. • SUBVENCIONAR Y DESARROLLAR LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA LOS DESEMPLEADOS. • MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PUBLICAS DE EMPLEO Y PERMITIR QUE EXISTAN AGENCIAS PRIVADAS. • APOYAR FINANCIERA Y FISCALMENTE LA MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL DE TRABAJADORES. 	

cado de trabajo se debe al cambio y a la incertidumbre que lleva aparejada toda actividad económica. No obstante, distingue entre estos dos fenómenos:

- Político, donde el segmento secundario (mujeres, jóvenes, minorías étnicas, emigrantes) soporta en primer lugar los efectos derivados de la flexibilización.

- Tecnológico, que va unido a la incertidumbre de la demanda del producto provocando que la tecnología y la amplia división del trabajo se aplique al sector estable de la demanda mientras que las técnicas poco especializa-

das son usadas en el sector inestable de la demanda.

La teoría institucionalista introduce en sus planteamientos las cadenas de movilidad como explicación a los movimientos socioeconómicos que se producen a través de canales más o menos establecidos. De esta forma, un puesto de trabajo determinado es cubierto de forma regular por personas que provienen de puntos concretos y limitados según una secuencia formada por distintas estaciones.

Las características del trabajador y las distintas estaciones que aparecen en

las cadenas de movilidad están relacionadas de forma que entre los rasgos del empleado se considera su capacitación para el desarrollo de actividades concretas y otros aspectos como la facilidad de comunicación, la puntualidad o la regularidad.

En el modelo funcionalista se intenta dilucidar cuales son las funciones que dentro del sistema social cumple el mercado de trabajo y, por ello, se considera como un sistema de entradas y salidas de individuos pertenecientes a unos grupos o instituciones particulares (Requena; 1991). Los trabajadores son



CUADRO Nº 4

POLITICAS DE EMPLEO Y LINEAS DE ACTUACION EN EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO

ACTUACIONES DIRECTAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO	ACTUACIONES SOBRE LA DEMANDA DE TRABAJO	APLICACION DE MEDIDAS EN FAVOR DE COLECTIVOS ESPECIALMENTE AFECTADOS POR EL DESEMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • ESTRATEGIA DE ERRADICACION DEL DESEMPLEO DE LARGA DURACION ESPECIALMENTE INTENSA EN FRANCIA, REINO UNIDO, SUECIA, PAISES BAJOS Y FINLANDIA. • SISTEMAS QUE GARANTIZAN EMPLEO O FORMACION A JOVENES EN DINAMARCA, PAISES BAJOS, PORTUGAL, REINO UNIDO E IRLANDA. • CONTRATACION DE TRABAJADORES DE MAS EDAD BAJO MEDIDAS FAVORECEDORAS EN ITALIA, AUSTRIA Y PAISES BAJOS. • LOS PROBLEMAS ESPECIFICOS DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO SE HAN ABORDADO EN FINLANDIA, DINAMARCA, ALEMANIA Y AUSTRIA.
		REDUCCION DE LOS COSTES LABORALES NO SALARIALES	<ul style="list-style-type: none"> • REDUCCION GENERALIZADA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES EN ESPAÑA, LUXEMBURGO, PORTUGAL, PAISES BAJOS Y SUECIA. • DIVERSIFICACION DE LAS RENTAS GRAVADAS PARA COMPENSAR LA REDUCCION DE CARGAS SOCIALES EN FRANCIA, PORTUGAL, REINO UNIDO, DINAMARCA, LUXEMBURGO, ESPAÑA Y PAISES BAJOS. • REDUCCION DE LAS COTIZACIONES EN FUNCION DE LA MODALIDAD DE CONTRATACION (BELGICA Y FRANCIA) O DEL COLECTIVO CONTRATADO (BELGICA, DINAMARCA, IRLANDA, FRANCIA, ESPAÑA, PAISES BAJOS Y REINO UNIDO).
		SUBVENCIONES AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • ESPECIALMENTE SIGNIFICATIVAS EN BELGICA, DINAMARCA, FINLANDIA Y ESPAÑA AUNQUE TAMBIEN SE APLICAN EN GRECIA, PORTUGAL, ALEMANIA, SUECIA O FRANCIA.
		UTILIZACION MAS EFICIENTE DEL FACTOR TRABAJO EN EL SISTEMA PRODUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • INTRODUCCION DE POLITICAS RELEVANTES DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN HOLANDA, ESPAÑA, REINO UNIDO, FRANCIA Y ALEMANIA. • MODIFICACIONES EN EL COMPUTO ANUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN FRANCIA, BELGICA Y ESPAÑA Y REDUCCIONES TEMPORALES DE LA JORNADA EN BELGICA, FRANCIA E ITALIA. • CONCESIONES TEMPORALES DE PERMISOS EN DINAMARCA Y CONSIDERACION DE LAS TAREAS DOMESTICAS EN LOS PAISES BAJOS. • MODERACION SALARIAL EN BELGICA, ESPAÑA, IRLANDA, ALEMANIA, ITALIA Y LUXEMBURGO Y DIFERENCIACION SALARIAL EN ALEMANIA, DINAMARCA, ESPAÑA Y PAISES BAJOS. • DESCENTRALIZACION DE LAS NEGOCIACIONES LABORALES EN ESPAÑA, IRLANDA, DINAMARCA Y REINO UNIDO.
	ACTUACIONES SOBRE LA OFERTA DE TRABAJO	FOMENTO DE LA INVERSION EN FORMACION PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • NUEVOS PUESTOS DE FORMACION EN DINAMARCA Y PRIORIDAD PARA LAS PYMES EN BELGICA, FRANCIA, IRLANDA, ESPAÑA Y PORTUGAL. • METODOS DE RECONOCIMIENTO Y VALIDACION DE LA FORMACION EN FRANCIA, AUSTRIA, FINLANDIA, ESPAÑA Y REINO UNIDO. • PERMISOS LABORALES PARA LA FORMACION EN BELGICA Y DINAMARCA, CREDITOS DE FORMACION EN ALEMANIA Y FRANCIA Y DEDUCCIONES FISCALES POR LOS GASTOS DE FORMACION EN BELGICA, GRECIA, FRANCIA Y REINO UNIDO.
	ACTUACIONES DE CONEXION ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DEL MERCADO DE TRABAJO	FOMENTAR LAS INICIATIVAS DE EMPLEO LOCALES Y EN SECTORES EMERGENTES	<ul style="list-style-type: none"> • UTILIZACION DE ESTAS INICIATIVAS EN PORTUGAL, DINAMARCA, IRLANDA, REINO UNIDO, AUSTRIA Y SUECIA. • COORDINACION ENTRE LOS DISTINTOS NIVELES PUBLICOS EN FRANCIA (ENCUESTA) Y SUECIA (GRUPOS DE TRABAJO). • ADAPTACION DE LOS DISPOSITIVOS JURIDICOS, FINANCIEROS Y FISCALES EN FRANCIA, DINAMARCA Y ALEMANIA. • IMPLANTACION DE BONOS MULTIUSOS EN GRECIA CON VALOR ECONOMICO PARA FAVORECER EL EMPLEO Y LA FORMACION Y APOYO AL AUTOEMPLEO ESPECIALMENTE EN EL REINO UNIDO, PORTUGAL Y SUECIA.
		AGENCIAS PUBLICAS Y PRIVADAS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • REFORMAS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO EN AUSTRIA, DINAMARCA Y PAISES BAJOS. • AUMENTO DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DE EMPLEO ESPECIALMENTE EN ESPAÑA, ALEMANIA Y AUSTRIA. • EVALUACION DE LOS RENDIMIENTOS OBTENIDOS POR LOS SERVICIOS DE EMPLEO EN EL REINO UNIDO Y EN LOS PAISES BAJOS.
		MOVILIDAD PROFESIONAL Y GEOGRAFICA	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICIOS DE LA RED EURES. • APLICACION DE FONDOS ESTRUCTURALES PARA QUE EXISTA UN DESARROLLO EQUILIBRADO ENTRE LAS REGIONES.
	MEDIDAS DE PROTECCION SOCIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	REFORMAS DE LOS SISTEMAS DE PRESTACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • REDUCCIONES DE LOS SUBSIDIOS EN SUECIA O DEL PERIODO DE CONCESION EN DINAMARCA, MIENTRAS QUE AUMENTA EN GRECIA. • EN FRANCIA DISMINUYEN LAS PRESTACIONES A MEDIDA QUE SE ALARGA EL PERIODO DE RECEPCION. • EN EL REINO UNIDO SE MANTIENE EL ESTIMULO PARA BUSCAR EMPLEO Y LOS INGRESOS SE COMPLEMENTAN CON EL SISTEMA DE CREDITO FAMILIAR.
		CONTROLAR EL DERECHO DE PRESTACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • INTRODUCCION DE NORMAS RIGIDAS EN DINAMARCA, REINO UNIDO Y BELGICA. • PERDIDA DE LOS SUBSIDIOS POR RECHAZAR UN PUESTO DE TRABAJO O UN PROGRAMA DE FORMACION EN ESPAÑA Y SUECIA. • POSIBILIDAD DE REDUCIR LAS PRESTACIONES EN LOS TRABAJADORES QUE ESTEN EN DESEMPLEO DE FORMA RECURRENTE.



tratados como actores sociales individuales y como tales están obligados a desempeñar una serie de papeles concretos que les asigna el sistema social en el que intervienen.

El sistema tenderá a asignar unos individuos adecuados en función de unos procesos de información sobre las vacantes y, sobre todo, de la percepción de la tarea a desarrollar en ellas. La regulación de estos procesos recae en la familia, en el sistema educativo y en las relaciones sociales que rodean al trabajador. Todos estos elementos mantienen vivo el sistema social y apoyan el flujo de entradas y salidas del mercado laboral donde los actores sociales asumen su papel de forma más funcional que afectiva (Parsons; 1984).

Desde este enfoque se analizan aspectos importantes en el funcionamiento del mercado de trabajo. Los estudios de Parsons están centrados en la determinación de los mecanismos de asignación de personal a los papeles del sistema ocupacional (2), en la consideración del status de la familia de orientación (ocupación del padre, labor de la madre fuera del hogar, instrucción de los padres, entre otros) y en los factores que determinan la distribución de los jóvenes en las carreras ocupacionales futuras.

De estos análisis se derivan aspectos interesantes tales como el grado de movilidad alcanzado, los niveles de instrucción respecto a sus progenitores, los mecanismos de selección a los que han sido sometidos o la delimitación de los canales a través de los cuales han podido acceder a una posición concreta (Parsons y otros; 1970).

La flexibilidad que tiene el sistema social queda acotada entre los dos extremos siguientes (Requena; 1991):

- Ante una estructura social rígida y cerrada un individuo está toda la vida realizando la misma ocupación en el mismo lugar y sus hijos deben, necesariamente, ocupar el puesto del padre.
- Con una estructura flexible y abierta hay una distribución de ocupaciones realizada al azar, es decir, en base al talento y al esfuerzo (meritocracia).

Según esta aportación el talento o



las capacidades de éxito se heredan solo en una parte y es preciso una educación para conseguir estas características. Las ventajas sociales derivadas de la educación, el dinero o las amistades familiares pueden ser decisivas. En este sentido, habría que plantearse el papel funcional del mercado de trabajo como institución reguladora de procesos distribuidores de posiciones sociales determinadas en sistemas concretos.

El conflicto generado con la entrada al mercado de trabajo surge cuando los hombres chocan por aspiraciones y expectativas de ganancias que representan futuras posiciones particulares dentro de la estructura ocupacional: cierre social, meritocracia y teoría de la cola. Cierre social es el proceso mediante el cual las actividades sociales buscan ampliar al máximo sus recompensas, limitando el acceso a los recursos y oportunidades a un número restringido de candidatos. En el caso del mercado de trabajo, el concepto de cierre social aclara lo que ocurre con los jóvenes que están a la espera de obtener el primer empleo y, por tanto, de entrar en el grupo de individuos que disfrutan de condiciones económicas y, de forma derivada, sociales (independencia, pareja estable, hijos) (Weber,

1964). Además, hay que considerar diferentes expectativas dentro de la empresa para cada grupo de trabajadores del mercado, con prácticas excluyentes que determinan los primeros empleos para los jóvenes y las posibilidades de hacer carrera laboral para los mercados internos de la empresa.

Algunos autores defienden como otra forma de cierre social, para controlar determinadas posiciones de la estructura ocupacional, la titulación. En este sentido, la importancia que se concede a los títulos se debe a que simplifican y legitiman el proceso de exclusión (Requena; 1991). La formación especializada y la elección se ciñe a la cualificación (3) (sociedad elitista).

La meritocracia como persistencia de desigualdades y jerarquías funcionalmente necesarias, cuya distribución se realiza de tal modo que se aprovechan óptimamente los recursos humanos de la sociedad, atribuye posiciones a los sujetos en función de los méritos y de las cualificaciones para desempeñar los diferentes cometidos partiendo, además, de una hipotética igualdad de oportunidades para todos en la consecución de las cualificaciones. No obstante, algunos autores consideran que no es más que una estrategia dirigida a limitar y controlar el número de aspirantes a cada categoría social (Carabaña; 1980).

En la teoría de la cola, se identifica la cola de espera con el tiempo que debe esperar una persona que se encuentra en un grupo para pasar al grupo siguiente. El proceso puede resumirse a través del siguiente ejemplo (Cox; 1979):

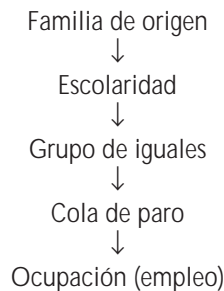
“Supongamos que cierto número de clientes llegan a una tienda atendida por un sólo dependiente que únicamente puede atenderles de uno en uno. Los clientes no atendidos hacen cola en espera de su turno. Supóngase además que los momentos de llegada de los citados clientes se distribuyen de acuerdo con un modelo estadístico estable en el que el intervalo medio entre la llegada de los sucesivos clientes es “a” minutos y que el tiempo que tarde en despachar a un cliente tiene una distri-



bución estable de frecuencias con una medida de "s" minutos. En un lapso de tiempo largo, de T minutos, llegarán T/a clientes, en tanto que, aun cuando el dependiente trabaje continuamente, el número de clientes atendidos en ese tiempo será aproximadamente T/s. Por consiguiente, si $T/a > T/s$, llegarán más clientes de los que pueden ser despachados y la cola crecerá hasta que cambie el sistema; se puede, por ejemplo, poner un segundo dependiente o disuadir a los clientes de que se pongan en la cola."

Planteamientos similares aplicados al mercado de trabajo sirven para definir como la juventud debe esperar un tiempo para conseguir un trabajo y por tanto otras oportunidades derivadas. Desde este enfoque la inversión en formación no sería, en si misma, productiva. Sin embargo se utiliza como una medida de defensa para mantener el sitio en la cola (Requena; 1991).

Conforme abandonan su infancia, transcurrida en la confortable irresponsabilidad de la escuela y la familia, los jóvenes deben ponerse en la cola, esperando que les toque el turno de ingresar en el mundo de los adultos (Gil; 1985).



En el cuadro nº 1 quedan recopilados los aspectos más significativos de estos planteamientos teóricos, mientras que en el cuadro nº 2 se hace una breve mención de varios elementos que también afectan, con carácter general, al mercado laboral actual.

ACTUACIONES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Las medidas para hacer frente al desempleo se pueden articular en tres vertientes fundamentales: estrategia macroeconómica de actuación sobre la demanda agregada, actuaciones directas sobre el mercado de trabajo y medidas de protección social.

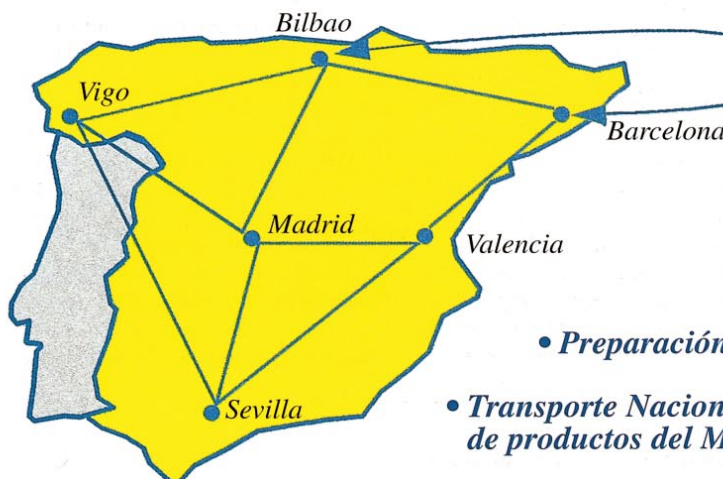
La estrategia macroeconómica se basa en planteamientos keynesianos y sus coordenadas teóricas fundamentales se cimentan en la política fiscal y la monetaria y financiera. Las actuaciones directas sobre el mercado de trabajo pretenden conseguir una intervención activa tendente a reducir el paro friccional y estructural. Todas las actuaciones incluidas en esta perspectiva son resumidas en el cuadro nº 3.

Dentro del conjunto de medidas de protección social, el sistema de protección por desempleo tiene por objeto



MADRID

C/. Límite, S/N
Pol. Industrial Las Fronteras
28850 TORREJON DE ARDOZ
Tel. (91) 677 49 02
Fax. (91) 676 27 16



- Preparación y stockaje
- Transporte Nacional e Internacional de productos del Mar (fresco y congelado)

CUADRO Nº 5

PLANTEAMIENTOS DE LA OCDE SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

<p>ELEMENTOS A TENER EN CUENTA PARA DEFINIR UNA POLITICA EN EL MERCADO DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EL ENTORNO MACROECONOMICO.
	<ul style="list-style-type: none"> • LOS PUESTOS DE TRABAJO: <ul style="list-style-type: none"> – LA TECNOLOGIA. – LA ORGANIZACION FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO. – EL ESPIRITU DE EMPRESA. – LOS OBSTACULOS A LA CONTRATACION.
	<ul style="list-style-type: none"> • LAS PERSONAS: <ul style="list-style-type: none"> – POLITICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO. – CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS. – SISTEMAS FISCALES Y PROTECCION SOCIAL.
<p>ACTUACIONES PRINCIPALES DE UNA ESTRATEGIA EN FAVOR DEL EMPLEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LA COOPERACION INTERNACIONAL.
	<ul style="list-style-type: none"> • PLANTEAR UNA POLITICA MACROECONOMICA ADECUADA.
	<ul style="list-style-type: none"> • INTENSIFICAR LA GENERACION Y LA DIFUSION DEL DESARROLLO TECNOLOGICO.
	<ul style="list-style-type: none"> • AUMENTAR LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO.
	<ul style="list-style-type: none"> • CREAR UN CLIMA FAVORABLE A LA EMPRESA.
	<ul style="list-style-type: none"> • AUMENTAR LA FLEXIBILIDAD DE LOS COSTES SALARIALES Y LABORALES.
	<ul style="list-style-type: none"> • REFORMAR LAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS A FAVOR DE LA SEGURIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO.
<ul style="list-style-type: none"> • AMPLIAR Y MEJORAR LAS POLITICAS DE MERCADO DE TRABAJO. 	
<ul style="list-style-type: none"> • MEJORAR LAS CUALIFICACIONES Y LAS COMPETENCIAS DE LA MANO DE OBRA. 	
<ul style="list-style-type: none"> • REFORMAR LOS SISTEMAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y OTRAS ASOCIADAS. 	



FUENTE: Elaboración propia sobre datos de la OCDE, 1994.

proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de recibir por los trabajadores que se encuentran en situación legal de desempleo.

La disminución de los niveles de desempleo en el marco de la Unión Europea se ha llegado a definir como la "prioridad de prioridades" debido a los altos costes económicos y sociales que están soportando todos los países miembros.

Al analizar las líneas de actuación articuladas sobre los mercados laborales en la Unión Europea se manifiestan distintas necesidades de unos países con respecto a otros, principalmente por la diferencia en la estructura poblacional, en el nivel actual de desempleo, en las tasas de participación laboral o en las previsiones del mercado de trabajo. Dentro de esta visión general, las políticas de empleo y las líneas de

actuación en los mercados de trabajo que se han aplicado en Europa se recogen en el cuadro nº 4.

En la estrategia europea de fomento de empleo la consecución del objetivo esencial precisa de la aplicación de una política macroeconómica que equilibre las finanzas públicas y permita al sector privado expandirse y crear nuevos puestos de trabajo. Por otra parte, aunque de manera simultánea y coordinada, es necesaria la articulación de una política estructural decidida a cambiar las políticas pasivas por políticas activas dentro del mercado de trabajo (4).

Con la elaboración, por parte de la Comisión Europea, del Libro Blanco sobre la Competitividad, el Crecimiento y el Empleo se pretende poner de manifiesto la complicada situación que atraviesa el mercado de trabajo europeo. Dentro de este contexto, se identifica al

trabajo como un elemento de integración social basado en la igualdad de oportunidades y las exigencias económicas (5).

No obstante, la heterogeneidad que existe entre las estructuras económicas y sociales de los países europeos dificulta la comparación de las actuaciones emprendidas en los mercados de trabajo nacionales. Los problemas laborales son muy diversos y no existen indicadores, medidas o recetas comunes que sean válidos para todas las economías (6).

Por otra parte, la OCDE ha realizado un considerable número de estudios para determinar las causas del desempleo y aportar soluciones al mercado de trabajo. De forma más concreta, se recopilan en el cuadro nº 5 algunos de los principales planteamientos laborales seguidos en el entorno de la OCDE.



CUADRO Nº 6

ALTERNATIVAS DE POLÍTICA DE EMPLEO EN RELACION CON EL COMERCIO



PLANTEAMIENTO LIBERAL

- ESTADO MÍNIMO.
- LIBERTAD DE IMPLANTACIÓN.
- LIBERTAD EN EL MERCADO DE TRABAJO.
- FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO.
- DISMINUCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.
- ELIMINACIÓN (O DISMINUCIÓN) DE SUBVENCIONES Y APOYOS AL SECTOR COMERCIAL.

ENFOQUE PROTECCIONISTA

- CORPORATIVISMO GREMIALISTA.
- BARRERAS DE ENTRADA.
- EFECTO "FARMACIA".
- LEGISLACIÓN RESTRICTIVA (ACCESO A HORARIOS, FORMAS COMERCIALES, SISTEMAS DE COMERCIALIZACIÓN...).
- PLANES DE JUBILACIÓN ANTICIPADA.

PLANTEAMIENTO DE MODERNIZACIÓN CON EMPLEO PRODUCTIVO

- AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL CON MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.
- IMPORTANCIA DE LA INNOVACIÓN.
- VINCULACIÓN CON EL TERCIARIO AVANZADO.

FOMENTO DEL AUTOEMPLEO

- AYUDAS ORIENTADAS A JOVENES, MUJERES O PARADOS DE LARGA DURACIÓN.
- VINCULACIÓN HACIA LAS NUEVAS TÉCNICAS DE COMERCIALIZACIÓN.
- PLAN INTEGRAL BASADO EN FORMACIÓN BÁSICA Y DE PERFECCIONAMIENTO, ASISTENCIA TÉCNICA Y CONCESIÓN DE CRÉDITOS PREFERENCIALES.

APOYO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

- DISMINUCIÓN DE LOS COSTES NO SALARIALES.
- SUBVENCIONES PARA ESTE TIPO DE CONTRATACIÓN.
- VINCULACIÓN CON LAS JUBILACIONES PROGRESIVAS.
- FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA ESTE TIPO DE TRABAJOS.

YACIMIENTOS DE EMPLEO DENTRO DE LAS POLÍTICAS LOCALES

- ESTUDIOS DE ÁMBITO LOCAL SOBRE LAS OFERTAS Y DEMANDAS LABORALES Y SOBRE EL EQUIPAMIENTO COMERCIAL.
- APOYO A LA CREACIÓN DE PYMES CON PLANES INTEGRALES QUE INCLUYAN SUBVENCIONES POR CONTRATACIÓN, REDUCCIÓN DE INTERESES, DEDUCCIONES EN IMPUESTOS, INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN PROGRAMACIÓN, ...

NUEVAS CONCEPCIONES DE LAS RETRIBUCIONES

- UTILIZACIÓN DEL SALARIO DUAL.
- "PUGNA DE INTERESES" ENTRE EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS.

POLÍTICA DE CUALIFICACIÓN PERSONAL

- PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL BASADO EN LA CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO, REVISIÓN DE LOS PROGRAMAS EXISTENTES, CREACIÓN DE NUEVAS RAMAS Y APOYO A LOS CURSOS DE POSTGRADO Y DE VERANO SOBRE TEMAS DISTRIBUTIVOS.
- LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO SE BASA EN CURSOS BÁSICOS Y DE PERFECCIONAMIENTO, LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN Y LA FORMACIÓN A DISTANCIA.

POLÍTICA DE ASISTENCIA TÉCNICA

- REVISIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS GABINETES DE ASESORAMIENTO TÉCNICO COMERCIAL Y DE LA FIGURA DEL ASESOR.
- FORMACIÓN PARA FUNCIONARIOS CON RESPONSABILIDADES EN COMERCIO INTERIOR.

POLÍTICA DE INVERSIONES EN EQUIPAMIENTO

- PROGRAMAS MÓVILES DE FINANCIACIÓN DE INVERSIONES FÍSICAS.
- ESTUDIOS ZONALES SOBRE COMERCIO.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

- RÉGIMEN DE INDEMNIZACIONES POR CESE DE LA ACTIVIDAD.
- AYUDAS PARA CAMBIOS GENERACIONALES EN LOS ESTABLECIMIENTOS NO VIABLES.
- JUBILACIÓN ANTICIPADA.
- TASAS DE REDISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LAS GANANCIAS.

FUENTE: Elaboración propia.

POLÍTICA DE EMPLEO EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL

La distribución comercial ha generado tradicionalmente un gran número de puestos de trabajo, con una importancia especial en el caso del autoempleo.

Los cambios en el sector comercial, en las características de los mercados de trabajo y en las políticas de empleo presentan elementos tangenciales de análisis que pueden dar lugar a una serie de escenarios teóricos sobre política de empleo en el comercio.

Las principales alternativas que se pueden plantear son la política liberal, la política proteccionista y un nuevo enfoque en el que se intente combinar el desarrollo del empleo productivo con la modernización del sector. En el cuadro nº 6 se recogen estas alternati-





vas de política económica, si bien, en este artículo se mostrará una especial atención al tercero de los escenarios considerados.

Dentro de este enfoque de interrelación de la política de comercio interior con la política de empleo, hay que destacar tres posibles vertientes de actuación: medidas de corte macroeconómico sobre la demanda agregada, medidas convencionales sobre el mercado de trabajo y actuaciones específicas sobre el empleo en el comercio.

• **MEDIDAS MACROECONOMICAS**

El comercio es una de las ramas de actividad que presenta una relación más positiva con el crecimiento económico. En consecuencia, los cambios en la demanda agregada repercuten positivamente en el desarrollo de la actividad comercial (especialmente la mejora del consumo privado).

Las políticas expansivas de bajos tipos de interés y de reducción de impuestos son las que mayor aplicación tienen para conseguir generar puestos de trabajo en el sector distributivo. La demanda de trabajo tiene un valor derivado de la demanda de bienes y servicios finales que se asocia con la evolución de la distribución comercial. Este comportamiento cíclico del comercio revitaliza la necesidad de estudiar las políticas macroeconómicas como marco determinante del empleo en el sector (7).

Un entorno macroeconómico adecuado concede estabilidad y flexibilidad a los puestos de trabajo de un sector. Dos ejemplos ilustran los efectos que esta circunstancia tendría para el sector distributivo:

- La estabilidad de precios favorece las decisiones de comerciantes y consumidores ya que perciben información no distorsionada del mercado. En estas condiciones la evolución de los salarios es moderada y se posibilitan nuevas contrataciones.

- Un control efectivo sobre los tipos de interés deriva en un nivel reducido de los mismos lo que facilita el acceso al crédito para las inversiones necesarias de los pequeños comerciantes. Con ello es posible que se decida contratar a nuevos empleados o, al menos, continuar con los existentes hasta el momento.

Sin embargo, la intensidad del empleo se ha visto afectada por otros factores (elevaciones de precios, uso más intensivo o incremento del capital y cambios en el mercado de trabajo) que limitan la efectividad de la política macroeconómica y requieren la complementariedad de otras medidas.

En conclusión, el sector distributivo tiene un comportamiento cíclico en relación con el crecimiento económico pero la correlación es insuficiente para corregir los problemas estructurales y friccionales en el desempleo sectorial.

• **MEDIDAS CONVENCIONALES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO**

Algunas de las medidas planteadas pueden favorecer, con carácter general, la creación de empleo en el comercio, mientras que otras pueden generar trasvases de empleo de unas organizaciones y formas comerciales a otras y, finalmente, algunas medidas pueden contribuir en mayor medida a la generación de puestos de trabajo en este sector.

Las actuaciones de disminución de los costes empresariales en la demanda de trabajo (flexibilización del mercado laboral, política de rentas salariales, disminución de los costes laborales no salariales) pueden favorecer especialmente la creación de puestos de trabajo asalariados y, sobre todo en las organizaciones y empresas de gran dimensión y más sensibilidad a las variaciones en los costes del trabajo.

Los incentivos específicos para determinados colectivos (jóvenes, parados de larga duración, mujeres, trabajadores de más edad, minusválidos) pueden ser bastante eficaces en el sector distributivo puesto que las tareas a desarrollar, sobre todo en los niveles operacional e intermedio, son susceptibles de ser enseñadas, en un proceso de formación continua, a estos colectivos más desfavorecidos.

En este sentido, las subvenciones, exenciones fiscales, créditos preferenciales o bonificaciones de la cuota social deben resultar atractivas para las contrataciones de los empresarios o para decantarse por la opción del autoempleo cuando ello sea posible.

En lo relativo a las medidas de disminución de la oferta constituyen una mera actuación estadística, salvo en aquellos casos en que contribuyen a mejorar la cualificación y educación de las personas.

Las medidas convencionales de disminución de jornada, del pluriempleo, de las horas extraordinarias y el fomento de la contratación temporal pueden favorecer la creación de empleo en las empresas con predominio del trabajo asalariado (en el empleo autónomo el impacto será muy reducido).



EN NAVIDAD..
SOLO LO MEJOR.



el Turrón
de Etiqueta



Las medidas sobre la conexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo pueden contribuir a disminuir el paro friccional mediante el apoyo a la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores, la realización de estudios y previsiones sobre necesidades, el fomento de agencias de empleo y otras actuaciones públicas. El impacto de las mismas sobre la distribución comercial será similar al de otros sectores de actividad.

• ACTUACIONES ESPECÍFICAS SOBRE EL EMPLEO EN EL COMERCIO

En el análisis de las principales propuestas que permitan fomentar la modernización del comercio con creación de empleo hay que considerar las siguientes: fomento del autoempleo, apoyo al empleo a tiempo parcial, descubrimiento de yacimientos de empleo desde las políticas locales, cambios en la organización de las empresas con nuevas concepciones de las retribuciones, política de cualificación profesional, política de asistencia técnica, política de inversiones en equipamiento y medidas de protección social.

Todas estas actuaciones presentan diversas aristas y derivaciones. El

impacto sobre el empleo neto puede variar y especialmente pueden producirse modificaciones en el mercado de trabajo entre trabajadores asalariados y no asalariados, fijos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial, productivos y subempleados... La instrumentación y los resultados de las diversas políticas se analizan a continuación.

1. FOMENTO DEL AUTOEMPLEO

La articulación de esta medida está justificada por la importancia que tradicionalmente han tenido los empleos autónomos en el sector y por el aumento de los asalariados que se ha experimentado en los últimos años.

La política de apoyo a los autónomos, en consonancia con la creación de empleo y la modernización del sector, puede cimentarse en cuatro puntos. Primero, con la orientación a jóvenes y mujeres, familiares de comerciantes, por ejemplo, para el desarrollo de la función comercial. Segundo, en base a la preparación específica de parados de larga duración para el desarrollo de actividades comerciales. Tercero, con una vinculación hacia modalidades menos usuales de distribución (venta ambulante, venta por correo, ...) de desempleados o comerciantes en una situación comprometida. Y por último, en el mantenimiento del empleo de autónomos que estén dispuestos a la mejora y renovación continua de su gestión comercial.

El principal problema de esta política de apoyo al autoempleo se centra en la posibilidad de generar subempleo con un gran número de establecimientos comerciales redundantes. Para evitar este peligro (tentación proteccionista, al fin y al cabo) se requiere la elaboración de un plan integral basado en las siguientes medidas: establecimiento de cursos homologados de formación básica y perfeccionamiento para la incorporación y mantenimiento en la actividad comercial; asistencia técnica para la implantación y modernización de establecimientos comerciales (Gabinetes de Asesoramiento Técnico Comercial en Cámaras de Comercio y Ayunta-



mientos); y concesión de créditos preferenciales para la introducción de equipamiento comercial o la renovación del mismo.

Estas medidas deben articularse conjuntamente de tal manera que se vincule la formación profesional con la asistencia técnica y el desarrollo del equipamiento (8).

• 2. APOYO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Las actividades comerciales permiten y favorecen el desarrollo de trabajos a tiempo parcial (9). En las ocupaciones operacionales (cajeras, reponedores, vendedores) e intermedias (jefe de sección) la homogeneidad de las tareas y la posibilidad de aplicar horarios diversos a lo largo de la semana puede facilitar la expansión de este tipo de trabajo.

La población desanimada o la que prefiere compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo o ampliación de estudios, el cuidado de niños o las tareas domésticas, puede encontrar en el sector distributivo un amplio campo de desenvolvimiento. Para el empleador también puede ser beneficioso puesto que la flexibilidad de las ocupa-



ciones comerciales puede requerir menos horas de trabajo que las normales con lo que está dispuesto a contratar a tiempo parcial pero no a tiempo completo.

En la Unión Europea, esta forma de trabajo ha alcanzado el 15,3% en los servicios en 1994 (con gran fuerza en el Norte de Europa) mientras que en España está próxima al 10%. El margen de maniobra es holgado y se requiere una política activa en esta materia que puede basarse en los siguientes instrumentos: disminución de los costes no salariales (bonificaciones en las cuotas de la seguridad social); subvenciones para este tipo de contratación utilizándolo como motor de la reinserción social (al estilo del Plan francés para la creación de empleo); vinculación del empleo a tiempo parcial con jubilaciones progresivas; y desarrollo de cursos específicos de formación profesional para estos colectivos.

3. DESCUBRIMIENTO DE YACIMIENTOS DE EMPLEO. POLITICAS LOCALES

En la literatura económica reciente se utiliza con frecuencia la expresión "yacimientos de empleo" haciendo referencia a la búsqueda de nuevas fuentes de creación de empleo (10).

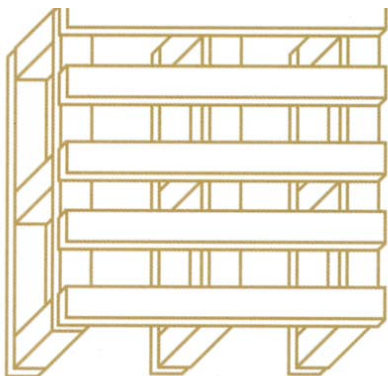
El autoempleo y la economía social (cooperativas, sociedades laborales,...) constituyen la base de esta creación de empleo adquiriendo gran importancia las políticas locales como motores de las misma. En este sentido, el conocimiento de las ofertas y demandas de puestos de trabajo en el ámbito local combinado con el estudio del equipamiento comercial y las necesidades de aumentar y diversificar la oferta en zonas de expansión pueden ser los elementos axiales de esta política local.

Por tanto, se puede apoyar la creación de nuevas pequeñas y medianas empresas comerciales, una vez realizados los correspondientes estudios, con

planes integrales que incluyan: reducción de intereses en los créditos para inversiones en capital fijo; subvenciones por cada trabajador contratado con carácter indefinido; deducciones en impuestos por cada persona empleada en el promedio del año; información y asesoramiento en programación y planificación, compra de equipamiento, acceso a créditos y apoyo financiero para la asistencia técnica (incluyendo los estudios de viabilidad).

4. CAMBIOS EN LA ORGANIZACION DE LAS EMPRESAS. NUEVAS CONCEPCIONES DE LAS RETRIBUCIONES

En los planteamientos sobre la política de empleo comienza a tenerse en cuenta el salario dual. Esto es, la división de las retribuciones en dos partes: una de ellas de carácter fijo, sujeta a las pautas de la negociación colectiva, y otra variable en función de los resultados obtenidos por la empresa.



PALETS RECUPERADOS ZARAGOZA ECOLÓGICA

TODO TIPO DE PALETS

RECICLAMOS • COMPRAMOS • ARREGLAMOS • VENDEMOS

- Especialistas en palet de fruta y verdura.
- Calidad y servicio.
- Planta recuperadora en Mercazaragoza.

La utilización de productos reciclados
preserva el medio ambiente
y protege la naturaleza.

ZARAGOZA ECOLOGICA

C/ Escoriaza y Fabro 105. 50010 ZARAGOZA
Teléf. y fax: (976) 53 51 28
Móvil: 908 83 65 24





Las formas de compra y de venta en los tiempos actuales han cambiado sustancialmente. En consecuencia, parece justificable vincular parcialmente las remuneraciones con los resultados obtenidos en materia de ventas. Este planteamiento sería compatible tanto con el empleo a tiempo total como con el empleo a tiempo parcial. Dada la creciente salarización del sector sería un sistema complementario para abaratar los costes laborales del segmento de trabajadores asalariados (aunque una vez más nos podemos encontrar que si globalmente no aumentan las ventas de forma significativa haya un mero trasvase de empleo de unas formas comerciales a otras).

Bajo otra línea de argumentación, menos desarrollada en la práctica, están las aportaciones que plantean la existencia de una pugna de intereses entre los que están dentro y los que están fuera de un puesto de trabajo; es decir, entre empleados y desempleados (Meade; 1995). ¿Podría admitirse que un trabajador desempleado acepte condiciones menos favorables que el ya empleado para el desarrollo del mismo trabajo? ¿Pueden establecerse planteamientos innovadores que permitan que los que no están trabajando puedan encontrar un empleo aceptable, para ellos, sin establecer comparaciones con las personas ocupadas con anterioridad? Parece que estos temas, por lo menos, deben ser objeto de debate.

5. POLITICA DE CUALIFICACION PROFESIONAL

La educación formal se desarrolla, fundamentalmente, en los Centros Públicos (o privados homologados) que

permiten obtener un título o credencial con el que acudir al mercado de trabajo. Se constituye como un filtro que permite disminuir los costes de rotación y formación de las empresas.

Las actividades distributivas originan diversas demandas cualificativas y tecnológicas y mediante la educación formal se consigue la selección de personas con ciertos conocimientos o aptitudes.

La estructuración de un programa de educación formal en el comercio se puede basar en varios pilares. Primero, constitución de una comisión de evaluación, seguimiento y coordinación constituida por representantes de los diferentes entes administrativos (Dirección General de Comercio Interior, INEM, Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Agricultura y Comunidades Autónomas). Segundo, revisión de los programas de formación reglada y planteamiento de una nueva rama de especialista práctico en comercio en el que se desarrollen los conocimientos necesarios para poder desempeñar de forma polivalente diversos cometidos en el comercio. Tercero, apoyo al establecimiento de cursos de postgrado sobre distribución comercial. Y cuarto, apoyo al desarrollo de Cursos de Verano sobre temas distributivos.

La formación en el trabajo proporciona las cualificaciones utilizadas en la actividad profesional. Suele ser la base para que la educación formal sea fructífera. Actualmente hay una clara inadecuación entre oferta y demanda de trabajo en el sector distributivo. Nos enfrentamos con un mercado laboral de "dos velocidades" en el que no coinciden las cualificaciones necesarias con las cualificaciones adquiridas. Los cambios tecnológicos, las nuevas formas de competencia y el desarrollo de nuevos segmentos de mercados son factores que ayudan a ensanchar la brecha entre oferta y demanda.

Las principales actividades formativas propuestas son las siguientes: cursos de aprendices, básico y de perfeccionamiento, en el comercio; escuelas de formación de especialistas; y, formación a distancia.



6. POLITICA DE ASISTENCIA TECNICA

El apoyo técnico a los comerciantes puede servir para disminuir la rotación de establecimientos (favoreciendo el autoempleo estable) y para mejorar la productividad de los comerciantes establecidos. En la medida en que la incorporación al comercio se realice sobre bases sólidas y que los comerciantes establecidos puedan disponer de asesoramiento sobre sus proyectos de reconversión se podrá consolidar el empleo en el comercio y, muy especialmente, el de la pequeña y mediana empresa. El adecuado diagnóstico de empresas puede contribuir a frenar el excesivo número de establecimientos redundantes (despilfarro inversor) y disminuir la elevada mortandad de empresas (en periodos cortos).

En España han funcionado, con notable éxito, los Gabinetes de Asesoramiento Técnico Comercial constituidos en Cámaras de Comercio y Asociaciones de Comerciantes (en algunos casos, en ayuntamientos) con el objeto de contribuir a la modernización del comercio (11).

Las propuestas para revitalizar la figura del Asesor abarcan los siguientes puntos: desarrollo de un curso anual a nivel nacional; acuerdos con las Comunidades Autónomas para la subvención de los Gabinetes (12); formación continua con seminarios sobre contenidos concretos (formas comerciales, análisis de viabilidad, experiencias asociativas); y realización de reuniones anuales para el intercambio de experiencias.

En el campo de la asistencia técnica también se puede incluir la formación de funcionarios con responsabilidades en comercio interior (muy especialmen-





te en el marco del desenvolvimiento de la Ley de Ordenación del Comercio Minorista (13)).

7. POLITICA DE INVERSIONES EN EQUIPAMIENTO

Las inversiones en equipamiento deben vincularse con la innovación tecnológica en el contexto de la política de modernización. En este sentido, ha de existir una cierta consonancia con la aplicación de la política de formación y la de asistencia técnica, con planteamientos selectivos y de contrastado impacto.

En función de estas ideas se pueden establecer unos programas móviles de financiación de inversiones físicas basados en las siguientes características. Primera, financiación privilegiada a través del Instituto de Crédito Oficial (con acuerdos de colaboración de las Comunidades Autónomas). Segunda, apoyo a empresas de pequeña y media dimensión seleccionadas de acuerdo con unas variables de ventas y número de empleados que se irían modificando periódicamente. Y tercera, establecimiento de prioridades, renovables periódicamente, en las innovaciones tecnológicas objeto de financiación (ordenadores, cajas registradoras, instalaciones de frío, otra maquinaria,...)

Para la adecuada articulación de los planes integrales de actuación sobre la pequeña y mediana empresa comercial (combinando financiación preferencial para la innovación, asistencia técnica y formación profesional) puede plantearse la realización de estudios zonales sobre el comercio (14).

El objetivo de un estudio particularizado de la distribución en los municipios es doble; de una parte, se pretende

lograr la mejora de la oferta de servicios comerciales (que en muchos casos consistirá en provocar el abastecimiento de ciertos productos) y, de otra parte, conseguir abaratar los elevados costes de comercialización soportados.

Dado el elevado número de municipios españoles (más de 8.000) no es posible observar la realización de estos planes de forma individualizada para todos ellos. Sin embargo, los criterios de selectividad de las medidas, como garantías de que las actuaciones alcancen realmente eficacia, exigen llegar a una solución de compromiso que, sin renunciar a estos criterios básicos de actuación, haga realizable el diseño de planes municipales de ordenación y mejora de la distribución comercial.

Estos planes, han de integrarse con los realizados para los mercados detallistas, dando lugar a programas de actuación municipal en materia de distribución minorista de productos básicos, debiendo asumirse como planes vectores de la gestión municipal y como fundamento de planes de actuación de mayor rango de las autoridades autonómicas y nacionales.

8. MEDIDAS DE PROTECCION SOCIAL

En la década de los ochenta fueron numerosas las actuaciones que en esta parcela del mercado laboral se diseñaron para amortiguar el proceso de reconversión llevado a cabo en el sector industrial (15). Algunos de estos planteamientos pueden trasladarse a ciertas actividades del terciario y más concretamente al subsector de la distribución.

El proceso de ajuste que se vive en el sector comercial requiere la utilización de instrumentos de protección con

una doble función: económica (prestación por desempleo, abono de las cotizaciones sociales, subsidio por desempleo) y social (asistencia sanitaria, formación, perfeccionamiento, orientación y reconversión profesional).

En general, las actuaciones configuradas con el objetivo de conceder protección a los desfavorecidos del mercado laboral se basan en la aportación de rentas sustitutivas de las retribuciones que se recibirían a cambio de desarrollar un trabajo. No obstante, bajo este epígrafe también son tratados otros factores relacionados con el salario mínimo legal o el sistema fiscal.

Las prestaciones por desempleo pretenden servir de sustento a los trabajadores que han perdido su puesto de trabajo (16). En su aplicación al sector distributivo hay que potenciar las siguientes actuaciones: diseñar programas complementarios de ayuda para los desempleados que tienen prestaciones limitadas por la duración de su contratación, la tarea desarrollada con anterioridad o las cotizaciones realizadas; desarrollar la formación y la orientación laboral como actuaciones que permitan que estos parados no se separen totalmente de la población activa del sector; diseñar medidas laborales activas que permitan ayudar a los empleados del comercio en el caso de una situación laboral inestable y no cuando ya se ha producido el despido o cierre; reconfigurar los seguros para que los trabajadores poco cualificados y peor remunerados estén en una mejor situación económica que si no desarrollasen ningún trabajo; coordinar las prestaciones por desempleo con las indemnizaciones por despido; considerar las prestaciones por desempleo



como una subvención para la contratación o como una posibilidad de acceder al autoempleo por su capitalización (17); y, por último, buscar la colaboración de las administraciones locales, que por un lado, pueden participar en la financiación de las prestaciones por desempleo y, por otro lado, estudiar la estructura comercial de sus zonas y, muy particularmente, las características de empleados y parados del sector.

La rentabilidad y eficiencia que se obtiene de los empleados en el sector distributivo en la actualidad se caracteriza por su disparidad, según se analice en los establecimientos tradicionales o en las grandes superficies.

La proliferación de las nuevas modalidades de comercialización con fórmulas de especialización, descuento o ampliaciones de surtidos han trasladado a un segundo plano a la distribución en pequeños locales limitados, habitualmente, por su carácter familiar. Puede hablarse de un "efecto desplazamiento" del comercio de proximidad llevado a cabo por las grandes superficies. Esta realidad va acompañada de costes sociales muy elevados que demandan soluciones a corto y medio plazo para el sector:

Ante estas circunstancias y considerando que los nuevos formatos comerciales están ejerciendo un considerable impacto sobre los compradores, una alternativa viable podría ser traspasar el negocio a una persona que realizara un cambio en los planteamientos de comercialización. Todo ello estaría condicionado a que el propietario tuviese una edad cercana a la jubilación -entre 55 y 60 años- y que el nuevo propietario no sobrepasara en ningún caso los 35 años.

Además, se precisarían proyectos de modernización y viabilidad del establecimiento y se valoraría que el nuevo comerciante tuviese una preparación adecuada con la tarea que va a desarrollar en el futuro. Asimismo, todo este proceso estaría apoyado con financiación pública -estatal, autonómica y local- posibilitando la jubilación anticipada y una subvención para iniciar la actividad comercial.

CONCLUSIONES

La articulación de una política económica que supusiera la erradicación plena del desempleo es un objetivo no logrado hasta ahora. Aunque ha aumentado el gasto público, el consumo privado, la inversión, la flexibilidad de contratación o la moderación salarial con los consiguientes efectos positivos sobre el desempleo también se ha incurrido en costes como inflación, bajos salarios, marginación social o precariedad laboral. Por tanto, todas las medidas utilizadas pueden ser catalogadas como un conjunto desigual, limitado y, sobre todo, insuficiente.

La distribución comercial ha sido un negocio desarrollado, tradicionalmente, por trabajadores autónomos que recibían ayudas de su entorno familiar.

No obstante, la dinamicidad en este conjunto de actividades unida a los cambios del mercado laboral obligan a considerar la nueva situación en la configuración de las regulaciones sobre comercio interior.

En este artículo se han presentado, por un lado, algunos de los planteamientos teóricos más representativos de la economía laboral y, por otra parte, las bases generales de la política aplicable sobre el mercado de trabajo. El objetivo pretendido era articular un conjunto de medidas englobadas en una nueva política de empleo en relación con el sector distributivo. ■

JAVIER CASARES RIPOL

Universidad Complutense de Madrid

VICTOR JESUS MARTIN CERDEÑO

Universidad de Castilla-La Mancha

BIBLIOGRAFIA

- BARRO, R.J. (1991): Macroeconomía. Alianza, Madrid.
- CARABAÑA, J. (1980): "Las paradojas de la meritocracia" en Revista de Occidente. nº 1. Abril/Junio. Madrid.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1994): Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea. Luxemburgo.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1996): "La estrategia europea en favor del empleo. Progresos recientes y perspectivas.", Boletín de Información Comercial Española, Madrid.
- COX, D. R. (1979): Enciclopedia internacional de las ciencias sociales. Aguilar, Madrid.
- CUADRADO, J.R. y otros (1995): Introducción a la Política Económica. Mc Graw Hill. Madrid.
- DORNBUSCH, R. y FISCHER, S. (1994): Macroeconomía. Mc Graw Hill, Madrid.
- ECONOMISTAS (1996): Políticas de empleo en Europa. Monográfico. Nº 70. Madrid.
- GIL, E. (1985): Los depredadores audiovisuales. Tecnos, Madrid.
- MEADE, J.E. (1995): Full employed regained?: an agathotopian dream. Cambridge University.
- OCDE (1994): The OCDE Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies. Paris. (Versión española: Estudio de la OCDE sobre el empleo: Hechos, análisis y estrategias, en la Colección Estudios e Informes, La Caixa, Barcelona).
- PARSONS, T. (1984): El sistema social. Alianza, Madrid.
- PARSONS, T. y otros (1970): Apuntes sobre la Teoría de la acción. Amorrortu, Buenos Aires.
- PIORE, M. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en TOHARIA, L. (1983): El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones. Alianza. Madrid.
- PIORE, M. y BERGER, S. (1980): Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Cambridge University Press.
- REQUENA, F. (1991): Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una Teoría del capital relacional. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- TOHARIA, L. (1983): El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones. Alianza. Madrid.
- WEBER, M. (1964): Economía y sociedad. FCE, México.



NOTAS

(1) Algunos de estos planteamientos serían fácilmente trasladables a la situación actual de la distribución comercial. La concentración, los mercados marquistas, las innovaciones tecnológicas o los aspectos políticos acentúan las discontinuidades del sector y motivan una dualidad entre los establecimientos tradicionales y las nuevas formas de comercialización.

(2) Dentro de este conjunto estarán la familia, la escuela, los grupos de edad, las empresas, los sindicatos, los movimientos sociales, las técnicas de comunicación de masas,...

(3) Otro tipo de cierre social es el que se sustenta en los títulos, méritos y credenciales que otorga el sistema educativo. De esta postura ha partido, por ejemplo, la teoría del capital humano.

(4) Las políticas pasivas continúan acaparando una mayor cantidad de gasto público que las políticas activas. En el año 1985 se empleaba en política de empleo un 3% del PIB comunitario, siendo un 2,3% aplicado en políticas pasivas y el 0,7% restante en políticas activas. En 1990 con un gasto global del 2,7% del PIB, dos tercios se destinaron a medidas pasivas. Mientras que en 1993, la diferencia de fondos aplicados entre estas dos partidas alcanzaba el 1% del PIB –un 2,4% para medidas pasivas y 1,4% para medidas activas–.

(5) El apartado del Libro Blanco que se dedica de forma específica al empleo queda estructurado en tres capítulos: Capítulo 7. Adaptación de los sistemas de educación y de formación profesional. Capítulo 8. Convertir el crecimiento en empleo. Capítulo 9. Exacciones obligatorias aplicables al trabajo.

(6) Ante estas circunstancias, uno de los instrumentos más útiles aplicados para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo ha sido la elaboración de planes nacionales en favor del empleo (sirvan de ejemplos el plan global en favor del empleo de 1994 en Bélgica, la reforma danesa del mercado de trabajo de 1994, la reforma en España del mercado laboral en 1994, el plan quinquenal francés de 1993 o el programa de acción sueco en favor del empleo de principios de 1995).

(7) "En una aproximación general al problema del pleno empleo la mayor parte de los políticos y otras personas interesadas tienden a minusvalorar los temas macroeconómicos. Se concentran en otras medidas tales como la educación y la preparación del trabajo y la inversión en capital moderno eficiente con el objeto de disminuir los costes y mejorar la calidad de la producción. Estas reformas son de extrema importancia. Pero están vinculadas básicamente con el aumento de la producción por cabeza de los que están ocupados más que con el número de cabezas que puedan encontrar empleo" (Meade; 1995).

(8) Sin embargo la política de pago de las prestaciones por desempleo de una sola vez (como se hizo en España) a los parados recientes para el desarrollo de un negocio no parece oportuna puesto que da lugar a una fuerte rotación de establecimientos que, en muchos casos, no han estudiado profundamente su viabilidad.

(9) Esto es, un trabajo regular, voluntario, de duración inferior y único.

(10) Entre las diecisiete necesidades identificadas por la Comisión de las Comunidades Europeas que exigen una colaboración entre los distintos niveles de actuación pública se encuentran los comercios de proximidad.

(11) Estos Gabinetes se han basado, tradicionalmente, en una subvención decreciente durante tres años y en la formación de los Asesores mediante cursos especializados.

(12) El desarrollo y apoyo financiero debe ser selectivo centrándose en los proyectos de innovación y renovación empresarial más que en funciones de asesoramiento contable o fiscal, ya que la oferta de servicios es abundante en el mercado.

(13) Ante cuestiones como la "segunda licencia", rebajas y promociones o venta con pérdida, no basta el conocimiento de las normas y los procedimientos administrativos sino que se requiere información de las tendencias sectoriales, de las nuevas concepciones empresariales, de los sistemas de elusión de las normas,...

(14) Diversos análisis efectuados sobre la estructuración geográfica del comercio minorista (Atlas Comercial de España, Atlas regionales, estudios de flujos y hábitos de compra...) han puesto de manifiesto la existencia de considerables flujos de compra intermunicipales que provocan una gran cantidad de desplazamientos y considerables concentraciones de gasto en los municipios que son centros de atracción comercial, como cabeceras de área o subárea comercial. Buena parte de los flujos comerciales intermunicipales se debe a la deficiente dotación comercial de algunos municipios que favorece, en definitiva, la existencia de monopolios espaciales limitados.

(15) Estos planteamientos sobre la política de protección social en el entorno de la distribución comercial son el tema central de la tesis doctoral que uno de los autores de este artículo, Víctor J. Martín, está desarrollando en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Toledo.

(16) La duración de las prestaciones por desempleo es el factor clave en el funcionamiento de este instrumento económico-social. Una excesiva prolongación de esta ayuda produce un efecto de acomodación en los desempleados y supone una ruptura con el objetivo inicial pretendido. No obstante, la desaparición de estas prestaciones privaría de una renta mínima a los parados que están buscando un puesto de trabajo y a pesar de acercarse a la eficiencia económica se establecerían amplias lagunas en el aspecto social. Es por ello, por lo que las autoridades económicas comienzan a moderar los niveles de prestación, a vigilar el acceso a estos seguros de paro, a vincular su percepción a una búsqueda activa de empleo, a controlar el rechazo de trabajos vacantes, a someter a tributación a estas prestaciones y a invertir volúmenes superiores de recursos en los programas activos del mercado de trabajo en lugar de conceder de forma indefinida a los desempleados una garantía de ingresos pasivos.

(17) La situación actual del sector distributivo aconseja que al optar por este segundo caso se requieran detallados estudios de viabilidad comercial y financiera para las nuevas implantaciones de establecimientos.

