

CAJEROS Y REPONEDORES DE COMERCIO

En esta ficha se analizan las características de la oferta de empleo de *Cajero y reponedor de comercio*, cuyos contenidos se han estructurado en tres partes: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. Caracterización de la oferta de empleo

Apartado en el que se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, el perfil requerido al candidato, competencias y habilidades, y aspectos relacionados con la empresa que realiza la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web.

De la muestra de 155 ofertas recogidas, el 88% procede de portales de empleo privados, el 5% de los portales de los distintos servicios públicos de empleo, y el 7% procede de las webs de las empresas.

La oferta se publicita con carácter general con el nombre de *Cajero, Taquillero y/o Reponedor* y habitualmente se acompaña del tipo de establecimiento de la oferta: supermercado, restaurante, o del sector en

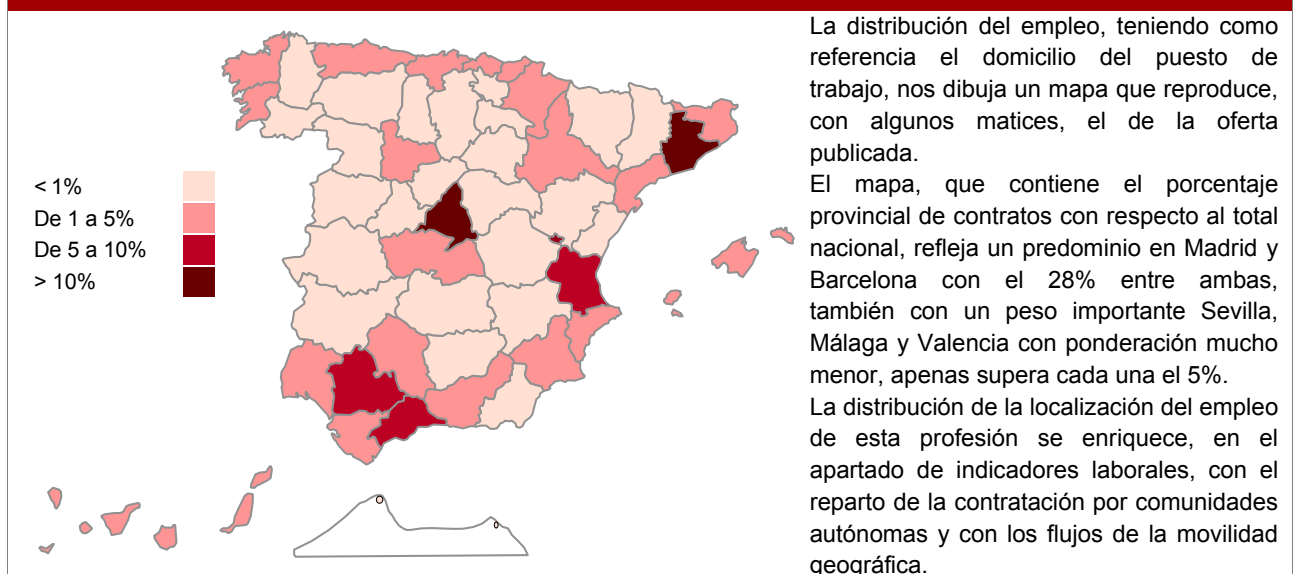
el que se engloba: alimentación, ocio y cultura. Se especifica también si el puesto de trabajo ha de desempeñar otras tareas además de las propiamente dichas, como reponedor-vendedor, taquillero-portero, cajero-recepcionista.

En el 88% de los puestos ofertados no consta la categoría profesional y de los que si la especifican el 74% son ayudantes, auxiliares y especialistas.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 61%	Quienes especifican el tipo de contrato que proponen (71% de la muestra) lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Cuando se ofrecen contratos temporales tan solo en el 7% ofrecen la posibilidad de continuidad en el puesto, en algunas ofertas incluso especifican que son para campañas especiales, días sueltos, o sustituciones.
Indefinido: 10%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 52%	El trabajo ofertado en general es mayor a tiempo completo. Aunque por tipo de contrato, los indefinidos ofrecen jornada a tiempo completo en el 85% de las ofertas, mientras que en los temporales tan solo en el 49%. De aquellas en las que se especifica distribución de la jornada (72%), el 44% exigen disponibilidad horaria, el 21% partida, el 19% a turnos, y el resto se reparte, por orden de importancia, entre mañana, noche, tarde o fines de semana.
Tiempo parcial: 48%	
Salario	
Rango medio: 9/18.000 €/año	El 63% de las ofertas no se hace público el salario que se ofrece, en las que sí lo hacen el 81% es en el rango señalado, incluye jornada parcial y completa, un 5% con salario superior, un 9% de casos propone negociar el salario a percibir, el 3% según el convenio regulador y el 2% un fijo más variable.

Localización



Competencias específicas requeridas

- Las competencias específicas requeridas aparecen implícitas en la propia denominación de las ocupaciones estudiadas, “**cobrar y reponer**”, de hecho en muchas de ellas las funciones a desempeñar en el puesto se publicitan como *llevar a cabo las tareas propias del puesto*. Aunque las dos ocupaciones estudiadas, según CNO-11, son muy diferentes, en algunos de los puestos de trabajo ofertados incluyen las funciones de ambas, junto a otras relacionadas con la venta: **la atención al cliente, organizar, tareas de control y seguimiento, control de pedidos, stocks y calidad**.
- Las **funciones propias** que se detallan en las ofertas publicadas son la clave de los puestos ofertados: cobrar y cuadrar caja; atender, asesorar y orientar al cliente; reponer y colocar mercancías; controlar las existencias y elaborar inventario, etc. También se resaltan otras competencias **complementarias** que aportan el valor añadido que puede ayudar a conseguir el puesto de trabajo: gestionar correos electrónicos, reservas y pedidos; garantizar la correcta imagen del establecimiento, la disposición de cartelería y la información de los productos; elaborar reportes de la actividad; realizar labores de carga y descarga y organización de almacén; realizar tareas de limpieza, orden y mantenimiento, etc.

Acerca de la persona

- Las ofertas de empleo que buscan un cajero y/o reponedor no tienen una preferencia por la edad del candidato o al menos no la manifiestan expresamente, sin embargo en la contratación sí que se observa preferencia por los jóvenes. En casi un 12% de la muestra analizada la oferta de empleo va dirigida al colectivo de personas con discapacidad.
- En cuanto al lugar de residencia de los posibles candidatos la oferta no hace mención expresa en la algo más de la mitad de los casos, cuando lo hace se inclina porque resida en la zona del puesto de trabajo. La movilidad geográfica en el desempeño de esta profesión está presente, pues en un 10% de las ofertas requieren disponibilidad para viajar y en un 19% disponer de carnet de conducir y/o vehículo.

Formación y experiencia

- Al tratarse de una ocupación no reglada en el 41% de los casos no consta el nivel formativo requerido, y de los que si lo especifican el 70% requiere una titulación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria, y el 27% prefieren titulados en Formación profesional o Bachiller.
- No suele constar en este tipo de ofertas conocimientos específicos exigidos, y en los pocos casos que aparecen están relacionados con: habilidades informáticas y administrativas, disponer de carné de manipulador de alimentos, o carné de carretillero, y experiencia en manejo de traspaleta.
- El 64% de las ofertas analizadas exige expresamente experiencia previa a los candidatos. Experiencia que en función del puesto oscila entre seis meses y cinco años, y de promedio entre uno y dos años. De aquí la importancia del tránsito entre formación y empleo.

Idiomas-Informática

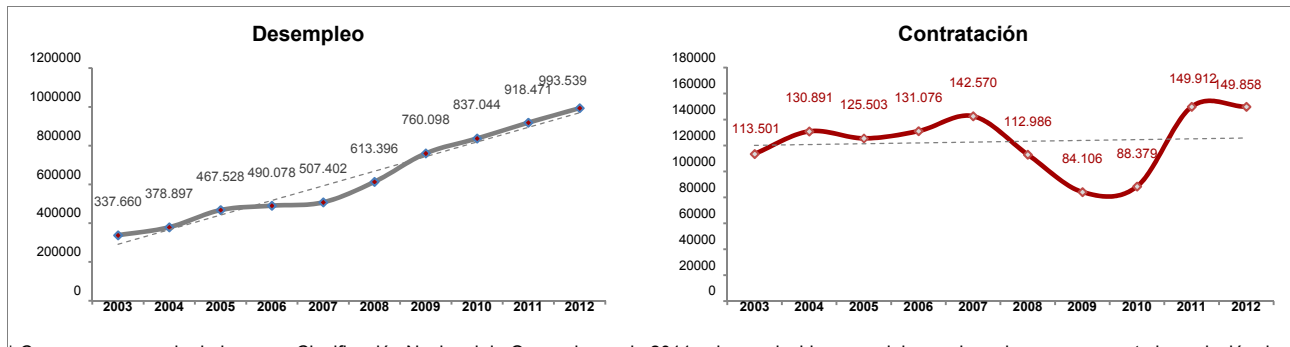
- En el 87% de las ofertas no se solicita el conocimiento de idiomas. Cuando se requiere idioma extranjero es el inglés el más usual, y en menor medida el alemán, el francés o el ruso. En algunas ofertas se solicita el dominio del castellano o catalán.
- El conocimiento de informática no suele constar en este tipo de ofertas, tan solo en un 5% de las mismas solicitan conocimientos de ofimática o Internet.

Competencias personales

- La actitud ante el trabajo es con carácter general un factor clave para acceder a un puesto de trabajo. En concreto en este tipo de oferta de empleo se insiste en la importancia de **la responsabilidad y la orientación al cliente**. También en estos empleos se buscan actitudes en los candidatos como: flexibilidad funcional, trabajo en equipo, comunicación, planificación, organización, confianza en sí mismo, aprendizaje continuo, don de gentes, dinámico, activo, y polivalente, entre otras.

2. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Se analiza, mediante una serie de indicadores laborales y datos de fuentes registrales, el comportamiento y dinámicas laborales del Grupo Ocupacional en estudio. Se puede consultar: [Actualización permanente de datos mensuales/ anuales](#)



* Como consecuencia de la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 se ha producido una quiebra en la serie que representa la evolución de la contratación, ya que en los datos anteriores a 2011 no se contemplan los contratos de *Reponedores*, por estar incluidos en otras ocupaciones.

Los dos gráficos anteriores muestran, la evolución, en los últimos 10 años, del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas como paradas y el número de contratos acumulados a lo largo del año, en ambos casos para las ocupaciones estudiadas y en el conjunto del territorio nacional. Como consecuencia de la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 se han enlazado los datos anteriores de desempleo, pero no los datos de

contratación (los datos anteriores a 2011 solo incluyen datos de la ocupación de *cajero*). La profesión no es ajena al comportamiento general del mercado de trabajo desde el inicio de la crisis en 2008, se produce incremento del desempleo y disminución de la contratación con un leve repunte en 2010 respecto a 2009, pero vuelve a descender en 2012 (como ya se ha comentado no es real la evolución del gráfico de contratación entre 2010 y 2011).

Perfil de la persona desempleada

Al cierre de diciembre de 2012 había **590.224 personas** inscritas, esto supone un incremento del 13,99% respecto al mismo mes del año anterior.

Hombres:	26,43%
Mujeres:	73,57%
Menores de 30 años:	39,99%
Mayores de 45 años:	16,97%
Parados de larga duración:	36,76%
Personas con discapacidad:	3,32%
Extranjeros:	10,34%
Primer empleo:	10,34%
Beneficiarios prestación:	46,79%

Perfil de la persona contratada

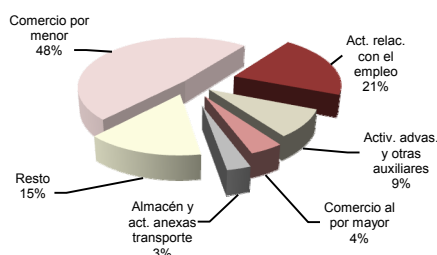
A lo largo de 2012 se registraron **149.858 contratos**, lo que representa un decrecimiento del 0,04% si lo comparamos con el año anterior.

Hombres:	43,95%
Mujeres:	56,05%
Menores de 30 años:	57,19%
Mayores de 45 años:	7,08%
Parados de larga duración:	3,39%
Personas con discapacidad:	1,22%
Extranjeros:	9,04%
Indefinidos	6,86%
Temporales	93,14%

En las dos tablas anteriores se recogen el perfil general de la persona inscrita como parada y el de la contratada, en ambos casos como *Cajero o reponedor*. Cerca de las tres cuartas partes de las personas desempleadas en esta ocupación son mujeres, mientras que en la contratación el porcentaje es menor tan solo alcanza el 56%. Los flujos de entrada y salida en el mercado laboral de estas ocupaciones están protagonizados por menores

de 30 años. Los mayores de 45 años tienen una participación menor en la contratación, así como el colectivo de extranjeros, el resto de colectivos representados tampoco tiene una presencia destacable. En este grupo ocupacional están por debajo de la media general el porcentaje de desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, la tasa de contratación indefinida y el índice de rotación en la contratación.

Actividades que más contratan



El reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes viene a reproducir el de las empresas ofertantes, con las del comercio al por menor a la cabeza, seguidas de las de actividades relacionadas con el empleo, las de actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas, las de comercio al por mayor, y las de almacenamiento y actividades anexas al transporte. Las actividades de procedencia de los desempleados están mucho más dispersa y en ellas están representadas casi todas las ramas de actividad, aun así al igual que en la contratación la más importante es comercio al por menor.

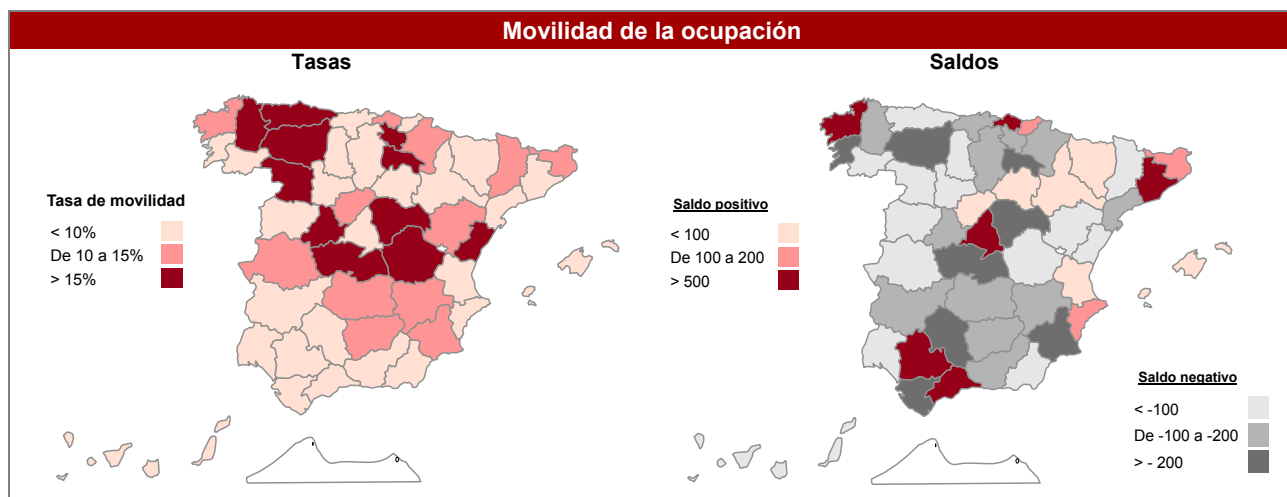
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *

Geografía	Contratación		Desempleo		Geografía	Contratación		Desempleo	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	149.855	-0,03	703.762	13,99	Comunitat Valenciana	13.970	1,17	101.565	9,71
Andalucía	27.906	0,77	15.809	10,50	Extremadura	1.977	20,70	14.726	3,73
Aragón	5.461	-6,36	12.989	14,20	Galicia	8.545	-5,18	41.379	12,96
Asturias, Principado de	3.178	-17,92	15.398	2,61	Madrid, Com. de	25.036	8,03	113.488	9,09
Balears, Illes	3.174	16,65	43.249	12,63	Murcia, Región de	2.903	-7,96	20.281	16,04
Canarias	7.607	3,92	7.429	19,55	Navarra, C. Foral de	2.252	-2,30	7.040	19,95
Cantabria	1.929	1,42	31.521	20,42	País Vasco	11.142	4,84	22.023	28,38
Castilla y León	6.985	-4,94	36.222	20,01	La Rioja	689	-21,62	3.102	9,30
Castilla la Mancha	3.713	-13,99	60.701	20,26	Ceuta	340	28,79	2.377	24,97
Cataluña	22.914	-3,91	15.809	10,50	Melilla	134	-29,84	1.002	28,13

* Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2012 y su variación es con respecto a 2011. El desempleo se refiere a diciembre de 2012 y su variación es con respecto a diciembre de 2011.

Por comunidades autónomas, la evolución de la contratación es muy heterogénea entre ellas. Las variaciones oscilan entre un aumento del 29% en Ceuta y un descenso del 30% en Melilla. Respecto al desempleo en todas las comunidades se ha producido incremento en el número de desempleados. La evolución positiva en la contratación de algunas comunidades autónomas no ha tenido un reflejo directo

en la disminución del paro, por otra parte las grandes disminuciones en la contratación tampoco van asociadas a grandes incrementos del paro, todo ello se debe al efecto trasvase desde unas ocupaciones a otras, movilidad ocupaciones, e incluso a la movilidad geográfica que está provocando el alto índice de desempleo en general.



El factor flujo en cuanto a entradas y salidas del mercado de trabajo es uno de los mecanismos que mejor explican el comportamiento de una ocupación. El tránsito se haría entre las situaciones de empleo, desempleo e inactivo.

Las movilizaciones geográfica y ocupacional son otras de las variables a tener en cuenta. La movilidad geográfica interna en esta ocupación no es muy elevada, al menos en cuanto a datos registrados. Es en la zona centro de la península donde se concentran las mayores tasas de movilidad tanto de entrada como de salida, sobre todo en las provincias limítrofes con Madrid. La zona Noroeste también cuenta con mayores tasas de movilidad geográfica sobre todo de salida, excepto A Coruña con mayor tasa de entrada. La movilidad ocupacional, voluntaria o forzada por las circunstancias, está presente tanto en estas ocupaciones como en aquellas que requieren competencias "afines".

El 69% de quienes demandan trabajar en estas ocupaciones no acreditan experiencia laboral, y el 83% acreditan tener una formación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria.

Otros aspectos a tener en cuenta, serían la duración inicial de los contratos, que condicionan el índice de rotación, en este caso el 48% de los contratos en los que consta, la duración es inferior a un mes, y a tiempo parcial en el 62% de los casos.

La eventualidad, obra o servicio e interinidad son las principales modalidades contractuales de entrada en el mercado. El grueso de las personas que se incorporan a este flujo de entrada y salida son parados con poca antigüedad como desempleado y no perceptores de prestaciones por desempleo.

Tanto la opción del autoempleo como la posibilidad de aceptar un empleo más allá del ámbito provincial son aspectos que apenas se manifiestan cuando se registran como desempleados.

Los servicios públicos de empleo intermedian en torno a un 0,8% de toda la contratación materializada, se ha de tener en cuenta que la inmensa mayoría de la oferta no se publicita. La participación de las empresas de trabajo temporal en la contratación es de un 20%. Los empleadores más contratantes son las empresas de más de 50 trabajadores, sin embargo, en términos relativos donde más creció la contratación fue en las pequeñas empresas.

3. Grupos ocupacionales, principales funciones y formación.

En este apartado, se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). También se transcriben las funciones que desempeñan

estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, y siempre que proceda se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, la formación profesional reglada o para el empleo que acreditan estos profesionales, y en su caso, los Certificados de profesionalidad relacionados.

Grupos que comprende:

5500 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)

55001018 Cajeros de comercio

55001027 Cajeros de empresa

55001036 Taquilleros

9820 Reponedores

98201011 Reponedores de hipermercados

Funciones que desempeñan:

Los *Cajeros y taquilleros*, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo Cajeros y taquilleros (excepto bancos), desempeñan las siguientes funciones principales: manejan cajas registradoras, escáneres de lectura de precios, ordenadores y otros equipos para registrar y aceptar los pagos por la venta de bienes y servicios o la entrada en lugares como tiendas, restaurantes y establecimientos de venta de billetes.

Los Reponedores, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de Peones del transporte, descargadores y reponedores, desempeñan las siguientes funciones principales: colocan mercancía en estantes y expositores, y mantienen los almacenes limpios y ordenados en los supermercados y otros establecimientos de mayoristas y minoristas.

Aspectos formativos:

Los aspectos formativos mantienen una relación con las competencias que se requieren en el mercado laboral, por ello la U.E. para homologar dichas competencias profesionales en todo su territorio, estableció los niveles de cualificación y en este perfil concretamente, corresponderían los niveles 1, 2 y 3.

No son ocupaciones que requieran una formación concreta, lo que se refleja en la oferta. Visto desde otra perspectiva se podría decir que la oferta formativa no contempla una formación profesional reglada orientada específicamente a estas ocupaciones. Por otra parte, sí que existe formación ocupacional pública dirigida a estas ocupaciones, con una carga horaria en torno a las 200 horas y unos módulos muy completos y generalistas.

Ponemos algunos ejemplos del número de personas que han finalizado estudios de formación profesional reglada relacionados en mayor o menor grado con esta ocupación, según formación requerida en las ofertas analizadas.

Formación	Nº de egresados por curso académico				Promedio
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	
Comercio y Marketing (FP grado medio)	3.611	3.392	3.416	3.435	3.464
Comercio y Marketing (FP grado superior)	4.159	3.976	4.180	4.446	4.190

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

El número de desempleados inscritos en esta ocupación que acreditan haber realizado estudios de formación profesional reglada es muy pequeño, un 16%. Quienes acreditan formación profesional, ésta responde en mayor parte con Técnico en gestión administrativa y Técnico superior en administración y finanzas, así como, en menor medida pero mayormente relacionada con las ocupaciones estudiadas, Técnico en actividades comerciales.

En el ámbito de la formación para el empleo gestionada por los servicios públicos, la participación de los desempleados de esta ocupación es reducida, al menos en relación con el número de desempleados, o bien la oferta formativa es insuficiente. La que realizan denota la búsqueda de una formación complementaria. Las acciones formativas con relación directa son: *Cajero*, *Reponedor*, *Cajero/reponedor*, *Actividades auxiliares de almacén*, así como otras relacionadas con el comercio como: *Dependiente de comercio*, *Vendedor*, *Escaparatista*, *Actividades de venta*.

En la *Familia profesional de Comercio y marketing* hay una serie de Certificados de profesionalidad que guardan relación con las áreas competenciales de los *Cajeros/taquilleros* y *reponedores* y que pueden ser de interés llegado el caso de necesitar certificar esta experiencia laboral. Enlaces al sitio Web:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/COM.html