

# Análisis de la movilidad entre ocupaciones de un sector productivo y sus causas



Lote 3: Servicios de campo para las actividades de reposición

Resumen Ejecutivo

Memoria Técnica

Referencia: 2023/3120013089/339

Fundación Estatal  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Afi 



## Resumen ejecutivo

Este estudio analiza la movilidad laboral en el sector de servicios de campo para las actividades de reposición en España entre 2019 y 2022, enfocado en las transiciones ocupacionales y contractuales, así como en las causas subyacentes. La investigación destaca las características de este sector estratégico y ofrece recomendaciones para mejorar la estabilidad y profesionalización de su fuerza laboral. Sin embargo, cabe destacar que el análisis del impacto de la formación continua en la movilidad vertical dentro del sector de la reposición revela una relación poco clara y con escasa correlación directa. Para analizar de manera más concluyente el impacto de la formación continua en la movilidad laboral, sería necesario realizar una evaluación detallada de los programas de formación implementados en el sector.

### Características del Sector de servicios de campo para las actividades de reposición

- **El sector de reposición en España desempeña un papel esencial en las cadenas de suministro, garantizando la disponibilidad de productos y la eficiencia operativa en supermercados, tiendas y almacenes.** Este sector empleó a más de 71.000 personas en 2023, representando el 0,3% del empleo nacional, y ha experimentado un crecimiento del 35,8% desde 2019.
- **El sector de reposición en España se caracteriza por ser un sector inclusivo y accesible para los colectivos más vulnerables del mercado laboral.** El empleo femenino supera ligeramente al masculino (53% frente al 47%), un patrón que contrasta con la media nacional. Además, el sector se caracteriza por una alta participación de jóvenes, con dos quintos de los trabajadores entre 25 y 35 años y un 8% menor de 25 años, gracias a la flexibilidad y accesibilidad de estos empleos. Sin embargo, la proporción de trabajadores extranjeros es baja (2%) en comparación con el 14% nacional, probablemente por barreras educativas y de validación de títulos.
- **El empleo en el sector de reposición refleja una alta estabilidad laboral.** El 90% de las personas trabajadoras tienen contratos indefinidos, superando el promedio nacional (83%), y el 94% trabaja a jornada completa (86% a nivel nacional).
- **El sector refleja una estructura laboral concentrada en unas pocas ocupaciones.** Más de la mitad de los empleados trabaja en ventas y relaciones públicas, mientras que un cuarto de los trabajadores se dedica a procesos administrativos sin atención al público.
- **Madrid y Barcelona concentran dos tercios del empleo del sector,** debido a su importancia como hubs logísticos y empresariales.
- **La formación continua alcanza una relevancia sin precedentes en el mercado laboral español, reflejando una mayor concienciación general sobre la importancia de la capacitación.** Así, en 2023, el 16% de los trabajadores participaron en cursos de formación, un incremento respecto al 14% en 2019. A pesar de las mejoras en capacitación por parte de los trabajadores, el sector aún está por debajo del promedio nacional en participación formativa, subrayando la necesidad de impulsar estas actividades para mejorar la empleabilidad y las competencias.

### Movilidad laboral de los ocupados del sector de reposición entre 2019 y 2022

#### Movilidad vertical

- **La movilidad vertical en el sector de reposición es significativamente inferior a la media nacional.** Solo el 10,1% de las personas trabajadoras cambiaron de grupo de cotización entre 2019 y 2022, en comparación con el 25,3% registrado en el conjunto de sectores.



- **Estabilidad profesional como característica destacada.** Un 67,5% de las personas asalariadas y un 22,5% de las autónomas permanecieron en sus grupos de cotización durante el periodo analizado, superando las cifras medias del conjunto de sectores, que se sitúan en el 58,4% y el 16,3%, respectivamente.
- **Mayor movilidad vertical en los jóvenes.** Los trabajadores de entre 25 y 34 años presentan una mayor probabilidad de ascenso o descenso profesional en comparación con los de mayor edad. Por ejemplo, en 2019, un 3% de los ocupados en este rango de edad ascendieron 1-2 escalones en la escala profesional para 2022, frente al 1% de los mayores de 55 años.
- **Tendencia similar en la probabilidad de descenso profesional.** Los jóvenes muestran una mayor propensión al descenso profesional en comparación con los trabajadores de mayor edad, reflejando la inestabilidad que enfrentan en el sector.
- **No se observan diferencias significativas en las probabilidades de ascenso o descenso profesional entre hombres y mujeres, ni entre trabajadores nacionales y extranjeros.**
- **La baja movilidad vertical y el reducido nivel inicial de la base de cotización por hora trabajada en el sector de reposición limitan las mejoras retributivas de los trabajadores que ascienden de grupo de cotización.** Entre 2019 y 2022, aquellos que lograron un ascenso incrementaron su base de cotización de 9 euros a 9,7 euros por hora trabajada, un aumento del 7,8%. En comparación, los trabajadores que ascendieron en el promedio sectorial lograron un incremento salarial más significativo, del 17,8%, en línea con el aumento acumulado del SMI (17,1%) en el mismo periodo.

### Movilidad horizontal

- **El limitado progreso profesional en el sector de reposición es un factor clave que explica su alta movilidad horizontal.** Las mejoras salariales, generalmente acotadas y menos competitivas en comparación con el crecimiento del SMI, incentivan la búsqueda de oportunidades más atractivas en otros sectores económicos.
- **El sector de reposición destaca por su elevada dinámica laboral.** En este sentido, solo el 56,8% de los trabajadores que estaban empleados en el sector en 2019 continuaron en él tres años después (2022), lo que implica que el 43,2% se desplazó a otros sectores económicos durante este periodo.
- **La probabilidad de abandono del sector es similar entre hombres y mujeres,** aunque es ligeramente mayor en el caso de los hombres (42% frente a 40%).
- **Los trabajadores jóvenes presentan una mayor movilidad horizontal que los trabajadores de mayor edad.** Tres de cada cuatro empleados menores de 25 años en 2019 dejaron el sector para incorporarse a otras actividades económicas en 2022. Además, el 60% de los trabajadores de entre 25 y 34 años también cambió de sector en el periodo analizado. Esta alta rotación en las generaciones más jóvenes plantea la necesidad de reconsiderar las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo que el sector ofrece.
- **Los trabajadores con nacionalidad extranjera tienen una probabilidad ligeramente mayor de cambiar de sector (47,1%) en comparación con los españoles (40,1%).** Este patrón puede deberse a la búsqueda de alternativas laborales más atractivas en otros sectores económicos, subrayando los desafíos del sector de reposición para retener talento y competir con otros ámbitos económicos.



### Movilidad contractual

- **A pesar de las mejoras en estabilidad laboral, el sector de reposición muestra un flujo de conversiones contractuales significativamente menor que el promedio de la economía española.** En este sector, la permanencia en contratos indefinidos a tiempo completo alcanza el 66%, una cifra considerablemente inferior a la media sectorial del 92%. En el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, la probabilidad de permanencia es del 53%, también por debajo de la media nacional del 68%, aunque con una diferencia menos pronunciada.
- **Las conversiones de contratos temporales a indefinidos han sido limitadas en el sector de reposición.** Representaron el 13% de los cambios hacia contratos a jornada completa y el 11% hacia contratos a jornada parcial, porcentajes que están muy por debajo de los niveles observados en el promedio sectorial de la economía española.
- **La permanencia en contratos indefinidos entre 2019 y 2022 es similar entre hombres y mujeres** en el sector de reposición, con una ligera ventaja para las mujeres.
- **La probabilidad de estabilidad contractual en contratos indefinidos a tiempo completo aumenta con la edad,** destacando un patrón de mayor permanencia en los grupos etarios más avanzados.
- **La movilidad contractual varía según la nacionalidad.** Los trabajadores españoles tienen una mayor probabilidad de permanecer en contratos indefinidos en comparación con los trabajadores extranjeros, lo que evidencia disparidades en la estabilidad laboral dentro del sector de reposición.

### Perspectivas de empleo en el sector de reposición

- El análisis de la movilidad en el sector de reposición da paso a proyecciones de ocupación hasta 2027, basadas en la tendencia reciente y en la continuidad del modelo productivo español.
- **Se prevé que el número de ocupados en el sector de reposición crezca un 20,7% entre 2024 y 2027, con un incremento anual promedio del 2,1%.** Este crecimiento supera ampliamente al de la media nacional, proyectado en un 5,8% para el mismo periodo.
- **De mantenerse esta tendencia, se espera que el sector alcance más de 85.300 ocupados en 2027, sumando 14.668 trabajadores adicionales respecto a 2023.**

### Recomendaciones para el sector de reposición

- **Fortalecer la formación continua:** diseñar programas formativos adaptados a las necesidades del sector, incluyendo competencias digitales y habilidades blandas, para aumentar la profesionalización y la retención de talento.
- **Mejorar las condiciones laborales:** abordar las limitaciones contractuales y salariales para fomentar la estabilidad y reducir la alta movilidad horizontal.
- **Promover trayectorias profesionales claras:** establecer planes de desarrollo que faciliten la movilidad vertical y ofrezcan oportunidades de ascenso.
- **Impulsar la inclusión:** eliminar barreras para trabajadores extranjeros e implementar políticas de igualdad de género que favorezcan el acceso a roles de liderazgo.