

UN RÁPIDO REPASO A LOS RESULTADOS DE GESTIÓN DE LOS ACUERDOS. LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

Los datos de gestión que vamos a ver a continuación nos permitirán comprobar cuál ha sido la evolución de la formación continua en España desde 1993. Sobre todo, nos ayudarán a comprender el alcance real que ha tenido esta responsabilidad que, desde 1993, compartimos los interlocutores sociales en el subsistema español de formación continua.

La valoración que hacen los interlocutores sociales sobre esta evolución y alcance real, aparece recogida en la Exposición de Motivos de III ANFC:

“Cuando, en 1992, las Organizaciones Empresariales y Sindicales acordamos poner en marcha un nuevo Sistema de Formación Continua en España basado en la gestión paritaria, nos enfrentábamos a una tarea muy ilusionante y, a su vez, llena de retos.

En tal sentido, la Formación Profesional en su conjunto ha sido objeto de tratamiento especial por los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, como vía para mejorar nuestros niveles de competitividad y empleo. Fruto de esos trabajos han sido los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua firmados por las Organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, el Segundo de los cuales termina su vigencia en estas fechas.

Al analizar los resultados del II ANFC, las Organizaciones que los suscribieron se ratifican en la valoración muy positiva de la experiencia de estos años y de los resultados del modelo de gestión compartido, a través de FORCEM, que ha llevado en poco tiempo a que cerca de un millón y medio de trabajadores y cien mil empresas participen cada año en las actividades formativas desarrolladas a su amparo.

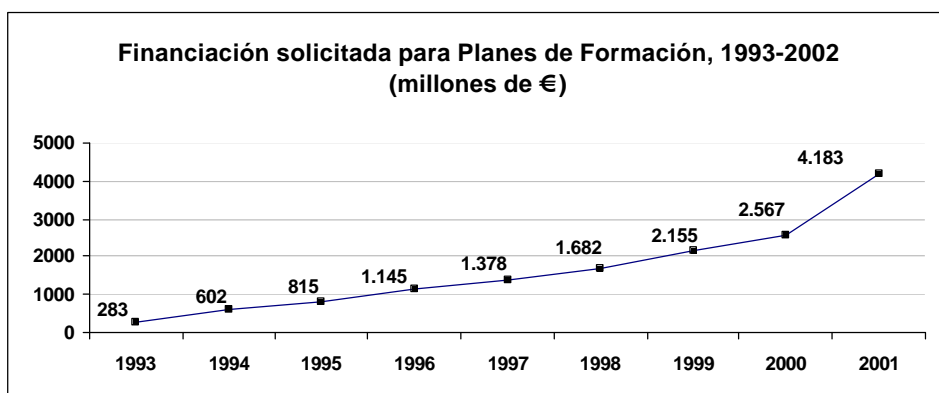
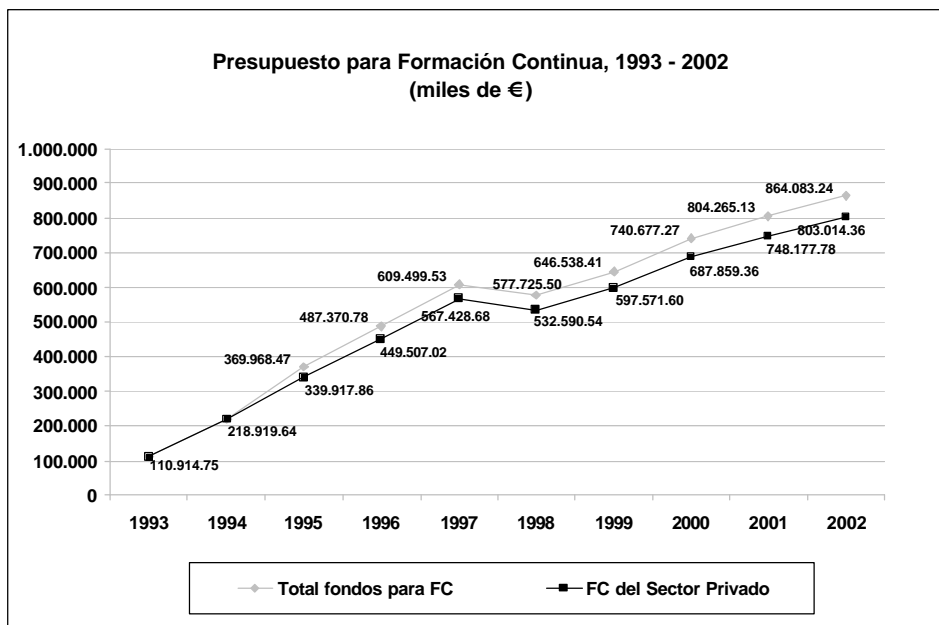
Esa valoración positiva está en la base del interés suscitado en numerosos Gobiernos e Instituciones de todo el mundo por el modelo de participación y diálogo social que se viene aplicando en nuestro país, que ha llevado a que la Formación

Continua empieza a considerarse como parte fundamental de las políticas activas de empleo y aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.”

Para hacer este repaso a la situación de la formación en las empresas españolas vamos a recurrir a dos fuentes. La primera son los resultados de gestión de los Acuerdos. A partir de ellos podremos examinar cómo se han ido desplegando la actividad y extensión del subsistema. Estos datos, sin embargo, se refieren, únicamente, a una parte de la formación que hacen las empresas: la que se ha venido subvencionando por la Fundación. Sin embargo, y aunque seguramente el subsistema haya tenido una notable influencia en ello, también existe formación en empresas que no solicitan o que no acceden a las ayudas y, por otra parte, muchas empresas, aun accediendo a las mismas, complementan la formación subvencionada con acciones formativas que financian con cargo a sus propios recursos. Por esta razón, tras analizar los datos de gestión de la Fundación, pasaremos a ver los datos que, sobre toda la actividad formativa de nuestras empresas, arroja la segunda Encuesta de Formación Profesional Continua, EFPC II, que realizó en 2000 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

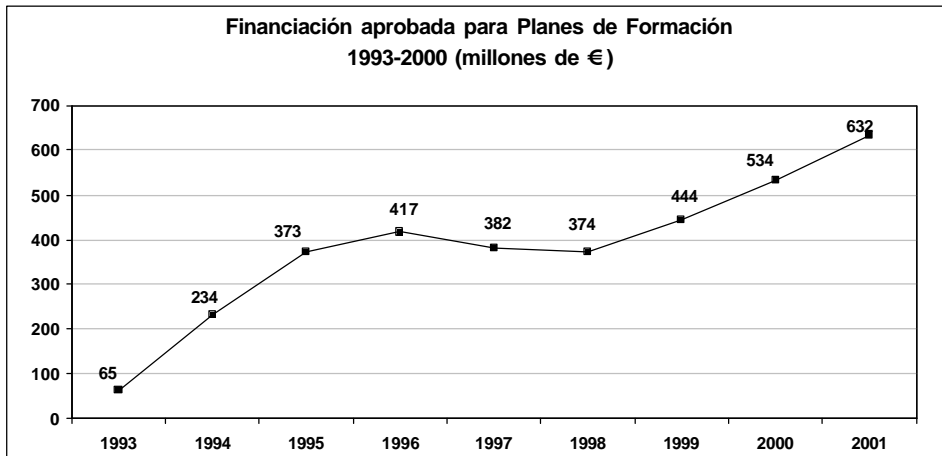
Los fondos destinados a financiar el subsistema han ido incrementándose a lo largo de los años. Por un lado los porcentajes de la Cuota de Formación Profesional destinados a financiarlo fueron incrementándose a lo largo de los ANFC. Por otra, el crecimiento del empleo ha revertido en la Cuota de formación Profesional recaudada. A todo ello hay que sumar, a partir de 1994, los recursos procedentes del Fondo Social Europeo. En el gráfico que a continuación podemos ver, figuran los recursos totales del subsistema de formación continua (incluidos los presupuestos para la formación continua en la Administración Pública) y los específicos para la formación continua en el sector privado.

Como hemos comentado ya, los ANFC han logrado difundir el valor estratégico de la formación continua entre las empresas y los trabajadores. La Fundación ha venido desarrollando campañas de difusión que han contribuido indudablemente a este resultado. Cabe destacar, no obstante, que la participación directa en el sistema de los interlocutores sociales y, con ellos, de toda la red de organizaciones y sindicatos presentes en los diferentes estratos en los que se desarrolla la negociación colectiva sectorial y territorial, ha tenido un efecto multiplicador de grandes proporciones. La evolución siempre ascendente de la demanda formativa a lo largo de estos años, así lo demuestra.

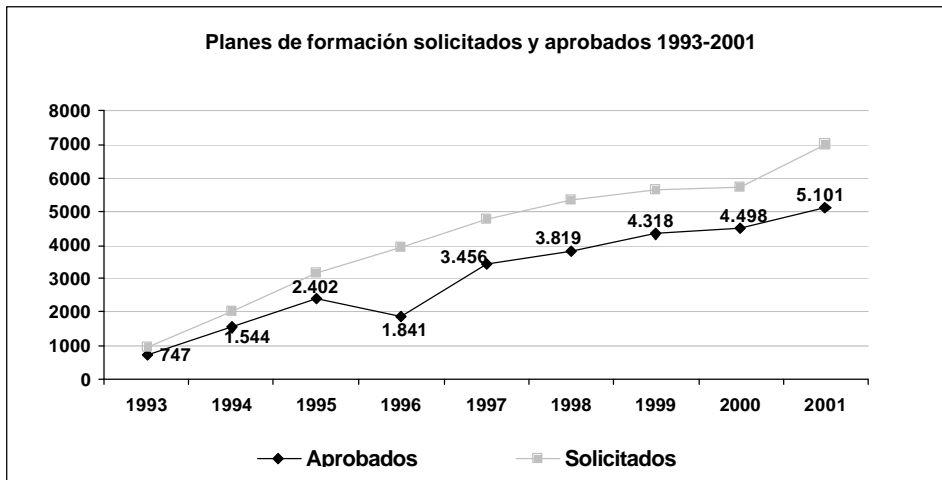


Esta demanda de formación, como ya sabemos, supera desde 1996 los recursos disponibles. Los fondos recaudados a través de la cuota de formación profesional han variado directamente con la evolución del empleo, positiva en los últimos años. Sin embargo, la demanda formativa es una variable que obedece a factores muy diversos. La creciente cultura de la formación entre los trabajadores y las empresas, de las que un número creciente sistematizan sus actuaciones formativas y las incluyen en sus estrategias, o las presiones del contexto económico sobre la actividad productiva, son algunos de estos factores. Por esta razón, los III ANFC

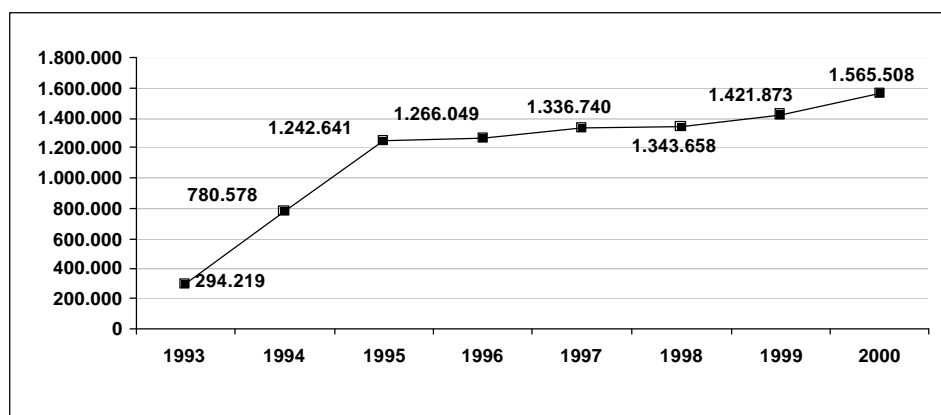
han contemplado la posibilidad de que, anualmente, el Gobierno y los interlocutores sociales, a la vista de la evolución del empleo, puedan entrar a valorar la pertinencia de revisar qué porcentajes de la Cuota se aplican a la formación de los ocupados y a la de los desempleados. Como muestra el gráfico siguiente, la financiación aprobada a los planes de formación está bastante alejada de la demanda formativa solicitada.



En el gráfico siguiente podemos ver la evolución de esta demanda y la respuesta del subsistema desde la perspectiva de los planes de formación solicitados y aprobados.



Desde la creación del subsistema, se han formado con cargo a las ayudas que gestiona la Fundación más de 9.200.000 trabajadores. La formación financiada por los ANFC ha dado una cobertura creciente al conjunto de los trabajadores del sector privado. En 1993, la tasa de participación de trabajadores con relación al total de trabajadores asalariados fue del 4,56%. En 2000, últimos datos de participación disponibles, esta tasa asciende al 12,9% de la población ocupada.

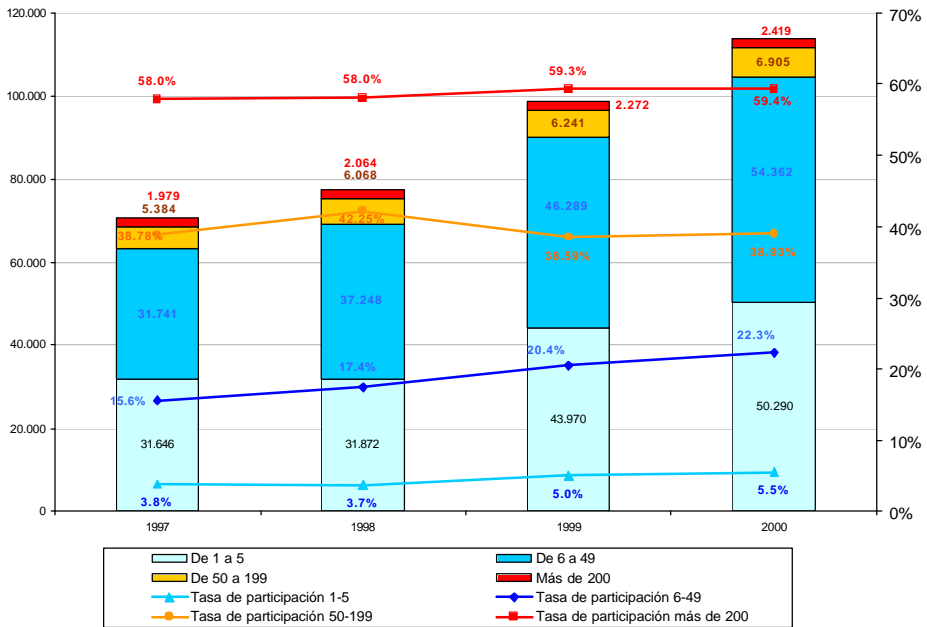


Uno de los efectos más positivos que ha tenido la creación del subsistema ha sido la incorporación de las Pequeñas y Medianas Empresas a las actividades formativas. A este respecto hay que traer de nuevo a colación la intensa labor que han desarrollado las organizaciones empresariales y los sindicatos. La red que conforman estas organizaciones les ha permitido acceder a todos los sectores y territorios y, fundamentalmente, al segmento PYME. Hace diez años, la PYME se caracterizaba por un profundo retraimiento formativo. Al desconocimiento del valor estratégico de la formación, se unían unos recursos financieros escasos que, en gran medida, las ayudas han contribuido a paliar. Esto ha permitido, en definitiva, suavizar algunos obstáculos a la formación en la PYME.

Hay que decir también que, si bien esta evolución es muy positiva, no podemos decir que sea suficiente pues, cuanto menor es el estrato de asalariados de las empresas menor es, también, su participación en la formación. En este sentido cabe destacar que en 2001, el 87% del total de las empresas tenía entre 1 y 9 trabajadores en plantilla. Si sumamos a estas las que tenían hasta 49 asalariados, el porcentaje alcanza el 98% del total. Según el informe "Las PYME en España, 1996-2000",⁴¹ las PYMEs españolas concentraban, en 2000, casi el 80% de la

⁴¹ Dirección General de la Política de la PYME, Ministerio de Economía.

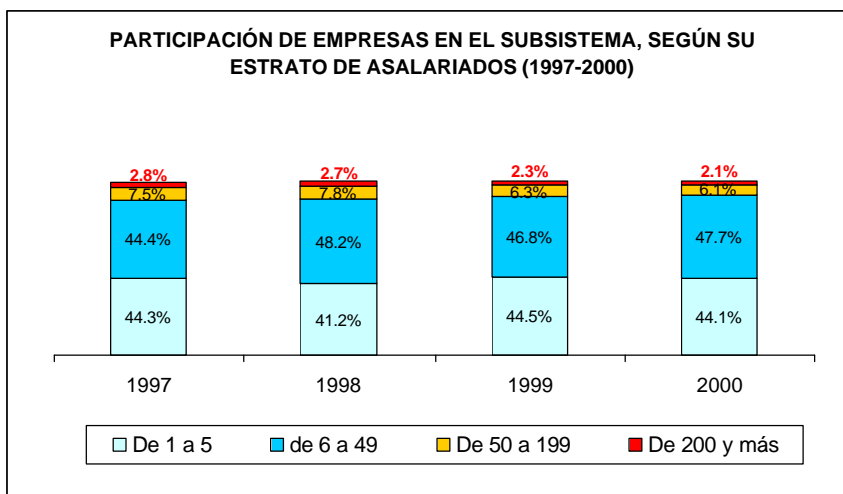
EMPRESAS PARTICIPANTES EN LAS CONVOCATORIAS DE FORCEM, SEGÚN ESTRATO DE ASALARIADOS, Y TASAS DE PARTICIPACIÓN RESPECTO AL TOTAL DE EMPRESAS CONTABILIZADAS POR EL DIRCE



ocupación. Por otra parte, son las empresas que más absorben las categorías de trabajadores menos favorecidos como: jóvenes, trabajadores no cualificados y mujeres. Este hecho, hay que ponerlo en relación con el hecho de que el nivel de estudios de los trabajadores ocupados es directamente proporcional al tamaño de las empresas. De manera que es imprescindible seguir trabajando entre las empresas más pequeñas, sobre todo entre las microempresas, para que poco a poco aumente su participación en el subsistema.

Finalizamos este repaso a los datos de gestión de la Fundación, señalando que en 2000 casi el 9,68% del total de las empresas españolas (114.012) accedió a las

ayudas del sistema. El gráfico siguiente muestra cómo se distribuye esta participación según su estrato de asalariados.



Pasamos ahora a analizar el panorama general de la formación continua en España. Para ello recurriremos a los resultados de la segunda Encuesta Nacional de Formación Continua, ENFC II,⁴² que realizó en 2000 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a su comparación con la ENFC I que realizó en 1993.

Para poder hacer una valoración precisa de estos datos, es necesario hacer algunas puntualizaciones previas. La ENFC II se realizó siguiendo las directrices marcadas por la Oficina Europea de Información Estadística, EUROSTAT, que no incluían a las empresas de menos de 5 trabajadores. Es precisamente este segmento de empresas el que más peso específico tiene en nuestra economía: las empresas de entre 1 y 5 trabajadores suponían, en 1999, algo más del 78% de las empresas españolas. Por tanto, los resultados de la ENFC II solo son aplicables a las empresas de 5 trabajadores en adelante. Por lo que se refiere a las comparaciones entre la ENFC I y la ENFC II hay que señalar que prescinden de las empresas comprendidas de entre 5 y 9 trabajadores, toda vez que la ENFC I de 1993 no investigó este tramo.

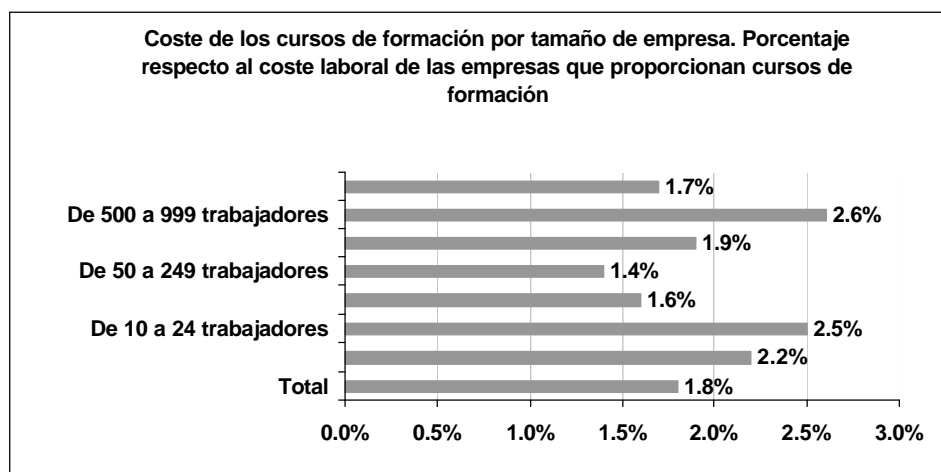
Según la ENFC II, en 1999, el 27% de las empresas realizaron actividades de formación. Los porcentajes de empresas que realizan formación se incrementan al aumentar el tamaño de la empresa. Este porcentaje oscila entre el 19,7% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores y el 96,6% de las que tienen 1.000 o más.

⁴² La encuesta está referida a las actividades de formación que las empresas encuestadas habían realizado en 1999.

Los datos comparados de ambas Encuestas indican que, entre 1993 y 1999, el número total de empresas que realiza formación ha crecido 7 puntos porcentuales, pasando del 26,5% de 1993 al 33,6% de 1999. Son los tramos de empresas de 50 a 249 trabajadores y de 250 a 999 los que mayor crecimiento han tenido, algo más de 10 y 7 puntos porcentuales respectivamente. Las empresas de entre 10 y 49 trabajadores subieron 6 puntos y las que tienen 1.000 o más mantienen un porcentaje por encima del 95%.

Por lo que a los costes⁴³ de la formación se refiere, el coste laboral invertido en formación era en 1999 del 1,8%, frente al 0,2% de 1993.

Para terminar esta panorámica general, incluimos un gráfico extraído de la ENFC II donde podemos ver cómo se distribuye el coste laboral según el tamaño de las empresas.



Podemos concluir, por tanto, que las empresas españolas realizan cada vez más formación. Si bien es cierto que la tasa formativa de la empresa española es mejorable y que son las PYMEs las que más esfuerzos requieren en este sentido, los resultados están ahí.

43 La ENFC divide los costes en dos clases:

Coste bruto: incluye los pagos realizados a organizaciones externas por impartir los cursos, el coste por horas no trabajadas, coste laboral de los formadores internos, coste por desplazamiento, coste de los locales para formación y el pago de la Cuota de Formación Profesional.

Coste neto: se obtiene una vez deducido el importe de las ayudas recibidas por la empresa en concepto de formación (FORCEM o similares) y el importe de otras ayudas a la formación distintas a las anteriores.