

LA EXPERIENCIA FORCEM EL PUNTO DE VISTA DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

ANA ESPERANZA BELTRÁN BLÁZQUEZ

Miembro del Patronato de FORCEM
en representación de la Confederación Española
de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

La competitividad, la productividad y la formación en el diálogo social

El primer acuerdo social de la democracia española, denominado Acuerdo Básico Interconfederal, data de 1979 y fue alcanzado entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la confederación sindical Unión General de Trabajadores (UGT). Este acuerdo se dirigía a lograr relaciones laborales estables y a facilitar la reforma de la legislación laboral que vio la luz con la publicación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. En él se reconocía la autonomía de las partes en las relaciones laborales y su legitimidad para actuar en ese ámbito.

En 1980, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), también suscrito entre CEOE y UGT, ya se refería extensamente a la productividad y a la competitividad de las empresas y a los trabajadores. Inició la profesionalización de las relaciones laborales, al punto que con él los conflictos por razones de trabajo se redujeron en 60 %. En 1981, el Acuerdo Nacional sobre el Empleo (ANE), firmado por el gobierno, CEOE, UGT y Comisiones Obreras (CC.OO.), impulsaba los contratos en prácticas y para la formación. En 1984, el Acuerdo Económico y Social (AES) entre el gobierno, CEOE, Confederación Española de la

Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y UGT, incluía un amplio capítulo acerca de contratación laboral y formación profesional, en el que se resaltaba la necesidad de impulsar la capacitación y de ajustarla a las verdaderas necesidades del mercado mediante la realización de estudios de necesidades de carácter prospectivo, la colaboración de los agentes sociales, la integración de la formación en los planes de empleo y la coordinación de la oferta pública y privada de formación. Este acuerdo supuso, además, que en 1986 se creara el Consejo General de la Formación Profesional, un órgano tripartito que se encargaría de elaborar y desarrollar el Programa Nacional de Formación Profesional. También el AES está ligado al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

En 1992 se firman los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en vigor hasta 1996, año en que se renuevan con la firma de los II Acuerdos en esta materia. A éstos se une el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional, que recoge las líneas y objetivos básicos de la política en materia de formación profesional y los específicos de los tres subsistemas que el Consejo General de Formación Profesional habría de implantar en el II Programa Nacional de Formación Profesional. Su finalidad es *“la coordinación de las políticas de formación y los planes institucionales en la materia, buscando la coherencia de las cualificaciones profesionales facilitadas por los subsistemas de formación profesional, con las competencias demandadas por el sistema productivo”*.

En 1997 CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. firman el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo, Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos, que pretende contribuir a la mejora del empleo, reducir la temporalidad y favorecer la competitividad de las empresas haciendo más rigurosa la contratación indefinida, la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, al regular el nuevo contrato para la formación.

Si bien en este rápido repaso nos hemos centrado en lo que a competitividad y formación profesional se refiere, en los últimos veinte años el papel protagonista de los agentes sociales en las relaciones laborales se ha consolidado y, en consecuencia, el diálogo social ha ido evolucionando paralelamente a los cambios sociales y económicos de nuestra época. Pero lo que más nos gustaría destacar, quizá, es que ha supuesto sobre todo un clima de seguridad y de estabilidad fundamental para generar la confianza de las empresas y de los trabajadores, y sin la cual el crecimiento económico y el desarrollo social se transforman en metas muy difíciles de alcanzar. Parece, pues, que el diálogo social es una importante herramienta de la competitividad.

Las PYME y la formación: los Acuerdos Nacionales de Formación Continua

Para definir los objetivos que persigue la CEPYME como organización firmante de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, es necesario comenzar por hacer una brevísima valoración del peso que esta franja de la actividad tiene en el conjunto de nuestra economía. En España, las pequeñas y medianas empresas (PYME) representan más de 99 % del total de las empresas, de las cuales cerca de 95 % tienen menos de 10 trabajadores, según datos de DIRCE y del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, de 1998. En conjunto ocupan a 74 % de la población asalariada. Cabe, además, añadir que son las que más empleo han generado en los últimos años. Pero estas empresas son también, según las estadísticas europeas, las que muestran mayor tasa de cese de actividad: más de la mitad desaparecen en los primeros cinco años de su existencia.

La política industrial y de empleo comunitaria viene insistiendo en que el crecimiento económico, y por añadidura el aumento del empleo, dependen en gran medida de la capacidad que muestre Europa para crear y desarrollar las PYME. En este sentido, también la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE), en su Informe sobre la Competitividad, de 1994, señala que una de las líneas de actuación para mejorar la competitividad de la industria europea, pasa por “facilitar el crecimiento de las empresas, especialmente de las PYME”.

Con estas bases, la política comunitaria pretende fomentar, entre otras actuaciones, la formación del capital humano y facilitar su capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías, en especial entre las PYME. En cuanto a la política de empleo, la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo, celebrada en Luxemburgo en noviembre de 1997, concluyó con unas directrices en esa materia para el año 1998, que los Estados miembros se comprometieron a desarrollar (lo que no se ha cumplido por el nuestro en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, de 1998). Algunas se refieren directamente a las PYME, como la colaboración para desarrollar el espíritu de empresa, el fomento del empleo por cuenta propia y la creación de pequeñas y medianas empresas.

Para cumplir los objetivos de su política regional y social, la Unión Europea cuenta con los llamados **Fondos Estructurales**. Uno de ellos es el **Fondo Social Europeo**, creado en 1960 para fomentar el empleo y apoyar la formación profesional y la reconversión de los trabajadores.

Sus fondos suponen 31 % del total de los Fondos Estructurales. En lo que a los trabajadores ocupados se refiere, el Fondo Social Europeo se aplica al "Objetivo 4", que persigue facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas productivos. Otra forma de intervención de la Unión Europea son las Iniciativas Comunitarias, instrumentos que la Comunidad propone a los Estados miembros para llevar a cabo su política estructural. Aquí se encuadra la "Iniciativa ADAPT", que complementa al Objetivo 4 y pretende anticiparse a las mutaciones estructurales del mercado de trabajo mediante la localización de áreas de crecimiento y sectores destructores de empleo, la medición del impacto de las nuevas tecnologías y la identificación de necesidades emergentes de formación. FORCEM publicó en 1995 una convocatoria de proyectos en el marco de dicha iniciativa. Existen, por último, los Programas Comunitarios, complementos de las actuaciones de los Fondos Estructurales e Iniciativas. El "Programa Leonardo", en el que FORCEM participa, fue aprobado en 1994. Se trata de un proyecto para el establecimiento de una política común de formación profesional en Europa. Entre 1994 y 1999, el FSE aportará al sistema español de formación continua 100.427 millones de pesetas: 647.250.000 dólares.

La característica de las PYME, en relación con los recursos humanos, está dada por el papel esencial que desempeñan en la oferta del primer empleo, con lo que, de hecho, aseguran una parte de la formación de la mano de obra. Además, cumplen con una importante misión en el mercado laboral, que trasciende el logro de la tasa de ocupación ya señalada y que no es otra que la de absorber a las categorías de trabajadores menos favorecidos en el mercado laboral, como son los jóvenes, las mujeres y los trabajadores no calificados o con bajas calificaciones.

En este sentido, podemos afirmar que el nivel de estudios de los trabajadores es directamente proporcional al tamaño de la plantilla de las empresas (ver "La interrelación entre los tres Subsistemas de Formación Profesional en España", Parte III: Capital Humano y Población Activa en España, 1997). Así, cuando la empresa tiene un número pequeño de trabajadores el nivel de estudios de los mismos es, fundamentalmente, elemental o primario, a diferencia de lo que ocurre en las grandes empresas, en las que es relativamente mayor la cantidad de trabajadores con estudios superiores, Formación Profesional de Segundo Grado o título de Bachiller.

La gestión bipartita de la formación y las PYME

Con este punto de partida, la firma de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, trataba de poner fin a la paradójica situación que se vivía en las PYME, especialmente vulnerables a las nuevas condiciones de la competitividad, a los cambios tecnológicos y organizativos y a las reestructuraciones económicas, en las que el gasto en formación para sus trabajadores era prácticamente nulo. En este sentido, los Acuerdos manifestaban una especial sensibilidad para con esta franja empresarial.

De ahí la importancia que para nosotros tiene que la distribución de las ayudas a la formación se haga mediante un planteamiento de redistribución de las cantidades que empresas y trabajadores pagan en concepto de cuota de formación profesional, como manera de que las PYME tengan acceso a una formación de calidad. De esta manera, y pese a que, sobre todo en las microempresas, participar en procesos formativos implica grandes esfuerzos, no sólo los financieros, con estas ayudas a la formación se logra paliar en algo esas dificultades.

Además, en las convocatorias que regulan las iniciativas de formación que se financian a las empresas, se definen criterios de prioridad generales referidos, entre otros, a los planes dirigidos a la mejora de la gestión de las PYME y que incluyen formación en empresas de 250 o menos trabajadores, con especial consideración de los planes que integran a empresas de 45 o menos trabajadores. Por su parte, la mayoría de las Comisiones Paritarias Territoriales y Sectoriales refuerzan esta tendencia, al incluir, por su parte, a estas empresas en los criterios de prioridad que ellas elaboran. Por otro lado, cuando los Acuerdos se renovaron en 1996, se introdujeron dos mejoras que eran, desde nuestro punto de vista, imprescindibles:

- En primer lugar, se redujo a cien trabajadores la plantilla como requisito para presentar planes de empresa y planes agrupados, lo que acercó más el sistema a nuestra realidad empresarial.
- En segundo lugar, se incorporó una serie de nuevos colectivos, entre los que cabe destacar a las personas afiliadas al Régimen Especial de Autónomos y a los trabajadores acogidos al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS). La inclusión de ambos colectivos suponen que más de 3.500.000 personas también pueden participar en acciones formativas financiadas con cargo a los Acuerdos. Este hecho tiene una gran trascendencia, debido a que entre esos nuevos destinatarios existe un elevado porcentaje de pequeños empresarios.

El empresario, en el caso de las PYME, asume la mayor parte de la gestión, aun cuando no en todos los casos cuenta con la especialización necesaria. En muchos casos, como se expresa en una publicación de la Confederación Empresarial de Madrid (*“La aventura de emprender. ¿Una carrera de obstáculos?”, 1996*), *“la gestación de una PYME, sobre todo las industriales y las de una cierta edad, suelen estar vinculadas a la presencia de uno o varios empresarios-emprendedores, aportantes de capital y “know-how” técnico, pero sin grandes conocimientos en métodos de dirección y de gestión..., que determina la implantación de un estilo de dirección básicamente reactivo caracterizado por el personalismo... y la escasa cualificación de los empresarios y de sus cuadros directivos, una gestión muy conservadora orientada al corto plazo, sin visión estratégica, y una excesiva centralización de sus estructuras organizativas.... Su consecuencia....son una serie de pautas de conducta muy habituales en la PYME (dimensión reducida, baja profesionalización y calificación de las plantillas...) que merman su capacidad para responder con presteza a los retos del mercado”*. Para mejorar la calidad de gestión de las PYME, el empresario o director debe pasar de la función de productor a la de gestor; de ahí la importancia que tiene su incorporación a procesos formativos.

Los I Acuerdos se dirigían únicamente a trabajadores de empresas, asalariados afiliados al Régimen General de la Seguridad Social que, frente a estos nuevos colectivos, se caracterizan porque ingresan en la Tesorería de la Seguridad Social la Cuota de Formación Profesional de la que 0,6 % lo paga la empresa y 0,1 % los trabajadores. Los Autónomos y los trabajadores del Régimen Especial Agrario, por el contrario, no cotizan por este concepto. Por tal motivo, los II Acuerdos estipularon que, del total de los recursos financieros del Sistema de Formación Continua procedentes de dicha cuota, 0,05 %, más una cantidad equivalente procedente de otras partidas de los Presupuestos Generales del Estado, se destinarán a financiar las acciones formativas de estos colectivos. Hemos visto hasta aquí las referencias más importantes que el Subsistema Nacional de Formación Continua hace a las pequeñas y medianas empresas.

Un sistema de gestión basado en el paritarismo y la concertación de los agentes sociales

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua son un hito para el diálogo social en nuestro país, porque crean un sistema de gestión de las ayudas a la formación de los trabajadores en las empresas, que se

asienta en el paritarismo y la concertación de los agentes sociales. Este modelo de gestión paritaria tiene una doble vertiente que parece conveniente señalar. Por un lado, las organizaciones empresariales y sindicales llevamos ya seis años gestionando en forma consensuada día a día el Subsistema Nacional de Formación Continua. Y ello porque somos conscientes de que nuestro carácter representativo de intereses impone asumir, de una manera activa, responsabilidades en cuantas cuestiones puedan beneficiar al conjunto de las empresas y los trabajadores. Esta gestión bipartita, como es evidente, no resulta siempre fácil, pero creo que podemos recurrir al sustantivo “madurez” cuando echamos la vista atrás.

La otra vertiente está profundamente ligada a lo ya dicho. Para que empresas y trabajadores se conviertan en protagonistas de aquellos instrumentos que pueden coadyuvar a mejorar su competitividad y situación socio-profesional, es necesario que, por parte de las organizaciones que los representan, las organizaciones sociales, se asuma la responsabilidad de participar en aquellas instituciones que lleven a cabo acciones que revierten, directa o indirectamente, en ellos. Esta gestión bipartita tiene su raíz en el diálogo social, de manera que, en toda la estructura del sistema, el diálogo entre las partes involucradas en la formación profesional continua se convierte en un elemento fundamental.

Los Acuerdos han contribuido de una manera, más que significativa a la aparición de una cultura empresarial y sindical de la formación. A través de todos los órganos paritarios del sistema (Comisiones Paritarias Territoriales y Sectoriales y la Comisión Mixta), las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los ámbitos de que se trate participan en el diseño de la actuación formativa que se desarrolla. Esta oportunidad de participación ha generado interés a la hora de incorporar la formación continua a la negociación colectiva y está contribuyendo a la elaboración de estudios e instrumentos vinculados a aquélla.

A su vez, este interés y esta disponibilidad de medios hace que las organizaciones sociales tomen la iniciativa cuando es imperioso considerar una característica que viene perfilándose en algunos cursos y métodos de la formación profesional, como es la de su especialización, derivada de la reestructuración del sistema productivo y de la rápida evolución de las tecnologías. Las organizaciones sociales sectoriales y territoriales cobran entonces un protagonismo fundamental en el diseño e instrumentación de las actividades de formación.

El éxito en la aplicación de las políticas de formación en la empresa depende del protagonismo que se asigne a las organizaciones sociales, tanto en el diseño de las políticas sectoriales y territoriales como en su gestión, a fin de establecer las líneas de actuación prioritarias y para coordinar de manera orientada las distintas iniciativas que se plantean. Asimismo, y dentro de un entorno en constante evolución, la actualización de los estudios de necesidades y herramientas de observación y de evaluación son una sólida base para la adecuación de las políticas de formación sectoriales a los cambios que se producen.

Las organizaciones pueden desempeñar un importante papel en la generación de hábitos de capacitación, mediante el despliegue de iniciativas formativas concretas y/o la creación de centros de formación propios, cuando éstos puedan ayudar a solventar lagunas normativas o solucionar la falta de iniciativas particulares, en sectores o territorios que presenten dificultades excepcionales para cumplir los deberes de formación legalmente estipulados.

El progresivo compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales en la definición de las políticas de formación profesional o en la gestión del sistema de formación continua, ha dado como excelente resultado el surgimiento de una cultura empresarial y sindical en torno a esta materia. La formación es hoy una parte cada vez más importante de la negociación colectiva, porque las empresas y los trabajadores la perciben como una obra positiva que repercute directamente en su propio beneficio.

En ese sentido, no cabe duda de que la expansión que ha experimentado la formación en la empresa desde la firma de los I Acuerdos tiene como origen, precisamente, la presencia, el protagonismo y la gestión de las organizaciones, que han movilizado todos sus mecanismos para hacer conocer a todas las empresas y trabajadores de los diferentes sectores y territorios la importancia de invertir en la formación profesional.

Por otra parte, este diálogo en torno a la formación puede convertirse, además, en un canal de comunicación apto para otros contenidos de las relaciones laborales, con lo que se conseguiría, a partir de una materia no especialmente conflictiva, mejorar el clima general en las empresas. ♦