

LA PEQUEÑA EMPRESA Y LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA

MARÍA JOSÉ FONCUBIERTA RODRÍGUEZ

*Profesora Contratada Doctora en Organización de Empresas.
Universidad de Cádiz*

Extracto:

Las pequeñas empresas constituyen más del 85 por 100 del tejido empresarial español. Se erigen en el tamaño mayoritario en cualquier economía europea, siendo consideradas por la propia Unión Europea (UE) como el instrumento catalizador de las ideas innovadoras de negocio, del espíritu emprendedor, o *entrepreneurship*, y del aprendizaje y superación de obstáculos y fracasos iniciales hacia el camino de la buena gestión y del éxito en la actividad empresarial. Para ello, la Unión destaca la necesidad de que se inste y facilite por parte de los Estados miembros la formación permanente tanto de los propios pequeños empresarios como del personal de sus empresas, para una continua adaptación de las cualificaciones a las habilidades requeridas por el mercado.

El papel protagonista que la UE ha reconocido a la formación permanente como política activa de empleo («Estrategia Europea del Empleo») vino complementado con la puesta en marcha de un proceso de evaluación periódica de la situación formativa en las empresas –también en las de menor tamaño–, a través de encuestas que permiten disponer de datos estadísticos no solo útiles para tener una visión comparativa entre sus países, sino para analizar la evolución de los indicadores en cada uno de estos.

En el presente trabajo, después de delimitar el concepto de micro y pequeña empresa con los criterios recomendados por la UE, y de señalar los principales factores característicos de este colectivo, recogemos y analizamos algunos datos relevantes de la citada encuesta a nivel europeo para encuadrar el esfuerzo formativo del empresariado español dentro del contexto de la Unión. Tras la evolución observada, dedicamos la parte final del estudio a conocer con más detalle cuál es la visión o actuación de trabajadores y pequeños empresarios de nuestro país ante la formación continua, y a comprobar, a su vez, cómo han ido modificándose estas.

Palabras clave: pequeña empresa, formación de trabajadores, inversión empresarial en formación, satisfacción de los trabajadores con la formación en la empresa y formación continua en Europa.

SMALL ENTERPRISE AND PERSONNEL TRAINING IN SPAIN

MARÍA JOSÉ FONCUBIERTA RODRÍGUEZ

*Profesora Contratada Doctora en Organización de Empresas
Universidad de Cádiz*

Abstract:

SMALL businesses account for 85 per 100 of Spanish business. They constitute the majority firm size in any European economy, being considered by the European Union (UE) as a catalyst for innovative business ideas, entrepreneurship, and learning and overcoming initial obstacles and failures, in the way of good management and success in business. For this purpose, the Union urges to the Member States to the need to encourage and facilitate the continuing training of small entrepreneurs, themselves as of their companies' personnel, for continuous adaptation to the skills required by the market.

The central role that the EU has recognized to lifelong learning as an active employment policy («European Employment Strategy») has been completed with a process of periodic evaluation of the training situation in companies –also in small enterprises– through surveys that allow access to statistical data, not only useful for a comparative view between their countries members, but to analyze the evolution of the indicators in each of them.

In this paper, after defining the concept of micro and small enterprises with the criteria recommended by the EU, and identify the main factors characteristic of this group, we collect and analyze some data relevant to the European surveys, to frame the Spanish business training effort within the Union context. Following the trends observed we dedicate the final part of this study to more details about what is the vision and action of workers and small businessmen of our country about lifelong learning, and to verify how they have been modified.

Keywords: small business, personnel training, business investment in training, employee satisfaction with company training and lifelong learning in Europe.

Sumario

1. Introducción: delimitación de pequeña empresa.
 - 1.1. Definición de microempresa y pequeña empresa.
 - 1.2. Pequeñas empresas con y sin asalariados en España.
2. Características particulares de la pequeña empresa.
3. Carta Europea de la Pequeña Empresa.
4. La formación de las pequeñas empresas en el contexto de la Unión Europea.
5. Formación en las pequeñas empresas en España: trabajadores y empresarios.
 - 5.1. El punto de vista de los trabajadores: satisfacción con la formación recibida y relación con el trabajo realizado.
 - 5.2. El punto de vista de la empresa: inversión anual en formación continua.

Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN: DELIMITACIÓN DE PEQUEÑA EMPRESA

1.1. Definición de microempresa y pequeña empresa

Tradicionalmente se ha acudido al criterio de efectivos en plantilla para delimitar el tamaño de una empresa y calificarla como microempresa, pequeña, mediana o gran empresa. No obstante, desde hace años la Unión Europea (UE) viene emitiendo recomendaciones para armonizar, en lo posible, dicha categorización entre los países miembros. El objetivo principal se centró en definir lo que habría de considerarse pequeña y mediana empresa, combinando, como podemos observar en la **tabla 1**, criterios de plantilla con límites de carácter económico-financieros ¹. Por lo general, el criterio del número de personas ocupadas continúa considerándose como uno de los más significativos. Sin embargo, la Comisión Europea estimó necesario complementarlo con un criterio financiero que pudiese representar el verdadero peso de una empresa, sus resultados y su situación respecto a la competencia.

El regular la definición de PYME se debe al hecho de que la existencia de definiciones diferentes en los ámbitos comunitario y nacional podría originar incoherencias y disfunciones a la hora de aplicar las políticas relativas a este tipo de empresas. Resulta lógico pensar que si el mercado es único, el tratamiento a las empresas debe ser guiado por normas comunes, independientemente del Estado miembro al que estas pertenezcan. Es aun más necesario si nos referimos a las medidas de apoyo que tanto la UE como los países que la forman destinan a este colectivo empresarial, sobre todo en lo que respecta a Fondos Estructurales. Se hacía imprescindible, pues, evitar que la Comunidad pudiese estar orientando sus acciones hacia un tipo determinado de PYME y los Estados miembros lo aplicaran hacia otro ².

Acorde al texto de la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión Europea (**tabla 1**), aplicable a partir del 1 de enero de 2005, se definen PYME, pequeña empresa y microempresa como sigue (art. 2):

¹ Recomendación 2003/361/CE, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas. Los datos a tener en cuenta para calcular los efectivos, los importes financieros y el periodo de referencia son los siguientes:

- Para el cálculo del personal y los importes financieros, los datos seleccionados son los correspondientes al último ejercicio contable cerrado, y se calculan sobre una base anual.
- Si una empresa, en la fecha de cierre de las cuentas, constata que se han rebasado en un sentido o en otro, y sobre una base anual, los límites máximos de efectivos o los límites máximos financieros, podrá adquirir o perder la calidad de media o pequeña empresa, o de microempresa, si esta situación se produce en dos ejercicios consecutivos.
- En empresas de nueva creación que no han cerrado aún sus cuentas, se utilizarán datos basados en estimaciones fiables realizadas durante el ejercicio financiero.

² Según establece la misma Recomendación 2003/361/CE, los citados límites para el número de efectivos y los datos financieros representan máximos, de forma tal que los Estados miembros, el BEI (Banco Europeo de Inversiones) y el FEI (Fondo Europeo de Inversiones) pueden fijar límites más bajos que los comunitarios para dirigir acciones hacia una categoría precisa de PYME.

Asimismo, por razones de simplificación administrativa pueden optar por atenerse a un criterio único, el de sus efectivos, al aplicar algunas de sus políticas, a excepción de los ámbitos cubiertos por las distintas normas sobre derecho de la competencia que exigen igualmente seguir y respetar criterios financieros.

- *PYME*: empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.
- *Pequeña empresa*: empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.
- *Microempresa*: empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

En este proceso se evitó elegir como único criterio financiero el del volumen de negocios, ya que en las empresas comerciales y de distribución este es, por la naturaleza de la actividad, más elevado que en el sector manufacturero. Por ello vino a complementarse con el del balance general, que es representativo del patrimonio total de la empresa.

Ya en 1996 fueron estas las bases de categorización ³. En la reforma de 2003, se mantuvieron los límites relativos al número de efectivos, pero se elevaron notablemente los límites financieros, debido al incremento experimentado por los niveles de inflación y de productividad. Otra novedad la constituye el hecho de que, a raíz de la aprobación de la *Carta Europea de la Pequeña Empresa*, a la que nos referiremos en el epígrafe posterior, se ve la necesidad de definir con mayor claridad lo que es una microempresa. Ello porque esta es una categoría de pequeñas empresas presente en muy alto porcentaje en el tejido empresarial europeo y, a su vez, es un modelo especialmente importante para el desarrollo del espíritu empresarial y la creación de empleo en Europa.

Por otra parte, con el propósito de atender a la realidad y excluir de la consideración de pequeña y mediana entidad a los grupos de empresas cuyo poder económico sea superior al de una verdadera PYME, la norma distingue entre empresas autónomas, con participaciones que no impliquen posición de control (empresas asociadas), y empresas vinculadas a otras entidades. Se mantiene el grado de participación del 25 por 100 indicado en la Recomendación 1996/280/CE, por debajo del cual se considera a una empresa como autónoma. Es decir, para ser considerada PYME, en el marco de esta regulación, y a todos los efectos de programaciones o políticas de apoyo, la empresa deberá ser independiente, esto es, el 25 por 100 o más de su capital no deberá pertenecer a otra empresa o conjuntamente a varias empresas si estas no responden a la definición de pequeñas y medianas empresas. Este umbral podrá superarse en los dos casos siguientes:

- Si la empresa pertenece a sociedades públicas de participación, sociedades de capital riesgo o inversores institucionales, siempre que no ejerzan ningún control efectivo sobre aquella.
- Si el capital está distribuido de tal forma que una empresa puede legítimamente anunciar que el 25 por 100 de este no pertenece a otra o varias empresas que no respondan a la definición de pequeñas y medianas empresas.
- Cuando se trate de medianas empresas que emplean a menos de 250 asalariados, cuyo volumen de negocios no exceda los 40 millones de euros o su balance anual los 27 millones de euros.

³ Recomendación de la Comisión 1996/280/CE, de 3 de abril de 1996, sobre la definición de pequeñas y medianas empresas.

TABLA 1. Límites para la definición de las categorías de PYME.

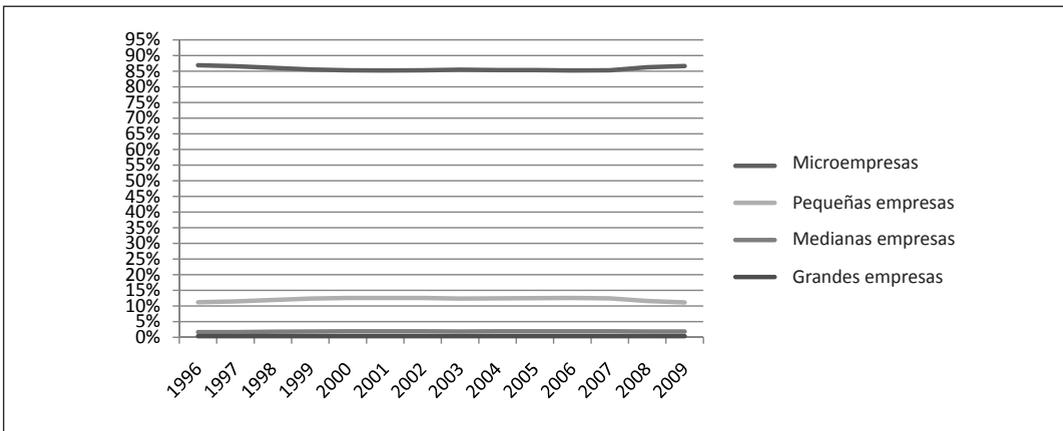
Categoría de empresa	Número de empleados (Igual en 1996)	Volumen de negocio	Balance general
Mediana empresa	< 250	≤ 50 millones de euros (en 1996: 40 millones)	≤ 43 millones de euros (en 1996: 27 millones)
Pequeña empresa	< 50	≤ 10 millones de euros (en 1996: 7 millones)	≤ 10 millones de euros (en 1996: 5 millones)
Microempresa	< 10	≤ 2 millones de euros (no definido anteriormente)	≤ 2 millones de euros (no definido anteriormente)

FUENTE: Recomendaciones 2003/361/CE y 1996/280/CE; y elaboración propia.

1.2. Pequeñas empresas con y sin asalariados en España

Dentro de las pequeñas empresas, la presencia de microempresas es claramente mayoritaria. Una primera aproximación a los datos aportados por la Seguridad Social nos lleva a comprobar (**figura 1**) que las microempresas en España superan el 85 por 100 del total de empresas con asalariados. Salvo repunte puntual, su peso en el total del tejido empresarial español ha ido disminuyendo paulatinamente, hasta que en el año 2007, y seguramente como efecto de la crisis económico-financiera (que ha provocado reducciones de plantillas sobre todo en las empresas de menor tamaño), vuelve a tener una tendencia al alza, superando ya el 86 por 100. En conjunto, las pequeñas empresas con asalariados suponen en nuestro país más del 98 por 100 del total de empresas con empleados. Por su parte, las grandes empresas permanecen con una tasa cuasiestable, en torno al tercio del total.

FIGURA 1. Evolución de la distribución de empresas en España, por tamaño según plantilla (porcentaje sobre el total de empresas con asalariados).



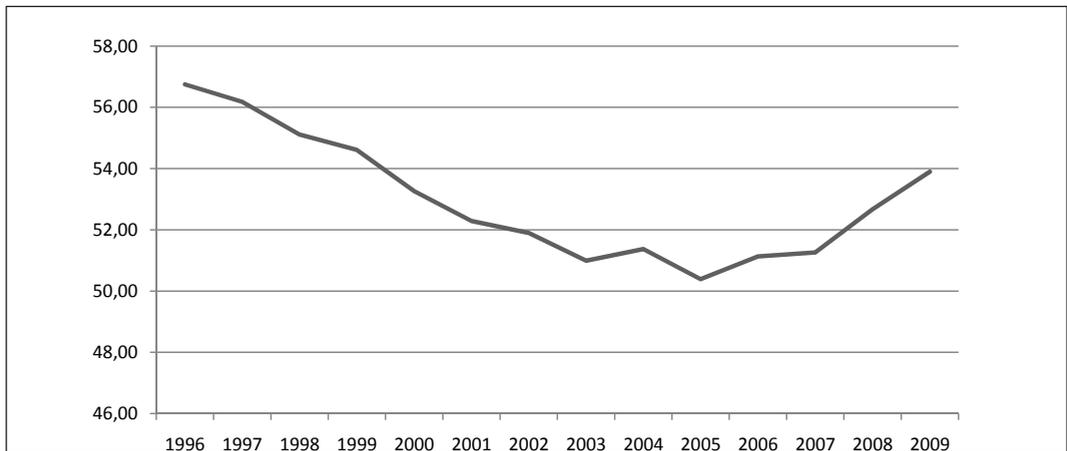
FUENTE: Elaboración propia a partir de información estadística de la Seguridad Social [Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN)]. Datos a diciembre de cada año.

Sin embargo, dentro del tejido empresarial español no podemos obviar a las empresas carentes de plantilla. La información suministrada por el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística (INE) refleja que estas suponen más de la mitad del empresariado de nuestro país (**figura 2**). Aunque su evolución ha sido, en general, de descenso continuado, vuelve a tener un repunte a partir del año 2006, en concordancia con la razón que acabamos de comentar sobre el aumento relativo de las microempresas.

El volumen de empresarios sin trabajadores, por tanto, constituye otra de las características propias de la empresa en España, que viene a corroborar el pequeño tamaño de las unidades económicas españolas en general.

FIGURA 2. *Evolución del porcentaje de empresas sin asalariados sobre el total de empresas.*

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
56,75	56,18	55,11	54,61	53,26	52,59	51,90	50,99	51,37	50,93	51,13	51,26	52,67	53,90



FUENTE: *Elaboración propia a partir de información del DIRCE, INE.*

NOTA: Aunque DIRCE expone los datos a 1 de enero de cada año, hemos considerado para cada uno de los periodos el último día del año anterior (así, por ejemplo, las cifras pertenecientes en la base DIRCE a 1 de enero de 2010 constan en nuestra tabla a 31 de diciembre de 2009). De esta forma armonizamos temporalmente estos datos con los utilizados en la figura anterior.

2. CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Siendo la pequeña empresa el tamaño empresarial mayoritario en nuestra estructura económica, podríamos preguntarnos: ¿existen factores comunes entre ellas?, ¿qué es lo que las caracteriza?,

¿pueden utilizarse esos condicionantes para estudiar cómo hacerlas más eficientes, y, por ende, para mejorar la propia situación económica y empresarial de una zona?

Realmente, las empresas de menor tamaño constituyen un entramado altamente heterogéneo, variado, numeroso y cambiante. No obstante, a pesar de esta diversidad, presentan, por sus características propias, una problemática común, derivada de la confluencia entre sus peculiares inconvenientes y ventajas. Sus inconvenientes se derivan, básicamente, de su menor tamaño. Entre ellos podemos destacar los siguientes:

- Su reducida dimensión les imposibilita conseguir tanto economías de escala, obtenidas con un alto volumen de producción, como economías de alcance, facultadas por la fabricación conjunta de bienes diversos. Esto les impide trabajar con costes unitarios más bajos.
- Su dificultad de acceder a los recursos, tanto materiales como, especialmente, financieros, y a los denominados intangibles (humanos, tecnológicos, de imagen, etc.).

En cuanto a los recursos financieros, la mayor parte de las pequeñas entidades terminan autofinanciándose o recurriendo a líneas de crédito a corto o, a lo sumo, medio plazo. Rara es la posibilidad de acceder al mercado de capitales o a los créditos a largo plazo. Por otra parte, una pequeña empresa no dispone, generalmente, de capacidad para hacerse con los conocimientos tecnológicos ni el personal suficientemente cualificado, pues supone un elevado coste para ella.

- Su escaso poder competitivo, derivado de las desventajas anteriormente expuestas, y traducido en pérdida de capacidad de negociación con clientes, proveedores, distribuidores y suministradores; lo que a su vez revierte, a través de un marcado «círculo vicioso», en la imposibilidad de obtener de ellos mejores precios, y, por tanto, en la pérdida de competitividad para los pequeños negocios.
- Falta de especialización, motivada, por una parte, por la dificultad de las pequeñas empresas para conseguir recursos humanos y tecnológicos especializados, y, por otra, por el hecho de que disponer de recursos muy especializados para cada tarea hace a la empresa inflexible ante los cambios en el entorno. De este modo, solo puede conseguirse dicha especialización cuando los recursos son empleados de forma integrada en un equipo o proceso productivo global. Esto impide a la pequeña empresa establecer estrategias de diferenciación, pues requieren inversiones en publicidad o en investigación raramente al alcance de ella.
- Escasa cualificación de los recursos humanos, tanto a nivel directivo como del personal en general.

El papel de la formación queda, por lo general, muy lejos de ser considerado como estratégico por la dirección, y en pocas ocasiones se encuentra una política de formación claramente identificada. Sin embargo, solo puede alcanzarse un adecuado nivel de competitividad si

se dispone de personal con habilidades y conocimientos suficientes para gestionar y utilizar eficientemente el resto de los recursos de la empresa.

- Reducida información para la dirección y gestión de la entidad. También en este terreno la dificultad de acceso para las pequeñas entidades es patente, sobre todo para aquellas que no se integran en asociaciones de su sector o entorno.
- Una general falta de capacidad directiva en los propietarios-empresarios de los pequeños negocios, sobre todo en los de mayor edad, debida a las dos circunstancias anteriores, que les aleja de la optimización de los recursos a su cargo.
- Escasa mentalidad planificadora en la gestión, lo que lleva a una visión muy a corto plazo del negocio, y, por ende, a la imposibilidad de preparar a este ante los cambios que se producen en su entorno.
- Procesos de toma de decisiones muy centralizado, derivado de una estructura igualmente centralizada y muy simple. La escasez de formación e información incide aún más en la falta de una tendencia descentralizadora en las decisiones a tomar y de participación del personal en ellas.
- Falta de una gestión integrada en la política de comercialización, donde la investigación de mercados y la distribución por medios propios son prácticamente inexistentes, con capacidades muy limitadas de acceso a los mercados internacionales.
- Problemática propia de las empresas familiares (subcolectivo muy frecuente entre los pequeños negocios), en las que resulta casi imposible separar el factor emocional de la gestión, y donde se suelen presentar graves problemas de sucesión en la propiedad-dirección del negocio y con la segmentación de dicha propiedad a través de las generaciones sucesivas.

No obstante, las peculiaridades de la empresa pequeña, que dan lugar a los inconvenientes reseñados, pueden convertirse en una serie de ventajas cuyo factor común es la flexibilidad que les otorga su reducida dimensión. Estas son, principalmente:

- Mayor proximidad a los clientes, con los que mantienen relaciones directas por lo general. Ello les permite conocer mejor las necesidades de estos, sus gustos personales, así como los cambios que pudieran afectarles.
- Negocios centrados en ventas, con clara tendencia comercial, lo que les acerca aún más a los clientes y consumidores finales.
- Agilidad en la toma de decisiones, al poseer estructuras organizativas simples y centralizadas.
- Alto potencial para desarrollar y asumir innovaciones tecnológicas de bajo coste y al alcance de sus recursos.

TABLA 2. *Características particulares de las PYME.*

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor proximidad al cliente • Clara vocación comercial • Adaptabilidad a los cambios • Rapidez en la toma de decisiones • Potencial para innovar a bajo coste 	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de economías de escala o de alcance • Dificultad de acceso a los recursos • Debilidad competitiva • Debilidad en la negociación • Falta de cualificación adecuada • Escaso nivel tecnológico • Escaso nivel de información en gestión • Dificultades en comercialización
DERIVADAS DE SU FLEXIBILIDAD	DERIVADAS DE SU REDUCIDO TAMAÑO

FUENTE: *Elaboración propia a partir de GARCÍA DEL JUNCO y CASANUEVA ROCHA (coords.) [1999].*

Aunque las dificultades que suele encontrar una pequeña empresa son, como vemos, varias y de importante peso, las ventajas que presenta frente a las empresas de mayor tamaño han sido consideradas por las autoridades nacionales e internacionales como factores de crucial relevancia para el desarrollo de los territorios. Tal es así, que la UE estableció a comienzos del nuevo milenio la ya mencionada *Carta Europea de la Pequeña Empresa*.

3. CARTA EUROPEA DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Fue en el Consejo Europeo de Feira de 2000 donde se aprobó la *Carta Europea de la Pequeña Empresa*, bajo el convencimiento del papel principal que este tipo de empresa tiene en el crecimiento de la economía de Europa.

En ella se considera que las pequeñas empresas forman la columna vertebral de la economía europea, siendo fuente clave de puestos de trabajo y criadero de ideas empresariales ⁴. Deben ser consideradas generadoras fundamentales de innovación, de empleo y de integración social en

⁴ La Carta establece un conjunto de principios que guiarán, en este sentido, las actuaciones de los países europeos:

- Se reconoce la capacidad dinámica de las pequeñas y medianas empresas a la hora de responder a las nuevas necesidades de los mercados y de crear puestos de trabajo.
- Se subraya el destacado papel que desempeñan las pequeñas empresas en el fomento del desarrollo social y regional, al servir de ejemplos de iniciativa y dedicación.
- Se reconoce que el espíritu empresarial constituye una habilidad vital, valiosa y productiva, en cualquier nivel de responsabilidad.
- Se recompensa el éxito empresarial.
- Se considera que un cierto grado de fracaso acompaña a la iniciativa responsable y al riesgo, y que ha de enfocarse como una oportunidad de aprendizaje.
- Se reconocen los valores del conocimiento, la dedicación y la flexibilidad inherentes a la nueva economía.

Europa. Se reconoce su mayor sensibilidad a los cambios en el entorno y la ventaja que para ellas supone una simplificación y agilización en los trámites burocráticos a realizar. Asimismo, se considera necesario crear el mejor entorno posible para que puedan desarrollar plenamente su espíritu empresarial.

En la Carta se llama la atención a los responsables políticos de los Estados miembros hacia aquellos factores que se consideran decisivos para el desarrollo y prosperidad de las pequeñas empresas, haciendo hincapié en determinadas líneas de actuación a seguir, a saber:

- *Educación y formación en el espíritu empresarial.* Fomentar la difusión del conocimiento sobre la actividad empresarial a todos los niveles formativos, alentar a los jóvenes en iniciativas de empresa y formar adecuadamente a los directivos de las pequeñas empresas.
- *Puesta en marcha menos costosa y más rápida.* Se insta a los países miembros a abaratar los costes en esta materia, y a agilizar los trámites, permitiendo ampliar las posibilidades de inscripción electrónica en línea en los registros.
- *Mejora de la legislación y la reglamentación.* Evaluar las normativas nacionales en materia de quiebra, y hacer un compendio de las buenas prácticas empresariales, así como simplificar la normativa para este tipo de empresa, eximiéndolas de ciertas obligaciones reglamentarias.
- *Disponibilidad de habilidades.* Formar, de manera continuada, en una gama de habilidades adaptadas a las necesidades de la pequeña empresa.
- *Mejora del acceso en línea.* Instar a los poderes públicos a que aumenten su comunicación electrónica con el sector de la pequeña empresa, para facilitar las obligaciones de estas con los primeros.
- *Mayor provecho del Mercado Único.* Las instituciones de la UE deberán continuar en su labor de crear un auténtico mercado único, en el que las pequeñas empresas puedan fácilmente acceder a ámbitos críticos para ellas, como el comercio electrónico, las telecomunicaciones, los servicios públicos, la contratación pública y los sistemas de pagos internacionales.
- *Fiscalidad y cuestiones financieras.* Adaptar los regímenes fiscales para recompensar el éxito empresarial, favorecer la expansión de la pequeña empresa, la creación de puestos de trabajo, así como la creación y sucesión de este tipo de empresas. Mejorar, por otra parte, el acceso de la pequeña empresa a las líneas de financiación, a los Fondos Estructurales y a los del Banco Europeo de Inversiones.
- *Promoción de la capacidad tecnológica.* Fomentar la creación de redes regionales, nacionales y paneuropeas de comunicación interempresarial que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y difundir la cooperación en esta materia.
- *Modelos de empresa electrónica próspera.* Estimular, desde la propia UE, a las pequeñas empresas para que apliquen las mejores prácticas y adopten modelos de empresa probados que les permitan crecer realmente en la nueva economía.

- *Mayor, y más eficaz, representación de los intereses de la pequeña empresa a escala nacional y europea.* La Unión se compromete a avanzar hacia este objetivo mediante el método abierto de coordinación de las políticas nacionales de empresa, empleando indicadores eficaces que evalúen el progreso conseguido y definan las mejores prácticas a tal fin.

La UE reconoce que, en concreto, en los objetivos de educación, formación y disponibilidad de habilidades en este tipo de entidades aún debe llevarse a cabo una importante labor, ya que, a nivel europeo, existe poca uniformidad entre los países miembros. Por esta razón, la Comisión Europea trabaja en varios proyectos, en cooperación con los Estados miembros, en los que se identifican las mejores prácticas en las áreas anteriormente citadas. Entre estas, y por su relación con la materia que nos ocupa, podríamos destacar:

- Promoción del espíritu empresarial, sobre todo entre las mujeres.
- Educación y formación continua del personal de las PYME.
- Evaluación del impacto empresarial en el entorno.
- Servicios de apoyo empresarial.
- Habilitación en las TIC.
- Evolución comparativa de las políticas nacionales de apoyo al comercio electrónico para las PYME.

A tales fines la Unión dedica gran parte del volumen del Fondo Social Europeo (FSE), básicamente a través de dos de sus objetivos principales: el de Convergencia, para las regiones de menor PIB, y el de Competitividad y Empleo.

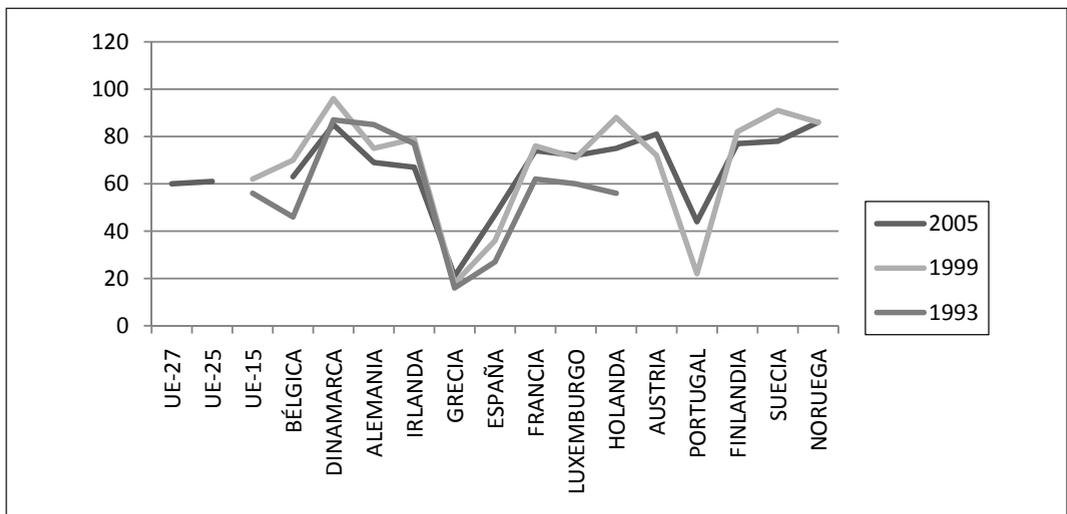
4. LA FORMACIÓN DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO DE LA UNIÓN EUROPEA

Desde 1993 la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat, viene recogiendo, dentro de la denominada Encuesta sobre Formación Profesional Continua (EFPC) –*Continuing Vocational Training Survey* (CVTS)–, determinados indicadores de la actividad formativa que las empresas de los países miembros llevan a cabo con sus trabajadores. En la primera encuesta solo fueron consultadas empresas de 10 o más empleados, por lo que faltaban las microempresas. Ya a partir de la segunda se incluyó al colectivo de 5 a 9 trabajadores. Por otro lado, en las tres primeras ediciones la encuesta se ha realizado cada seis años (sobre datos de 1993, 1999 y 2005, respectivamente). Recientemente, su periodicidad se ha acertado a cinco años, por lo que la próxima encuesta se efectuará sobre datos del año 2010.

En la **figura 3** podemos observar que nuestro país se ha situado siempre en los últimos lugares en cuanto al porcentaje de empresas formadoras de sus trabajadores. No obstante, esta tasa ha ido incrementándose con el paso de los años, siendo España, junto con Portugal, los dos únicos países del grupo de la UE de los 12 más Noruega, en los que ha experimentado un claro crecimiento continuo.

FIGURA 3. Evolución del porcentaje de empresas que realizan formación continua sobre el total de empresas. Países de la Unión Europea y Noruega.

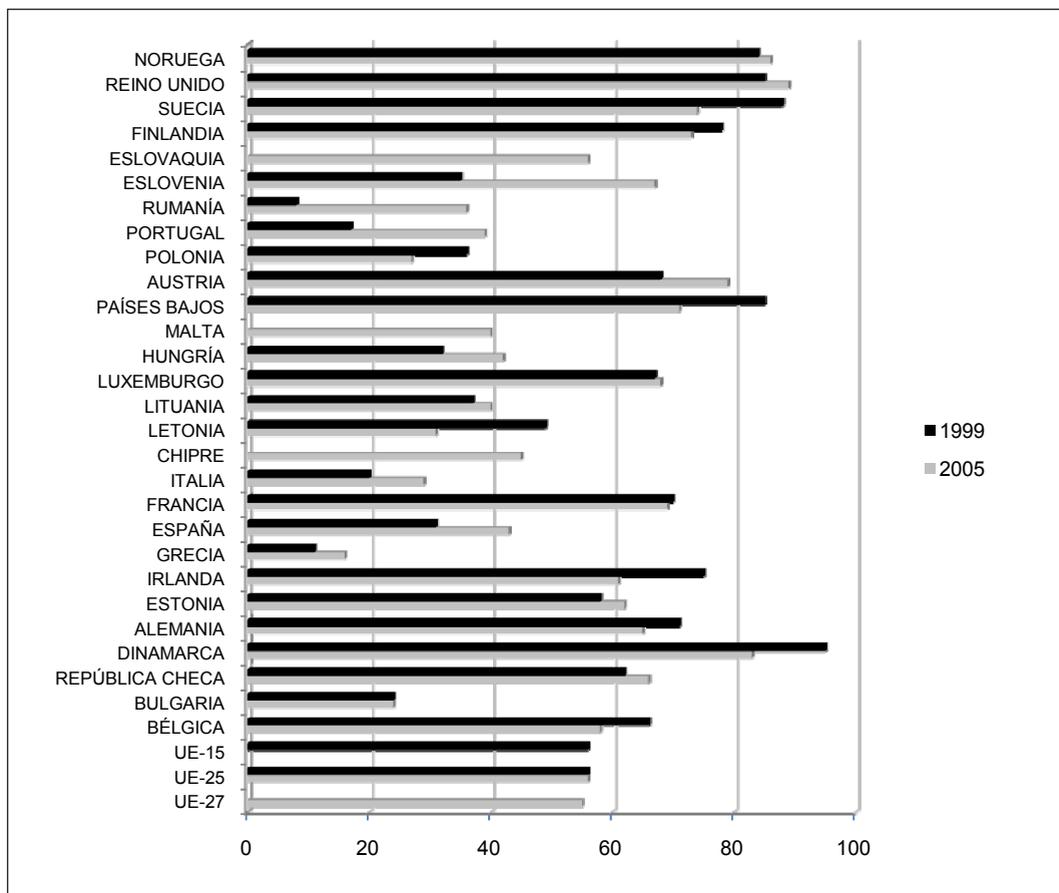
	UE-27	UE-25	UE-15	BEL	DN	AL	IRL	GRE	ESP	FR	LUX	HOL	AUS	POR	FIN	SUE	NOR
05	60	61		63	85	69	67	21	47	74	72	75	81	44	77	78	86
99			62	70	96	75	79	18	36	76	71	88	72	22	82	91	86
93			56	46	87	85	77	16	27	62	60	56		13			



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de las EFPC, 1993 y EFPC, 1999 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; así como de la CVTS3 (EFPC, 2005) de la Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

Cabría ahora preguntarse: y de entre las empresas que realizan formación continua, ¿cuál es la presencia de las pequeñas empresas? En las **figuras 4 y 5** se muestra la comparación, y evolución temporal, entre dos de los principales indicadores que pueden darnos respuesta a esta cuestión: tasa de formadoras en el colectivo de pequeñas empresas, y peso del coste de la formación continua en el coste laboral total de dichas empresas.

FIGURA 4. *Porcentaje de empresas de 10 a 49 empleados que realizaron formación, sobre el total de empresas de ese tamaño. Evolución entre 1999 y 2005.*



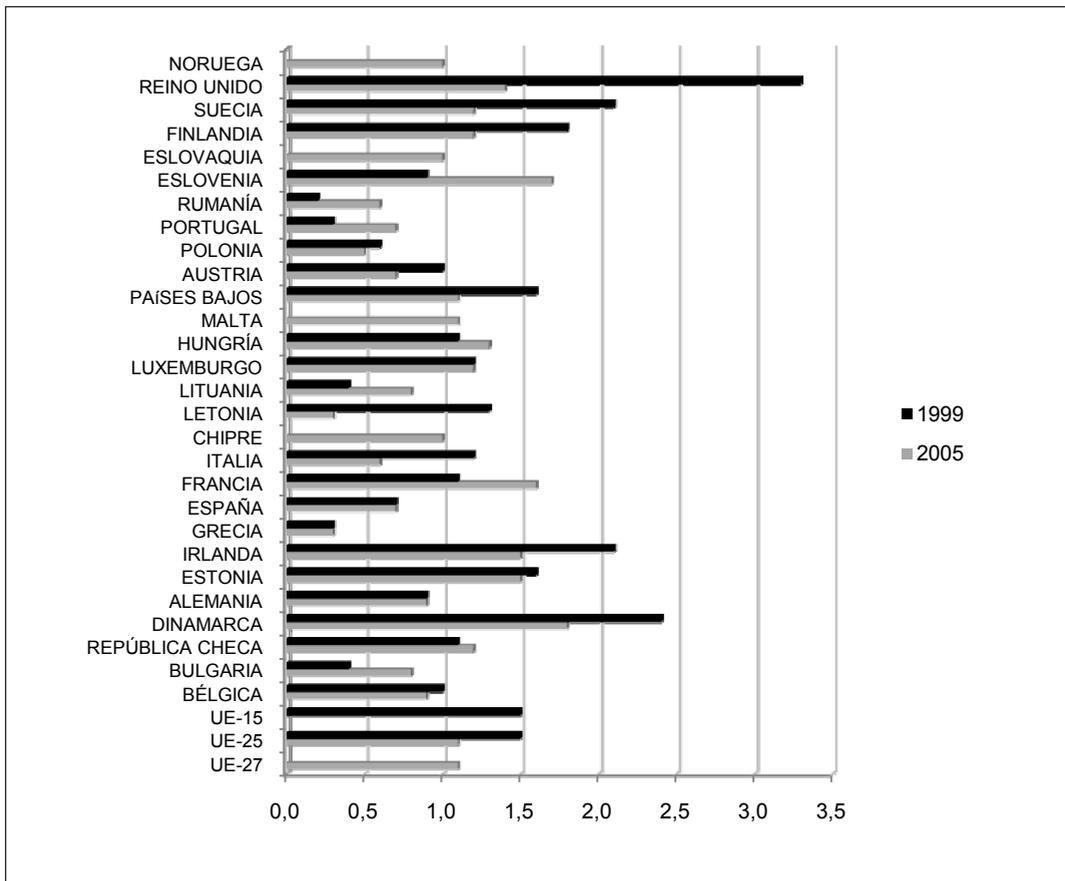
FUENTE: *Elaboración propia a partir de información de la Eurostat 1999 y 2005 (CVTS2 y CVTS3).*

Aún en 2005 España ocupaba uno de los últimos lugares en cuanto al alcance de la formación entre las pequeñas empresas. No llegan a ser la mitad de estas empresas las que realizaron actividades formativas para sus trabajadores, y solo son (de entre los 27 países de la UE y Noruega) 10 los países que presentan ratios menores al español. En el lado contrario, destacan el Reino Unido, Noruega y Dinamarca, con más del 80 por 100 de sus pequeñas entidades como formadoras de sus empleados.

No obstante, la positiva evolución comentada se refleja también entre los pequeños negocios, pues en la encuesta realizada en 1993 (CVTS1) el porcentaje español en el indicador que estamos tratando fue del 23,50 por 100, en la encuesta de 1999 (CVTS2) aumentó al 29,50 por 100, y en 2005 (CVTS3) se aproximó ya al 43 por 100. De tal forma que entre 1999 y 2005 fue en España donde se produjo uno de los mayores aumentos dentro del conjunto de países analizados, junto a Portugal,

Grecia, Italia, Eslovenia y Rumanía, poniendo de manifiesto el preferente destino de los fondos del FSE hacia gran parte de las regiones de estos países a efectos de subvencionar, como comentábamos, la reactualización de los conocimientos y la consiguiente mejora de cualificación de los trabajadores, así como la adaptación de esta a las necesidades reales del tejido económico-empresarial ⁵.

FIGURA 5. *Porcentaje que representa el coste de los cursos en formación continua sobre el total del coste laboral en las pequeñas empresas. Evolución entre 1999 y 2005.*



FUENTE: *Elaboración propia a partir de información de la Eurostat 1999 y 2005 (CVTS2 y CVTS3).*

⁵ La formación de los trabajadores aparece como eje prioritario en los Programas Operativos del FSE para el objetivo Competitividad Regional y Empleo, que en España tiene como comunidades autónomas destinatarias a: Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón, Cataluña, País Valenciano, Islas Baleares, Islas Canarias y Castilla y León. También el FSE interviene en la formación en las empresas dentro del objetivo Convergencia, en las comunidades de Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha, Galicia, Asturias, Murcia, Ciudad Autónoma de Ceuta y Ciudad Autónoma de Melilla. Para más información sobre el destino de los fondos del FSE en las regiones españolas puede consultarse a la Unidad de Administración del Fondo Social Europeo en España (UAFSE) del Ministerio de Trabajo e Inmigración, cuyo portal en Internet tiene la siguiente dirección: www.mtas.es/uafse

En cuanto a la tasa de inversión media o coste medio de la formación entre las pequeñas empresas europeas (**figura 5**), el colectivo de este tamaño en España dedicó el 0,7 del total del coste laboral en 2005, ocupando una de las posiciones más bajas del listado, con solo ocho países por detrás. Destacan, entre los países que destinan mayor inversión, Eslovenia, así como Francia, el Reino Unido y Dinamarca nuevamente. En la evolución, observamos que en nuestro país el porcentaje no experimentó variación en 2005 con respecto a 1999.

5. FORMACIÓN EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN ESPAÑA: TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

Hemos comprobado que la formación de los trabajadores en nuestro país, aun encontrándose en una fase de asentamiento, dado que el empuje público ha sido relativamente reciente, está llegando a la concienciación de los empresarios, incluso de los más pequeños.

En este epígrafe trataremos la formación continua en España desde la visión de sus dos protagonistas, que, al menos en teoría, han de ser sus dos beneficiados principales: trabajadores y empresas.

5.1. El punto de vista de los trabajadores: satisfacción con la formación recibida y relación con el trabajo realizado

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, que realiza periódicamente el Ministerio de Trabajo e Inmigración entre los trabajadores, analiza en su capítulo VI: «Formación académica y formación profesional continua» determinados parámetros sobre la formación continua de los trabajadores. Recogeremos en este epígrafe, concretamente, aquellos relacionados con el tamaño de las empresas. Aunque haremos referencia a los últimos datos disponibles de los diversos parámetros, hemos de indicar que las tasas y valoraciones dadas son similares en los últimos años, sin que hayan experimentado variación significativa en ese plazo.

5.1.1. Relación entre formación y puesto de trabajo ocupado

Comenzaremos analizando la relación que, según los propios trabajadores consultados, tienen los puestos de trabajo que ocupan con la formación que poseen (**tabla 3**).

Los totales para el año 2009 manifiestan que el nivel de satisfacción es muy alto, ya que algo más del 77 por 100 de los trabajadores piensan que ocupan los puestos correctos para la formación que poseen. Los descontentos por trabajar en tareas de menor cualificación que aquella de la que disponen, suponen, sin embargo, un porcentaje del 18,8 por 100. Ya cuasirresiduales son las tasas de los que opinan que sus puestos no se corresponden a su formación, bien por ser estos más exigentes, bien por necesitar una cualificación distinta a la detentada.

Cuando la variable es el tamaño de la empresa, las cifras de satisfacción son muy similares. En todos los tramos o tamaños se supera el 70 por 100, aunque podemos ver que las tasas son mayores en las empresas de 50 o menos trabajadores. No obstante, aún queda un porcentaje nada desdeñable, en torno al 20 por 100, que manifiestan su descontento por ocupar un puesto de trabajo inferior al grado de cualificación que detentan.

Otro punto relevante es que entre los trabajadores de medianas y grandes empresas encontramos cerca de un 3 por 100 de descontentos por el hecho de necesitar en sus puestos una formación distinta a la que poseen.

TABLA 3. *Ocupados, según la relación entre el puesto de trabajo ocupado y la formación que tienen.*

	Distribución porcentual				
	A	B	C	D	Total
Total	77,1	18,8	1,9	2,2	100
Tamaño de las empresas					
Menos de 11 trabajadores	77,3	19,2	1,5	2,0	100
De 11 a 50 trabajadores	78,7	17,3	2,5	1,5	100
De 51 a 250 trabajadores	75,3	19,8	2,0	2,8	100
Más de 250 trabajadores	76,7	18,8	2,1	2,4	100

A: El puesto de trabajo es el correcto.

B: Es más bajo que la formación que tiene el ocupado.

C: Está por encima de la formación que tiene el ocupado.

D: Se necesitaría una formación distinta a la que tiene el ocupado.

FUENTE: *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2009, MTIN; y elaboración propia.*

5.1.2. Utilidad en el puesto de trabajo de la formación ofrecida por la empresa

Otro de los parámetros incluidos en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo que nos resulta particularmente interesante es la percepción por parte de los trabajadores que reciben formación continua (concretamente asalariados) de la utilidad de dicha formación para su actual puesto de trabajo. Los valores que puede tomar este parámetro son: muy útil, bastante útil, de utilidad media, poco útil, y muy poco útil (**tabla 4**).

En este caso, los datos generales demuestran que el grado de satisfacción con la formación recibida es muy alto, pues más de un tercio de los ocupados encuestados, el 36,3 por 100, piensan que es muy útil, y en total el 80,2 por 100 perciben la utilidad de los conocimientos recibidos para aplicarlos en sus puestos de trabajo.

TABLA 4. Nivel medio y distribución de los asalariados que reciben formación de su empresa según la utilidad de la misma en relación con el trabajo que realizan.

	Distribución porcentual						
	Nivel medio	TOTAL	Muy poca	Poca	Media	Bastante	Mucha
Total	7,7	100	1,7	2,9	15,2	43,9	36,3
Tamaño de las empresas							
Menos de 11 trabajadores	7,9	100	3,2	3,5	11,4	35,0	46,9
De 11 a 50 trabajadores	8,0	100	0,9	0,9	17,2	42,0	38,9
De 51 a 250 trabajadores	7,8	100	1,3	2,9	15,1	44,6	36,2
Más de 250 trabajadores	7,6	100	1,6	3,3	15,9	47,4	31,8

FUENTE: Encuesta de Coyuntura Laboral, 2009, MTIN; y elaboración propia.

NOTA: Para Nivel medio se ha utilizado una escala de 0 a 10, estando los valores agregados del siguiente modo: Muy poca (0, 1), Poca (2, 3), Media (4, 5, 6), Bastante (7, 8) y Mucha (9, 10).

El tamaño de empresa parece no influir significativamente en la opinión sobre la utilidad de la formación. En todos los tramos se da una alta satisfacción, situada por encima del 79 por 100 como suma de los que la consideran de bastante o mucha utilidad. Los más satisfechos parecen ser los trabajadores de las microempresas, pues en este colectivo dicha suma se eleva a tasas superiores al 81,9 por 100.

En otra medida evaluada en la misma encuesta («Nivel medio de satisfacción de los ocupados con... formación dentro de su empresa u organización»), los ocupados en microempresas dieron en 2008 una valoración media de 4,5 sobre 10 a la formación proporcionada por sus empresas. Este valor fue de 5,1 para los trabajadores de pequeñas empresas, de 5,3 para los de medianas empresas y de 5,9 para los de grandes establecimientos. Para 2009 estas cifras aumentaron levemente: de 5,8 en microempresas, de 5,7 en pequeñas, de 5,9 en medianas y de 6,3 en las mayores. A pesar de este incremento general, las calificaciones siguen estando solo en el rango del «aprobado».

Pero, ¿por qué esa diferencia entre las valoraciones dadas a las dos variables que exponemos en este epígrafe, si ambas tratan sobre la formación en la empresa? La respuesta parece encontrarse en que mientras la primera de dichas variables pregunta por la utilidad para el trabajo realizado, esta última mide la satisfacción con la formación aportada por la empresa, sin ponerla en relación con el trabajo que se efectúa. No obstante, la empresa que decide dar formación a sus empleados lo hace, básicamente, para cubrir deficiencias o vacíos que detecta en la realización de las tareas por parte de sus trabajadores en los respectivos puestos de trabajo. Parece, pues, que en política formativa la empresa alcanza una buena calificación por parte de sus empleados, mayor en las pequeñas entidades.

En el año 2009 la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo se realizó entre una muestra de trabajadores de los cuales el 52,6 por 100 pertenecían a empresas que proporcionaban formación a sus trabajadores. Este grupo estaba constituido por el 69 por 100 de los empleados de las grandes empresas consultadas, el 55,2 por 100 de las medianas entidades, el 44,6 por 100 de las pequeñas empresas, y solo el 26,4 por 100 de la plantilla de las microempresas de la encuesta; poniendo de manifiesto el diferente tratamiento de la formación como política empresarial por parte de los diversos tamaños de entidades. Sin embargo, si esta variable la analizamos desde que el ministerio la pregunta –con idéntica estructura– en su encuesta, esto es, desde el año 2006 (**tabla 5**), observamos una evolución positiva general en la cobertura de la formación entre los asalariados, siendo más clara entre microempresas y pequeñas empresas formadoras.

TABLA 5. *Asalariados, según pertenezcan a empresas que proporcionan formación a sus empleados (porcentaje sobre el total de asalariados de cada tamaño de empresa).*

Tamaño de empresas	2006	2007	2008	2009
Microempresas	21,5	23,3	26,2	26,4
Pequeñas empresas	42,8	39,4	42,7	44,6
Medianas empresas	55,9	51,2	52,1	55,2
Grandes empresas	70,9	68,9	68	69,0

FUENTE: *Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN; y elaboración propia.*

5.2. El punto de vista de la empresa: inversión anual en formación continua

5.2.1. Coste laboral en formación

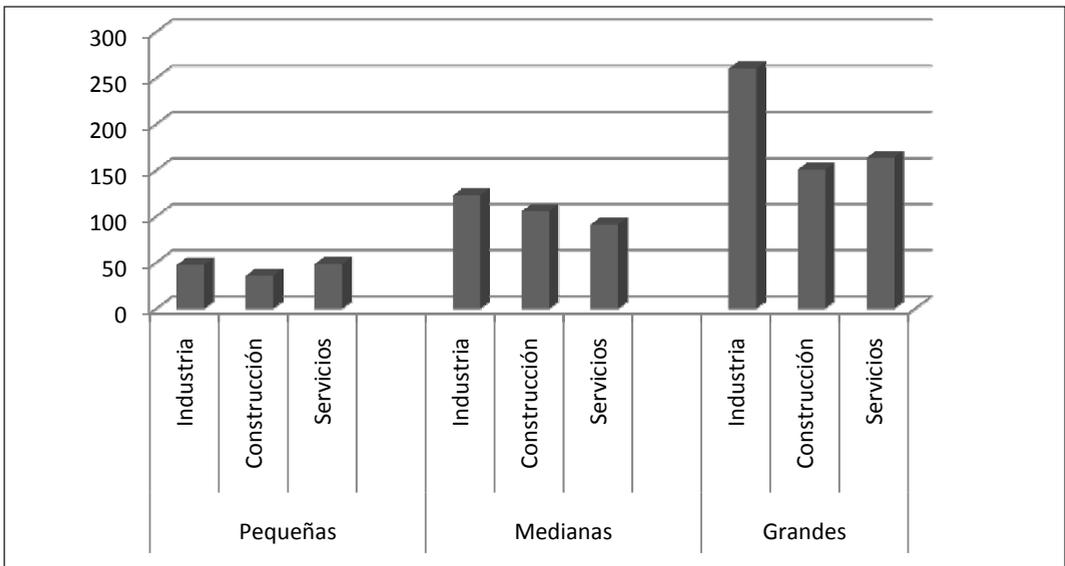
Los datos que se recogen en este apartado se han obtenido de la Encuesta Anual de Coste Laboral, 2009, que elabora el INE, y que contempla el coste laboral de las empresas españolas, por trabajador, y en sus distintos componentes. En ella, los tamaños de empresas no coinciden exactamente con los tramos definidos por la Recomendación de la UE, de 6 de mayo de 2003.

En primer lugar, y sin discriminar por sectores económicos, comprobamos que para el año 2009 la cantidad media invertida por el empresariado en concepto de formación para sus empleados fue de 95,97 euros por cada uno de estos (un 8,15% inferior a la del año anterior que fue de 104,49 €) (**tabla 6**). En cuanto a los tamaños de empresas, lo invertido por las unidades de mediana dimensión más que duplica (es algo más de 2,14 veces) a lo que invierten las pequeñas, mientras que las grandes casi lo cuadruplica (supone el 383,3% del gasto de las pequeñas entidades en dicho concepto). Se da, por tanto, una mayor inversión cuanto mayor es el tamaño de la unidad. No obstante, las diferencias relativas entre los tamaños de empresas va disminuyendo, pues en el año 2006 las empresas menores solo habían destinado un tercio y un quinto, respectivamente, de lo que lo hicieron las medianas y grandes.

Al considerar tamaños y sectores conjuntamente se comprueban los siguientes hechos:

- En todos los tamaños de empresa, excepto en las pequeñas, Industria es el sector que más invirtió en formación, con importantes diferencias con respecto a los demás (**figura 6**). Entre las pequeñas empresas es el sector Servicios el que destina más dinero a esta cuestión. El coste formativo en Industria supone el 130,24 por 100 sobre la media en el total de empresas, el 102,79 por 100 en las pequeñas empresas, el 124,11 por 100 en las medianas y el 177,08 por 100 en las mayores.
- En el lado opuesto se encuentra el sector de la Construcción, donde menos euros por trabajador se ha dedicado a la acción formativa, excepto en las medianas entidades. No obstante, cuando lo medimos por tamaño de empresas, comprobamos que en todos ellos el coste formativo en este sector en relación con el coste medio de cada tamaño es superior en todos los tramos al correspondiente al total de empresas (77,29, 106,92 y 85,06%, respectivamente, frente al 56,02% sobre el coste medio total).
- Servicios se sitúa en un plano intermedio: en los tamaños mayores (medianas y grandes entidades) se sitúa en torno al 92 por 100 del coste medio en esos tramos, mientras que en las pequeñas es del 104,68 por 100.

FIGURA 6. Coste laboral en formación, por tamaño de empresa y actividad económica (euros por trabajador).



FUENTE: Elaboración propia a partir de información de la Encuesta Anual de Coste Laboral, 2009, INE.

TABLA 6. Coste laboral en formación, por tamaño de empresa y actividad económica (euros por trabajador).

	Gastos en formación profesional continua 2009
Total sectores	95,97
Industria	124,99
Construcción	53,76
Servicios	95,73
De 1 a 49 trabajadores	
Total sectores	46,20
Industria	47,49
Construcción	35,71
Servicios	48,36
De 50 a 199 trabajadores	
Total sectores	98,70
Industria	122,50
Construcción	105,53
Servicios	91,27
De 200 y más trabajadores	
Total sectores	177,08
Industria	260,18
Construcción	150,63
Servicios	163,40

FUENTE: Encuesta Anual de Coste Laboral, 2009, INE; y elaboración propia.

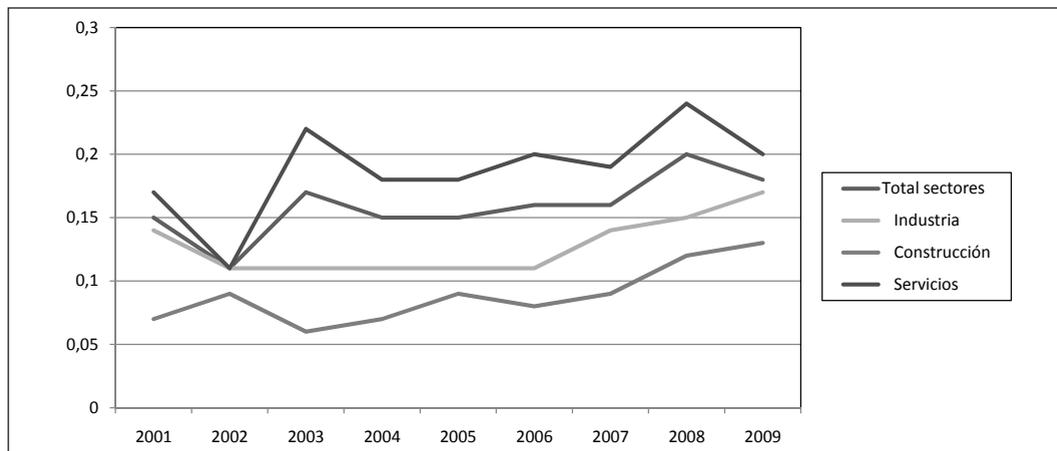
Cuando la medida analizada es el porcentaje que sobre el coste laboral total supone el gasto en formación profesional (**figura 7**), comprobamos que la evolución experimentada entre las pequeñas empresas ha dado como resultado una tendencia general al incremento. Servicios, a pesar del descenso relativo en el último año, es el sector que más dinero, porcentualmente, destina a la formación, seguido de Industria y Construcción.

FIGURA 7. Evolución de la inversión en formación profesional de las pequeñas empresas en España (porcentaje sobre el total del coste laboral anual).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total sectores	0,15	0,11	0,17	0,15	0,15	0,16	0,16	0,20	0,18
Industria	0,14	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11	0,14	0,15	0,17

.../...

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
...									
Construcción	0,07	0,09	0,06	0,07	0,09	0,08	0,09	0,12	0,13
Servicios	0,17	0,11	0,22	0,18	0,18	0,20	0,19	0,24	0,20



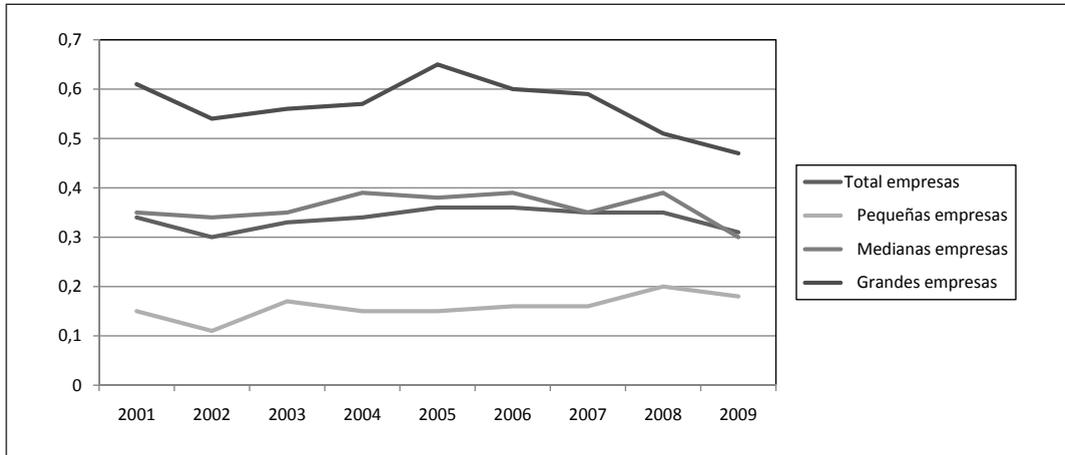
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral, INE.

Si comparamos la evolución del colectivo de pequeñas empresas con el resto de tamaños (**figura 8**), se comprueba que el porcentaje anual medio destinado por el empresariado español en su totalidad coincide, prácticamente, con el correspondiente al colectivo de las medianas entidades, y ello porque, salvo en los últimos años, las tasas invertidas en formación en las grandes empresas fueron el cuádruple de las invertidas por las pequeñas, y las de las medianas el doble. En los últimos años, concretamente desde 2006, la tendencia es al acercamiento entre dichas tasas, por lo que las diferencias comienzan a ser menores, pues mientras que en las grandes empresas los porcentajes han ido disminuyendo hasta 2008, ha ocurrido lo contrario entre las pequeñas. Aunque las distancias son aún más que notables entre ambos colectivos, podemos observar que entre los periodos 2001 y 2008 lo destinado a formación por parte de los pequeños negocios se incrementó en un 33,33 por 100 a la par que en las grandes empresas se redujo en un 16,39 por 100. Dicha reducción se ha acentuado en el ejercicio de 2009, al igual que se han reducido las tasas del resto de tamaños, y, por consiguiente, la general.

FIGURA 8. Evolución de la inversión en formación profesional de las empresas en España (porcentaje sobre el total del coste laboral anual).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total empresas	0,34	0,30	0,33	0,34	0,36	0,36	0,35	0,35	0,31
Pequeñas empresas	0,15	0,11	0,17	0,15	0,15	0,16	0,16	0,20	0,18

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
.../...									
Medianas empresas	0,35	0,34	0,35	0,39	0,38	0,39	0,35	0,39	0,30
Grandes empresas	0,61	0,54	0,56	0,57	0,65	0,60	0,59	0,51	0,47



FUENTE: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral, INE.*

El esfuerzo inversor en las pequeñas empresas ha sido evidente, sobre todo en los últimos ejercicios económicos, situación que, sin duda, se ha visto potenciada por la mayor flexibilidad, agilidad de trámites y adaptabilidad a los negocios menores que presenta la nueva normativa sobre formación en el empleo, y el sistema de créditos para la formación continua que este contempla (RD 395/2007).

5.2.2. Empresas formadoras a través del Sistema de ayudas a la formación continua

En el año 1993 se puso en marcha en España el Primer Acuerdo Nacional de Formación Continua ⁶, como fruto de la reflexión y del consenso entre la propia Administración –que quiso conferirle un carácter bipartito a este sistema– y las dos partes que en principio gestionarían el mismo: los empresarios, representados por la CEOE y la CEPYME, y los trabajadores, a través de los sindicatos CC.OO., UGT y la gallega CIGA.

Estos acuerdos cuatrienales, que experimentaron dos prórrogas sucesivas (Segundo y Tercer Acuerdos), se vieron interrumpidos en el año 2003 por diversas causas ⁷, dando lugar a un cambio de marco

⁶ Publicado en el BOE n.º 59 de 10 de marzo de 1993. Su punto de partida fue la constitución, en 1991, de la Mesa sobre Formación Profesional por parte de la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional en España, como un grupo de trabajo que trataría específicamente de la formación continua. La configuración de este subsistema supuso una apertura de las estructuras formativas, al desarrollar una política pública con un esquema propio e innovador para una actividad que se definiría claramente porque sus gestores, empresarios y trabajadores, serían, a su vez, sus destinatarios.

⁷ En el transcurso de la ejecución del Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua se produjeron una serie de hechos, no tenidos en cuenta en su firma por haberse producido con posterioridad a la misma, y que hicieron necesaria su revisión. Estos hechos fueron:

normativo que reguló, ya con reconocimiento de subsistema propio, a la formación continua a través del Real Decreto 1046/2003⁸. Posteriormente, y también como fruto de la concertación social, se deroga este Real Decreto mediante el Real Decreto 395/2007⁹, que supuso el tratamiento conjunto en España de las formaciones ocupacional y continua, denominando al sistema resultante como formación para el empleo.

En la **figura 9** recogemos el número de empresas, por plantilla, que habían participado en los tres ejercicios que finalmente compusieron el Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC). Comprobamos como se cumple uno de los objetivos principales de este marco normativo, pues su sistema de subvenciones ha tenido como colectivo preferente a las empresas de menor tamaño, especialmente a las microempresas. En los tres años fueron las micro y pequeñas empresas los grupos de tamaños más beneficiados, si seguimos el criterio del número de empresa, cifrándose su presencia en torno al 85 por 100 del total de entidades subvencionadas (**figura 10**).

FIGURA 9. *Participación de las empresas en el Sistema de Formación Continua según estrato de asalariados (III ANFC) (por número de empresas, registradas una sola vez, con independencia de si han participado en más de un plan de formación por año).*

	2001	2002	2003
Total	64.664	53.324	66.392
Tamaño de las empresas			
			.../...

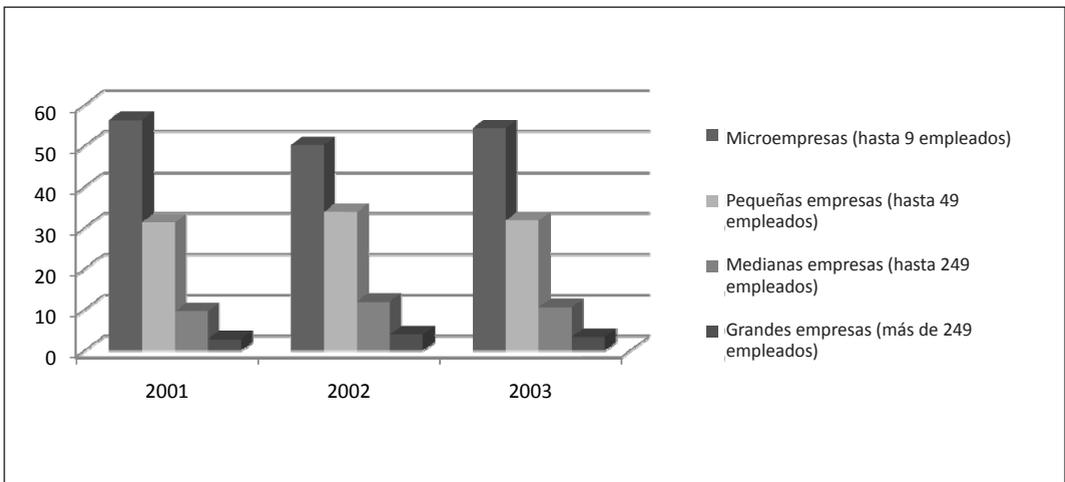
- Las Sentencias del Tribunal Constitucional, de 25 de abril y 17 de octubre del año 2002, que obligaban a revisar el modelo al señalar los fundamentos jurídicos que respaldan las competencias de las comunidades autónomas en la gestión y ejecución de las acciones formativas. Reconocía, asimismo, el Alto Tribunal que la recaudación de las cuotas de formación continua de las nóminas de los trabajadores no es parte de la caja única de la Seguridad Social y, por tanto, son los diferentes Gobiernos autonómicos los que tienen la gestión de la misma. Termina, de este modo, la exclusividad que sobre tal materia poseía la Administración central con base en que la formación continua se inscribe en el ámbito de la legislación laboral, que es competencia exclusiva del Estado. Por lo que podríamos decir que el modelo que se estaba siguiendo para la formación continua en España era declarado parcialmente inconstitucional.
- El desarrollo normativo que se venía produciendo en pro de la deseada integración de los tres subsistemas de formación; en particular, la promulgación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. El establecimiento del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con una estructura modular para la formación, y de un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional, obligaba a determinar mecanismos para la adaptación de las acciones formativas de la formación continua.
- La experiencia acumulada a lo largo de los años de vigencia del subsistema puso de relieve, por una parte, una valoración positiva del mismo, pero, por otra, la necesidad de introducir modificaciones para su mejora. Tales mejoras deberían traer consigo una mayor sencillez de comprensión y tramitación, con menos burocracia. Ello contribuirá a la extensión del sistema al mayor número de empresas, y muy especialmente a las pequeñas y medianas empresas, que constituyen la mayor parte de nuestro tejido productivo y son colectivo preferente en las programaciones de las ayudas.

Por otra parte, las graves irregularidades descubiertas en la gestión que de los fondos habían realizado los agentes sociales firmantes de los acuerdos durante un determinado periodo hicieron que el Gobierno, en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para 2002, reflejara la necesidad de intensificar el control sobre la formación continua. Se mira, en consecuencia, por la eficiencia y la transparencia («la buena gobernanza») en el uso de los recursos recibidos por los destinatarios, potenciándose los sistemas de control e instándose a la participación en ellos de las autoridades locales y regionales.

⁸ BOE n.º 219, de 12 de septiembre de 2003.

⁹ BOE n.º 87, de 11 de abril de 2007.

	2001	2002	2003
.../...			
De 1 a 5	27.279	19.486	27.018
De 6 a 9	9.160	7.301	9.101
De 10 a 49	20.223	18.053	21.086
De 50 a 249	6.177	6.408	7.030
De 250 a 499	924	1.054	1.106
De 500 a 999	487	573	584
De 1.000 a 4.999	350	385	393
Más de 4.999	64	64	73



FUENTE: *Elaboración propia a partir de datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

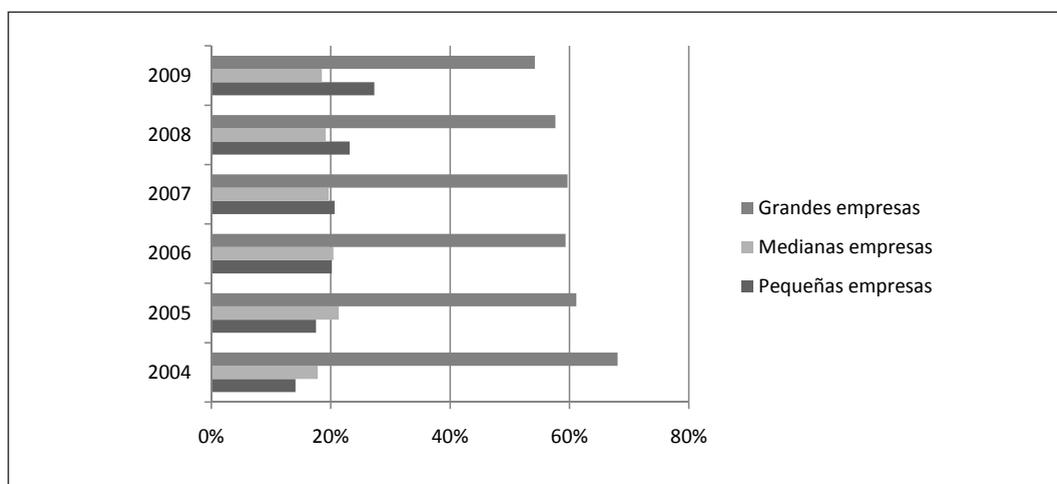
NOTA: Se recogen solo las empresas que presentaron o se acogieron a Planes de Empresas o Planes Agrupados, esto es, los calificados como Planes de Demanda. En cuanto a los Planes de la Convocatoria de Oferta (Planes sectoriales, intersectoriales, de la Economía Social y para Autónomos) la Fundación Tripartita no recaba información sobre en qué empresas desarrollan su actividad los trabajadores que se acogen a estos.

FIGURA 10. *Participantes en Acciones de Formación Continua de las Empresas, según tamaños de estas (sistema de créditos del RD 1046/2003 y el RD 395/2007).*

Tamaño empresas	2004	2005	2006	2007	2008	2009
De 1 a 5	15.837	29.554	47.758	71.034	114.137	190.006
De 6 a 9	7.825	15.751	24.633	35.746	53.985	79.512

.../...

Tamaño empresas	2004	2005	2006	2007	2008	2009
.../...						
De 10 a 49	60.389	118.957	161.119	219.643	294.903	391.141
De 50 a 99	41.646	80.519	98.902	127.214	158.478	193.922
De 100 a 249	64.681	119.271	137.402	183.534	224.594	254.412
De 250 a 499	47.972	79.446	97.757	125.449	157.453	169.880
De 500 a 999	54.235	84.579	92.740	129.125	155.411	175.850
De 1.000 a 4.999	115.887	185.997	207.639	295.103	357.885	401.667
Más de 4.999	187.999	222.701	288.131	393.916	480.674	564.718



FUENTE: *Elaboración propia a partir de datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

NOTA: En el cómputo de participantes no están incluidos los trabajadores que únicamente se han formado en este sistema a través de los Permisos Individuales de Formación.

Teniendo en cuenta que del total de empleados en las empresas españolas, en torno al 36 por 100 lo son de grandes empresas, alrededor del 18 por 100 lo son de medianas, y sobre el 24 y 22 por 100 aproximadamente lo son de pequeñas y microempresas respectivamente, queda claro el predominio de la participación en este sistema de los trabajadores de grandes entidades, así como la relativa escasa presencia de los que trabajan en las empresas más pequeñas. No obstante, en correspondencia a lo comprobado al tratar el peso de la formación en el coste laboral total, la evolución en los últimos años ha sido de disminución de la presencia relativa de los empleados de grandes empresas, a la par que han sido los de las microentidades los que mayor peso han ido ganando.

Por lo tanto, las pequeñas empresas españolas parecen estar aprovechando la oportunidad que les ofrece el relativamente reciente sistema de ayudas a la formación continua establecido como fruto

de la concertación social. Especialmente interesante en este sentido ha resultado la flexibilidad y adaptación a las necesidades formativas del personal de los pequeños negocios que ha supuesto el nuevo marco de créditos sobre la cuota para formación profesional de la Seguridad Social, con su particular preferencia a asistir en tal fin a las microempresas. De este modo, y aunque los parámetros indican que a nivel europeo nuestro país sigue estando en las últimas posiciones en política formativa, la evolución demuestra que se ha realizado un gran esfuerzo para el progresivo acercamiento a las cifras de los países más avanzados en este terreno, como pueden ser el Reino Unido, Dinamarca, Suecia y algunos países centroeuropeos. Los trabajadores, por su parte, reconocen el valor de los conocimientos recibidos a través de las acciones formativas que les aportan sus empresas (acogidas o no al mencionado sistema), aunque parece que esta positiva consideración se da más a efectos de su empleabilidad en los puestos de trabajo que ocupan actualmente, que como instrumento de desarrollo profesional personal –como pudiese ser la posibilidad de promoción interna–, pues, si no es poniéndola en relación con los puestos de trabajo ocupados, la valoración que otorgan a la formación continua desciende considerablemente.

Una cuestión diferente es si la oportunidad que, sobre todo para las empresas de menor tamaño, supone el nuevo marco de créditos a la formación de empleados, ha llegado a todo ese colectivo. Nos referimos a si el pequeño empresario español, en general, está informado de esta oportunidad, si tiene conciencia del valor de la formación como para concebir este marco como tal, si está dispuesto a dar los pasos previos y posteriores necesarios: diagnóstico de necesidades formativas, planificación, presupuestación, evaluación, etc., si conoce las facilidades de tramitación a tal fin que supone la asistencia, incluso *on line*, de organismos como la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, las Cámaras de Comercio, agrupaciones de empresarios, sindicatos, etc. Esta cuestión bien podría ser objeto de un trabajo que complementa el que ahora aquí presentamos.

Bibliografía

- AVENTUR, F., CAMPO, C. y MÖBUS, M. [2001]: «Los factores de desarrollo de la formación continua en la Europa de los quince». *Calificaciones & Empleo*. Piette/Céreq, n.º 31, págs. 1-4.
- BARRIOS DEL PINO, I., CORREA RODRÍGUEZ, A., ACOSTA MOLINA, M. y GONZÁLEZ PÉREZ, A.L. [2004]: «Indicadores de capital humano para las Pymes». *Capital Humano*, n.º 174, págs. 65-73.
- CABELLO LÓPEZ, D. [2001]: *Administración, gestión y comercialización de la pequeña empresa*. Akal, DL, Madrid.
- CASTILLO CLAVERO, A.M. [2003]: *Prácticas de Gestión de Empresas*. Editorial Pirámide, Madrid, 2003.
- CEDEFOP [2001]: *European structures of qualification levels: a synthesis based on reports on recent developments in Germany, Spain, France, the Netherlands and the United Kingdom (England and Wales)*. Volume I. CEDEFOP Reference Series. European Communities, Luxembourg.
- COLINA ROBLEDO, M. [2003]: «La consolidación y el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa. Más Europa, más empleo y más cohesión social. La Cumbre Social y el Consejo Europeo de Barcelona». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º. 42, págs. 25-69.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE [2005]: *Retrato de las PYMES*. Madrid.

- Dirección General de la Política de PYME. Ministerio de Economía [2005]: *Retrato de las PYME*. Madrid.
- [2001]: *Las PYME en España, 1996-2000*. Madrid.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo [2003]: *Fondo Social Europeo y Formación Continua*. Madrid.
- [2003]: «La Pequeña y Mediana Empresa en el subsistema de Formación Continua». *Boletín Estadístico*, n.º 11.
 - [2003]: *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo*. Madrid.
 - [2006]: Estadísticas: Planes de Formación Continua: Indicadores de Evolución (2001-2003). Disponible en la Red, en el portal de la Fundación, concretamente en: <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=6&MS=28&MN=2>
- GARCÍA DEL JUNCO, J. y CASANUEVA ROCHA, C. (coords.) [1999]: *Gestión de empresas. Enfoques y técnicas en la práctica*. Ediciones Pirámide, Madrid.
- MARTÍNEZ URQUIJO, J.M. [2004]: «La formación para el futuro de la empresa familiar», en *La Empresa Familiar: retos y problemas de la globalización*. Ed. ADEGI, San Sebastián.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [2007]: *Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC 2005)*. Madrid.
- [2001]: *Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC 1999)*. Madrid.
 - [1994]: *Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC 1993)*. Madrid.
- TUGORES Y ALFONSO, M. [2002]: «Estudio microeconómico sobre la formación continua en España. 1992-2002». *Revista Economía Industrial*, n.º 348/VI, págs. 77-94.

RECURSOS EN LA WEB

- Directorio Central de Empresas (DIRCE): <http://www.ine.es/daco/daco42/dirce/dirce01.htm>
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: <http://www.fundaciontripartita.org>
- Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es>
 - Encuesta Anual de Coste Laboral: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft22/p132&file=inebase&L=>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración / Seguridad Social: http://www.mtas.es/es/seg_soc/index.htm
 - Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo: <http://www.mtas.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>
- Oficina Europea de Estadística (Eurostat): <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
 - Encuestas de Formación Profesional Continua (CVTS): http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database