

CAPÍTULO II: LA PEQUEÑA EMPRESA Y LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA

II.1. DELIMITACIÓN DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

II.1.1 Definición de pequeña empresa

Acorde al texto de la Recomendación de la Comisión Europea de 6 de mayo de 2003²⁰, aplicable a partir del 1 de enero de 2005, se definen PYME, pequeña empresa y microempresa como sigue (art. 2):

- *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.

²⁰ Recomendación de la Comisión 2003/361/CE, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.

- *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.

Como podemos observar, son dos tipos de criterios los que la UE aplica a la hora de realizar la clasificación de empresas por tamaños: el número de efectivos, o empleados, y límites de carácter financiero²¹. Por lo general, el criterio del número de personas ocupadas continúa considerándose como uno de los más significativos. No obstante, 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.

En este proceso se evitó elegir como único criterio financiero el del volumen de negocios, ya que en las empresas comerciales y de distribución éste 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 éstas las bases de categorización²². 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 apartado

²¹ Los datos a tener en cuenta para calcular los efectivos, los importes financieros y el período 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.

posterior, se ve la necesidad de definir con mayor claridad lo que es una microempresa. Ello porque ésta 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% indicado en la Recomendación 96/280/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% o más de su capital no deberá pertenecer a otra empresa o conjuntamente a varias empresas si éstas 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 aquélla.
- Si el capital está distribuido de tal forma que una empresa puede legítimamente anunciar que el 25% de éste no pertenece a otra o varias empresas que no respondan a la definición de pequeñas y medianas empresas.

²² Recomendación de la Comisión 1996/280/CE, de 3 de abril de 1996, sobre 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.

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 éstas pertenezcan. Es aún más necesario si nos referimos a las medidas de apoyo que tanto la UE como los países que la forman destinan a este tipo de empresas, sobre todo en lo que respecta a Fondos Estructurales, como es el caso que nos ocupa en nuestro análisis²³. 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.

Tabla II.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.

²³ 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.

II.1.2 Características particulares de la pequeña y mediana empresa

Las empresas de menor tamaño, que agrupamos tras las siglas PYME, constituyen un entramado altamente heterogéneo, variado, numeroso y cambiante. No obstante, a pesar de esta diversidad, las PYME 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, posibilitados 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 PYME 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 PYME 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 la PYME.
- Falta de especialización, motivada, por una parte, por la dificultad de las PYME 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, sólo puede conseguirse dicha especialización cuando los recursos son empleados de forma integrada en un equipo o proceso productivo global. Esto impide a la PYME 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, sólo 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 PYME es patente, sobre todo para aquéllas que no se integran en asociaciones de su sector o entorno.
- Una general falta de capacidad directiva en los propietarios-empresarios de las PYME, 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 éste 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, 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 PYME, 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. Éstas son, principalmente:

- ❑ Mayor proximidad al cliente, con los que mantienen relaciones directas por lo general. Ello les permite conocer mejor las necesidades de éstos, 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 II.2: Características particulares de las PYME

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

Fuente: Elaboración propia.

II.1.3 Carta Europea de la Pequeña Empresa

En el Consejo Europeo de Feira de 2000 se aprobó *la Carta Europea de la Pequeña Empresa*, bajo el convencimiento del papel crucial 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 empresariales²⁴. Deben ser consideradas generadoras fundamentales de innovación, de empleo y de integración social en 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:

²⁴ 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.

- ❑ *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 éstas con los primeros.
- ❑ *Mayor provecho del Mercado Único.* Las instituciones de la Unión Europea 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 (BEI).
- ❑ *Promoción de la capacidad tecnológica.* Fomentar la creación de redes regionales, nacionales y paneuropeas de comunicación interempresarial que utilicen las 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 éstas, 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 tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Evolución comparativa de las políticas nacionales de apoyo al comercio electrónico para las PYME.

II.2. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA

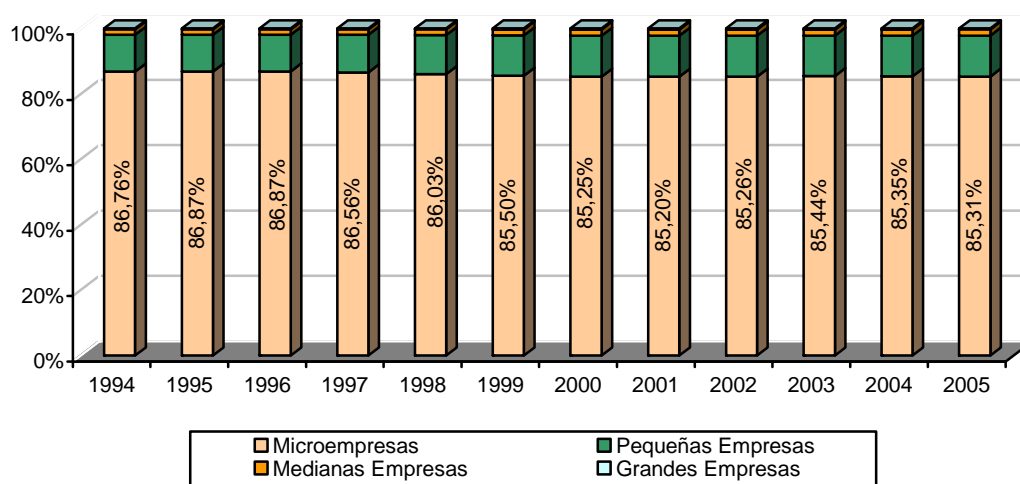
II.2.1. El tamaño de las empresas en España

Para el tratamiento de los datos de este apartado mediremos, en primer lugar, la distribución del tejido empresarial español con asalariados en cuanto a tamaños de empresa, considerando como criterio de tamaño al número medio anual de éstos. Realizaremos a continuación un análisis del número de trabajadores en cada tramo de empresa así definido, para, posteriormente, estimar la evolución de ambos conceptos: número de empresas y empleo, por tamaños. Dada la importancia que la pequeña

empresa tiene en cuanto a la posición privilegiada en el tratamiento de las ayudas financieras concedidas por el Estado y por las instituciones europeas, entre ellas la que nos ocupa en este trabajo, la financiación de la formación continua, detallaremos el perfil de aquélla exponiendo datos sobre su peso en los distintos subsectores o ramas de actividad económica, el número medio de trabajadores por tramo de tamaño, y el tipo de empleo que genera, por duración de contrato y sexo.

Una primera aproximación a los datos absolutos (tablas II.3) nos lleva a comprobar que la presencia de microempresas en España supera el 85% del total de empresas con asalariados. No obstante, han ido, salvo repunte puntual, disminuyendo paulatinamente su peso en el total del tejido empresarial español, mientras que ha ido aumentando el de las pequeñas y, sobre todo, el de las medianas empresas. Por su parte, las grandes empresas permanecen con una tasa cuasi estable, en torno al 0,32%.

Figura II.1: Evolución de la distribución de empresas en España, por tamaño
(porcentaje sobre el total de empresas con asalariados)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).

Tablas II.3: Evolución del número de empresas en España, por tamaño según número de asalariados

(Régimen General y Régimen Especial de la Minería del Carbón)

AÑOS (último día de cada período)	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS									
	TOTAL	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1.000 o más
1994	895.470	501.822	190.207	84.882	79.295	21.905	14.478	1.576	727	578
1995	919.467	516.792	195.360	85.982	81.002	22.439	14.967	1.591	738	596
1996	944.611	532.135	200.722	87.778	82.401	23.237	15.356	1.621	748	613
1997	977.840	545.230	208.461	92.718	87.170	24.991	16.149	1.705	786	630
1998	1.023.089	563.601	219.213	97.419	94.419	27.351	17.933	1.799	836	653
1999	1.071.674	581.984	230.008	104.319	101.944	30.302	19.619	1.927	869	702
2000	1.114.378	599.114	241.584	109.304	107.438	32.197	21.065	2.022	928	726
2001	1.152.678	616.171	251.923	113.973	111.477	33.358	21.921	2.122	959	774
2002	1.190.467	635.402	262.014	117.614	114.873	34.201	22.451	2.153	973	786
2003	1.227.989	658.976	269.897	120.355	116.920	34.968	22.831	2.231	994	817
2004	1.272.595	681.526	280.024	124.645	121.743	36.543	23.958	2.283	1.022	851
2005	1.347.758	714.122	301.527	134.070	129.617	38.776	25.289	2.434	1.028	895

(porcentaje sobre el total de empresas con asalariados)

	1994	DIFERENCIA	2005
Microempresas	86,76%	-1,67%	85,31%
Pequeñas Empresas	11,30%	10,62%	12,50%
Medianas Empresas	1,62%	16,05%	1,88%
Grandes Empresas	0,3217%	0,40%	0,3200%

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MTAS.

II.2.2. Presencia de la pequeña empresa por sectores económicos en España

Al combinar sectores económicos y tamaños (tabla II.4), observamos que en todos los subsectores o ramas de actividad las pequeñas empresas superan el 80% del total de empresas de ese subsector. Lo mismo ocurre cuando analizamos cuántas de esas empresas pequeñas son microempresas. Sólo se dan dos excepciones a la primera afirmación, en las que aún así, las pequeñas empresas siguen superando el 60%. Éstas son ramas de la Industria Extractiva, en concreto: Coquerías. Refinerías. Tratamiento de combustibles nucleares, y Extracción y aglomeración de carbón.

En general es el sector Agrario el que posee el menor tamaño en sus unidades económicas, seguido muy de cerca por el sector Servicios. Los mayores tamaños se dan en Industria.

Desglosando por subsectores descubrimos que aquéllos en las que las pequeñas empresas tienen una presencia mayor, superando incluso el 99% del total de dicho subsector, los hallamos en el sector terciario, y son: Hogares que emplean personal doméstico: 99,96% de pequeñas empresas (99,41% de las cuales son microempresas); Actividades diversas de Servicios personales: 99,53% (95,49% en caso de microempresas); Comercio al por menor. Reparaciones domésticas: 99,41% (microempresas: 93,48%); e Inmobiliarias, alquiler de bienes muebles: 99,37% (de entre las que el 94,14% son microempresas). Con situaciones muy cercanas se encuentran las ramas de Hostelería: 98,96% (90,24% microempresas) y Venta y reparación de vehículos, venta de combustible: 98,35% de pequeñas empresas (85,66% microempresas).

Tabla II.4: Número de pequeñas empresas en España por rama de actividad, según tamaño de empresas

(Régimen General y Régimen Especial de la Minería del Carbón)

RAMAS	EMPRESAS, 2004									
	TOTAL/ RAMA ¹	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	TOTAL MICROEMPRESA	% MICROEMPRESA	De 10 a 25	De 26 a 49	TOTAL PEQUEÑAS	% PEQUEÑA ²
SECTOR AGRARIO	10.429	6.648	1.999	790	9.437	90,49%	676	183	10.296	98,72%
Extracc. y aglom.de carbón	82	16	6	6	28	34,15%	23	11	62	75,61%
Extracc. de petróleo, gas, uranio y torio	48	12	12	5	29	60,42%	10	3	42	87,50%
Extracc.min. no energéticos	2.044	509	440	315	1.264	61,84%	506	169	1.939	94,86%
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	21.901	7.715	5.459	3.130	16.304	74,44%	3.423	1.213	20.940	95,61%
Industria textil, confección	13.638	4.661	3.230	1.978	9.869	72,36%	2.502	789	13.160	96,50%
Industria cuero y calzado	3.888	1.210	858	567	2.635	67,77%	829	314	3.778	97,17%
Industria de la madera y corcho. Cestería	10.314	4.348	2.569	1.317	8.234	79,83%	1.461	421	10.116	98,08%
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	13.920	5.409	3.203	1.846	10.458	75,13%	2.154	750	13.362	95,99%
Coquerías. Refinerías. Trat. combust. nucleares	38	1	5	5	11	28,95%	8	4	23	60,53%
Industria química	3.558	780	640	472	1.892	53,18%	772	365	3.029	85,13%
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	4.005	918	791	612	2.321	57,95%	942	384	3.647	91,06%
Fabric. de productos minerales no metálicos	9.015	2.472	1.930	1.379	5.781	64,13%	1.861	795	8.437	93,59%
Metalurgia	1.658	312	289	250	851	51,33%	401	173	1.425	85,95%
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	25.401	8.265	6.254	3.874	18.393	72,41%	4.705	1.464	24.562	96,70%
Construcción maquinaria y equipo mecánico	7.896	2.071	1.663	1.264	4.998	63,30%	1.791	691	7.480	94,73%
Fabric. máquinas oficina, mat. informá. y electrónico	1.003	314	220	136	670	66,80%	171	76	917	91,43%
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	3.814	1.018	807	585	2.410	63,19%	805	301	3.516	92,19%
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	2.024	920	447	215	1.582	78,16%	268	95	1.945	96,10%
Fabric.autom. y remolques	1.728	296	299	260	855	49,48%	350	194	1.399	80,96%
										Continúa

Continuación										
Fabricación de otro material de transporte	1.444	406	302	195	903	62,53%	297	129	1.329	92,04%
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	14.902	5.874	3.550	2.031	11.455	76,87%	2.322	760	14.537	97,55%
Produc. y distr. de electricidad, gas y agua	3.048	1.711	512	270	2.493	81,79%	310	77	2.880	94,49%
SECTOR INDUSTRIA	145.369	49.238	33.486	20.712	103.436	74,67%	25.911	9.178	138.525	95,29%
SCT. CONSTRUCCIÓN	186.955	79.950	46.881	24.532	151.363	80,96%	25.163	6.793	183.319	98,06%
Venta y reparac. vehículos. Venta combustible	42.380	20.984	10.467	4.853	36.304	85,66%	4.105	1.273	41.682	98,35%
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	82.314	33.690	20.179	11.263	65.132	79,13%	11.933	3.144	80.209	97,44%
Comercio al por menor. Reparac. domésticas	212.924	137.845	46.815	14.378	199.038	93,48%	10.462	2.165	211.665	99,41%
Hostelería	130.781	72.914	32.178	12.919	118.011	90,24%	9.279	2.126	129.416	98,96%
Transp. terrestre y tubería	60.506	37.450	12.509	4.435	54.394	89,90%	4.229	1.223	59.846	98,91%
Transp. marít., fluvial, aéreo y espacial	286	89	55	31	175	61,19%	41	23	239	83,57%
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	15.235	6.453	3.708	1.912	12.073	79,25%	2.012	589	14.674	96,32%
Instituciones fº y seguros	11.696	7.650	2.105	685	10.440	89,26%	573	228	11.241	96,11%
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	56.463	39.571	10.289	3.293	53.153	94,14%	2.402	550	56.105	99,37%
Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo	9.089	4.032	2.082	992	7.106	78,18%	1.149	375	8.630	94,95%
Otras actividades empresariales	109.368	60.122	23.836	10.247	94.205	86,14%	9.270	2.887	106.362	97,25%
Admón.Públ.,Def.Seg.Soc. Sdad.Serv.Soc.,Org.extrat.	50.046	27.166	8.834	3.894	39.894	79,71%	4.812	2.052	46.758	93,43%
Educación	25.022	8.856	5.754	3.101	17.711	70,78%	3.649	1.844	23.204	92,73%
Actividades de saneamiento público	1.627	524	327	198	1.049	64,47%	281	114	1.444	88,75%
Activ. asociativas, recreativas y culturales	48.434	29.791	8.324	3.812	41.927	86,57%	4.121	1.382	47.430	97,93%
Activ. servicios personales	47.487	34.218	8.778	2.349	45.345	95,49%	1.530	390	47.265	99,53%
Hogares personal doméstic.	25.268	23.652	1.263	205	25.120	99,41%	121	18	25.259	99,96%
SECTOR SERVICIOS	928.926	545.007	197.503	78.567	821.077	90,09%	69.969	20.383	911.429	98,12%
TOTAL TAMAÑOS	1.272.595	681.526	280.024	124.645	1.086.195	87,28%	121.743	36.543	1.244.481	97,79%

(1) Incluye "No consta actividad económica". (2) Incluyendo a las Microempresas.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MTAS.

II.2.3. El empleo en la pequeña empresa por sectores económicos en España

El aumento de empleo que se ha producido en nuestro país viene generado, principalmente, por las pequeñas y medianas empresas, las cuales han incrementado netamente su peso relativo en un 4,19% y un 6,54%, respectivamente, en el total del empleo, si comparamos su presencia a diciembre de 2005 con respecto a diciembre de 1994 (tabla II.6). En esta misma comparación, tanto microempresas como grandes empresas van perdiendo tasa de participación gradualmente, habiendo descendido en el período citado un 5,41% y un 2,15%, respectivamente.

No obstante, las empresas que emplean la mayor proporción de trabajadores en España continúan siendo las grandes empresas, más del 35% de los mismos, seguidas de las pequeñas, con un porcentaje superior al 24%. En torno al 22% de los empleados trabajan en microempresas, mientras que cerca del 18% lo hacen en empresas medianas.

En lo que respecta al número medio de empleados, la tabla II.5 nos dice que en la empresa española es de 10,2 trabajadores. Desglosando por tramos de tamaño, nos encontramos que cada microempresa emplea a una media de 2,6 trabajadores; una pequeña empresa a 19,6; una empresa mediana a 96,3 y una gran empresa a 1.131,4 trabajadores.

Tabla II.5: Número medio de empleados por empresa, según tamaño

	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS, 2005									
	TOTAL	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1.000 o más
Nº medio	10,2	1,3	3,7	7,2	15,1	34,9	96,2	344,0	688,3	3.781,6
Por tamaño de empresas		Microempresas 2,6			Pequeñas 19,6		Medianas 96,3	Grandes empresas 1.131,4		

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MTAS.

Tabla II.6: Evolución del número de trabajadores en España, por tamaño de empresa según número de asalariados

(Régimen General y Régimen Especial de la Minería del Carbón)

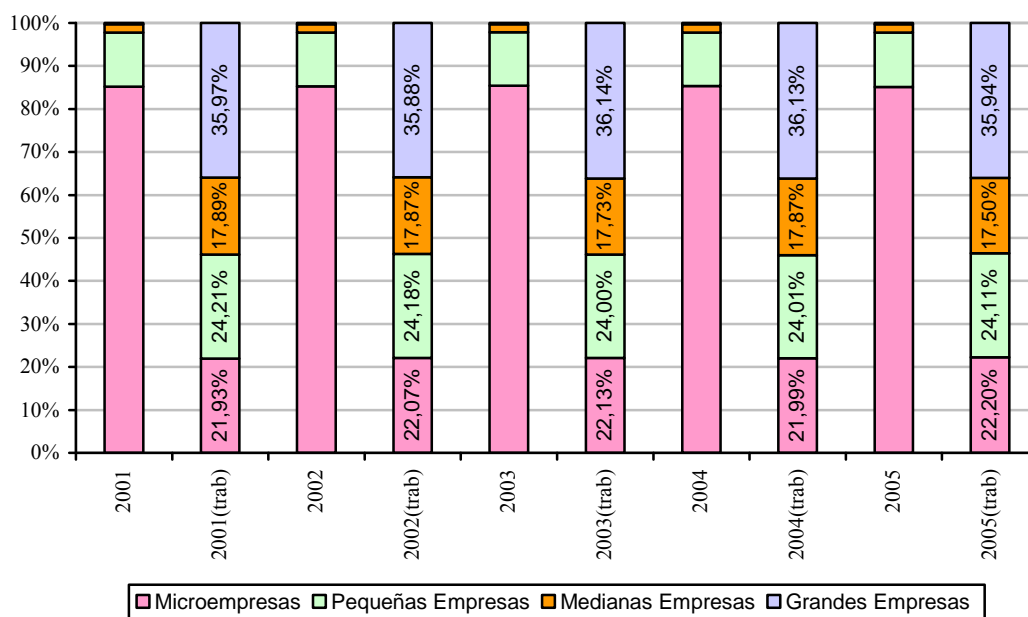
(miles de personas)

AÑOS (último día de cada período)	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS									
	TOTAL	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1.000 ó más
1994	8.444,9	659,5	711,0	611,7	1.191,5	762,3	1.407,0	544,9	499,6	2.057,2
1995	8.615,5	678,9	730,0	619,4	1.215,8	779,3	1.454,9	548,6	505,7	2.082,8
1996	8.832,1	699,7	749,7	632,1	1.236,7	807,1	1.493,3	561,2	514,8	2.137,4
1997	9.280,0	718,3	778,7	667,9	1.311,0	870,3	1.562,8	591,4	542,2	2.237,4
1998	9.961,1	743,6	819,4	701,2	1.421,8	953,4	1.733,5	623,7	582,0	2.382,4
1999	10.668,7	769,3	860,0	750,5	1.535,1	1.056,3	1.887,5	666,6	599,3	2.543,1
2000	11.280,8	792,9	903,9	788,1	1.618,4	1.124,3	2.016,9	700,1	634,9	2.701,2
2001	11.762,7	816,3	942,1	821,4	1.682,1	1.165,6	2.103,8	729,3	653,7	2.848,4
2002	12.101,7	843,1	980,8	847,4	1.731,7	1.194,0	2.162,7	744,3	666,3	2.931,4
2003	12.433,6	874,8	1.009,7	866,5	1.762,7	1.221,9	2.204,4	767,6	679,7	3.046,3
2004	12.958,4	905,2	1.047,1	897,8	1.834,9	1.276,2	2.315,5	785,3	703,4	3.193,0
2005	13.716,3	951,2	1.127,7	965,9	1.953,9	1.353,4	2.434,7	837,4	707,6	3.384,5

(porcentaje sobre el total de asalariados)

	1994	DIFERENCIA	2005
Microempresas	23,47%	-5,41%	22,20%
Pequeñas Empresas	23,14%	4,19%	24,11%
Medianas Empresas	16,66%	6,54%	17,75%
Grandes Empresas	36,73%	-2,15%	35,94%

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MTAS.

Figura II.2: Comparación entre los pesos relativos del numero de empresas por tamaños, y del empleo que generan (2001-2005)

NOTA: (trab): distribución porcentual de los asalariados.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MTAS.

Cuando el análisis del empleo se combina con tamaños y sectores, tabla III.7, observamos que las pequeñas empresas tienen una presencia muy dispar en las distintas ramas de actividad. Este hecho se acentúa si consideramos sólo a las microempresas, pues en ellas el empleo fluctúa entre el 0% hasta el 91,22%. Es decir, encontramos determinados subsectores o ramas en los que no existen microempresas con asalariados, mientras que en otros su predominio es claramente manifiesto, acercándose a la totalidad del empleo generado en el subsector.

A nivel nacional, algo más del 46% del empleo es generado por pequeñas empresas, como vimos. Los porcentajes sectoriales difieren de estas cifras considerablemente, dándose las mayores tasas de trabajo en pequeñas unidades en Construcción, con el 70,13% del empleo total en el sector; seguido de Agricultura, con el 67,26%. Industria y Servicios se sitúan más próximos al nivel general, no superando el 50%.

En total, el 47,80% de los que trabajan en empresas pequeñas lo hacen en microempresas. Este nivel es sólo superado en Servicios, donde el 53,36% de los empleados en pequeñas empresas lo son en microempresas. El resto de sectores se encuentran por debajo, con tasas que rondan el tercio de los trabajadores sobre el total de cada sector.

En definitiva, en Agricultura se da un predominio de empresas pequeñas, que casi alcanza el 99% en número, y que, sin embargo sólo ocupan al 67,26% de los empleados agrarios. Más dispar resulta ser el caso del sector Servicios, donde también el predominio de la pequeña empresa es claro, con cifra en torno al 98% del total de empresas del sector, mientras que el empleo generado por ellas es sólo del 41,90%; esto es, bastante más de la mitad del trabajo de este sector se genera por medianas y grandes empresas. Donde más igualado encontramos el peso de la pequeña empresa en cuanto a número de entidades y empleo generado por ellas es en Construcción, con el 98% de empresas de este tamaño, que emplean al 70,13% del total sectorial de trabajadores. Por su parte, en Industria la diferencia entre las tasas de empresas pequeñas, y empleo generado en ellas es de 49,92 puntos porcentuales; siendo el que menor empleo ocupa en pequeñas unidades, después del sector Servicios.

Para concluir este análisis, observamos determinados casos particulares:

- Donde las pequeñas unidades emplean a mayor porcentaje de trabajadores es en las ramas terciarias de: Hogares que emplean personal doméstico: 97,73% (91,22% de él se encuentra empleado en microempresas); Actividades diversas de servicios personales: 81,77% (58,96% en microempresas); Inmobiliarias, alquiler

de bienes muebles: 78,77% (del cual, el 52,97% en microempresas); y Venta y reparación de vehículos, venta de combustible: 72,22% (35,49% en microempresas)

- También se dan casos señalados de ramas industriales en las que el trabajo generado por las pequeñas empresas es muy elevado. Así, nos encontramos: Industria del cuero y del calzado, con el 75,97% de la ocupación total del subsector (sólo el 21,05% del mismo en microempresas); Venta y reparación de vehículos, venta de combustible: 72,22% (35,49% en microempresas); Fabricación de muebles. Otras manufacturas. Reciclaje: 71,28% (en microempresas el 26,32% de éste); e Industria de madera y corcho. Cestería: 70,74% (29,15% en microempresas).
- Es la Industria Extractiva la que, por lo general, emplea a menor porcentaje de trabajadores en sus empresas pequeñas. Particularmente destacadas en este sentido son las ramas de Coquerías. Refinerías. Tratamiento combustibles nucleares, y Extracción. En el sector Servicios esta posición la detenta la rama de Transporte marítimo, fluvial, aéreo y espacial, que ocupa sólo al 4,42% de la totalidad de sus empleados en pequeñas empresas.

Tabla II.7: Número de trabajadores en pequeñas empresas en España, por rama de actividad, según tamaño de empresa

(Régimen General y Régimen Especial de la Minería del Carbón)

(miles de personas)

RAMAS	TRABAJADORES, 2004									
	TOTAL/ RAMA ¹	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	TOTAL MICROEMP.	% MICROEMP.	De 10 a 25	De 26 a 49	TOTAL PEQUEÑAS	% PEQUEEMP ²
SECTOR AGRARIO	56,5	8,5	7,3	5,6	21,4	37,88%	10,1	6,5	38	67,26%
Extracc. y aglom.de carbón	11,0	0,0	0,0	0,0	0	0,00%	0,4	0,4	0,8	7,27%
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	1,3	0,0	0,0	0,0	0	0,00%	0,1	0,1	0,2	15,38%
Extracc.min. no energéticos	30,9	0,7	1,7	2,3	4,7	15,21%	7,9	5,9	18,5	59,87%
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	328,9	10,9	20,9	22,7	54,5	16,57%	52,4	42,6	149,5	45,45%
Industria textil y de la confección	163,7	6,5	12,4	14,4	33,3	20,34%	38,3	27,8	99,4	60,72%
Industria cuero y calzado	43,7	1,7	3,3	4,2	9,2	21,05%	13,1	10,9	33,2	75,97%
Industria de la madera y corcho. Cestería	86,8	6,0	9,7	9,6	25,3	29,15%	21,7	14,4	61,4	70,74%
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	175,4	7,6	12,1	13,4	33,1	18,87%	33,0	26,4	92,5	52,74%
Coquerías. Refinerías. Trat. combust. nucleares	9,9	0,0	0,0	0,0	0	0,00%	0,1	0,2	0,3	3,03%
Industria química	144,6	1,1	2,5	3,5	7,1	4,91%	12,4	13,1	32,6	22,54%
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	102,9	1,3	3,0	4,5	8,8	8,55%	14,9	13,5	37,2	36,15%
Fabric. de productos minerales no metálicos	166,2	3,5	7,4	10,1	21	12,64%	29,5	28,2	78,7	47,35%
Metalurgia	72,9	0,4	1,1	1,8	3,3	4,53%	6,3	6,3	15,9	21,81%
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	290,1	11,8	23,9	28,2	63,9	22,03%	71,7	51,3	186,9	64,43%
Construcción maquinaria y equipo mecánico	143,4	2,9	6,4	9,2	18,5	12,90%	27,8	24,1	70,4	49,09%
Fabric. máq. ofic., mat. informá. y electrónico	23,9	0,4	0,9	1,0	2,3	9,62%	2,7	2,6	7,6	31,80%
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	99,4	1,4	3,1	4,3	8,8	8,85%	12,6	10,8	32,2	32,39%
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	30,5	1,3	1,7	1,6	4,6	15,08%	4,1	3,4	12,1	39,67%
Continúa										

Continuación										
Fabric.autom. y remolques	166,2	0,4	1,2	1,9	3,5	2,11%	5,6	6,9	16	9,63%
Fabricación de otro material de transporte	51,7	0,6	1,1	1,4	3,1	6,00%	4,6	4,6	12,3	23,79%
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	137,9	8,1	13,5	14,7	36,3	26,32%	35,5	26,5	98,3	71,28%
Produc. y distr. de electricidad, gas y agua	75,8	2,2	1,9	1,9	6	7,92%	4,8	2,7	13,5	17,81%
SECTOR INDUSTRIA	2357,1	68,8	127,8	150,7	347,3	32,47%	399,5	322,7	1069,5	45,37%
SECTOR CONSTRUCCIÓN	1.538,4	110,8	177,9	177,4	466,1	30,30%	377,9	234,9	1078,9	70,13%
Venta y reparac. vehículos. Venta combust.	289,1	28,6	39,2	34,8	102,6	35,49%	61,2	45,0	208,8	72,22%
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	809,5	46,5	76,9	81,6	205	25,32%	178,7	108,5	492,2	60,80%
Comercio al por menor. Reparac. domésticas	1.246,6	183,2	171,4	102,5	457,1	36,67%	152,5	74,0	683,6	54,84%
Hostelería	766,4	98,6	120,1	92,2	310,9	40,57%	135,9	73,6	520,4	67,90%
Transp. terrestre y tubería	378,1	47,9	46,4	31,7	126	33,32%	64,1	42,7	232,8	61,57%
Transp. marít., fluvial, aéreo y espacial	43,0	0,1	0,2	0,2	0,5	1,16%	0,6	0,8	1,9	4,42%
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	280,5	8,9	14,0	13,7	36,6	13,05%	30,5	20,7	87,8	31,30%
Instituciones p ^a y seguros	375,3	10,0	7,7	4,9	22,6	6,02%	8,7	8,2	39,5	10,52%
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	210,1	50,3	37,7	23,3	111,3	52,97%	35,1	19,1	165,5	78,77%
Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo	148,0	5,5	7,9	7,2	20,6	13,92%	17,4	13,2	51,2	34,59%
Otras actividades empresar.	1.352,0	79,4	89,0	73,7	242,1	17,91%	139,4	101,4	482,9	35,72%
Admón.Públ.,Def.Seg.Soc. Sdad.Serv.Soc.,Org.extrat.	1.986,7	35,9	32,5	28,2	96,6	4,86%	74,5	72,2	243,3	12,25%
Educación	464,6	12,5	21,9	22,4	56,8	12,23%	56,9	66,3	180	38,74%
Activ. saneamiento público	89,6	0,7	1,2	1,5	3,4	3,79%	4,5	4,1	12	13,39%
Activ. asociativas, recreativas y culturales	371,6	37,3	30,9	27,7	95,9	25,81%	63,1	48,3	207,3	55,79%
Activ. servicios personales	157,4	44,4	31,7	16,7	92,8	58,96%	22,5	13,4	128,7	81,77%
Hogares personal domést.	35,3	26,3	4,5	1,4	32,2	91,22%	1,7	0,6	34,5	97,73%
SECTOR SERVICIOS	9.003,8	716,1	733,2	563,7	2.013,0	53,36%	1.047,3	712,1	3.772,4	41,90%
TOTAL TAMAÑOS	12.958,50	905,1	1046,8	897,7	2849,6	47,80%	1835,1	1276,4	5961,1	46,00%

(1) Incluye "No consta actividad económica". (2) Incluyendo a las microempresas.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MTAS.

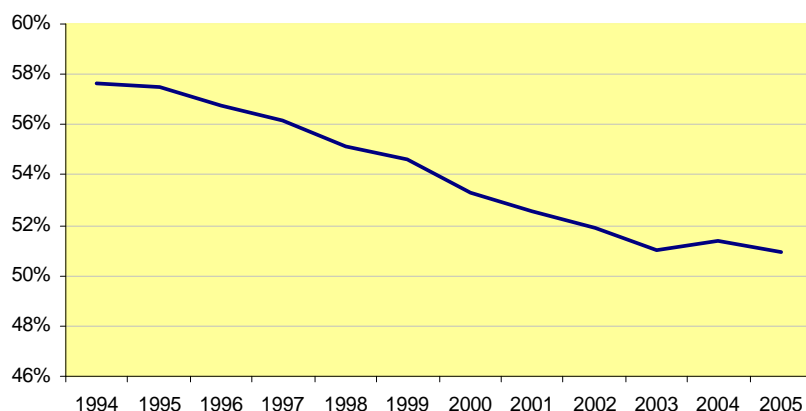
II.2.4. Empresas sin asalariados

Dado que los datos de la Seguridad Social que hemos venido utilizando no incluyen a las empresas sin asalariados, hemos obtenido dicha información del Directorio Central de Empresas (DIRCE), del Instituto Nacional de Estadística. Aunque DIRCE expone los datos a 1 de enero de cada año, hemos considerado para cada uno de los períodos el último día del año anterior (es decir, las cifras pertenecientes en la base DIRCE a 1 de enero de 2006 constan en nuestra tabla a 31 de diciembre de 2005). De esta forma armonizamos temporalmente estos datos con los utilizados hasta ahora.

Las empresas sin asalariados suponen más de la mitad del empresariado de nuestro país (figura II.3), aunque su evolución ha sido de descenso continuado, si bien se produjo un repunte en 2004. El volumen de empresarios individuales, o 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 II.3: Evolución del porcentaje de empresas sin asalariados sobre el total de empresas

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
%	57,63	57,48	56,75	56,18	55,11	54,61	53,26	52,59	51,90	50,99	51,37	50,93



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

II.2.5. Duración indefinida y temporal en la contratación, por tamaño de empresa y sexo

Cabe destacar, como aspecto general, el elevado porcentaje de empleo temporal que se da en España, que supera el 30% en todos los tramos de empleo o tamaños de empresa (tabla III.8). La mayor temporalidad la encontramos en el estrato de las pequeñas empresas mayores, y en el de las medianas empresas, justamente las que más crecían en número de ocupados sobre el total de la ocupación en España. Digno de señalar es que en las microempresas la ratio de empleo temporal, 30,1%, se sitúe por debajo de la cifra media global, el 31,9%.

Los contratos indefinidos, por tanto, no llegan a suponer el 70% del total de la contratación en ninguno de los estratos de tamaño, aunque en las empresas pequeñas, con el 69,9% y en las grandes, con el 69,8%, se acercan a esta tasa.

Por sexos, la estabilidad se da en mayor nivel entre mujeres que entre hombres. Para éstos, el tamaño que emplea con mayor estabilidad es el del tramo mayor de empresas, donde supera el 70%; en concreto se sitúa al 74,3%. En el caso de la población ocupada femenina, es en las microempresas, con un 73,5%, donde mayor es la contratación de duración indefinida.

Los contratos temporales se producen en mayor medida en las pequeñas empresas para la población ocupada masculina; y en las medianas empresas en el caso de la población ocupada femenina.

Por tanto, y en general, un hombre tiene una mayor probabilidad de ser contratado indefinidamente en la gran empresa, y una mujer en una microempresa. Ello le confiere al hombre mayores oportunidades de retribuciones más altas y de formación y promoción profesional, puesto que es en la gran empresa donde se dan estas mejores circunstancias por aplicación de políticas expresas, que no existen, por lo general, en las microempresas.

La diferencia en puntos en las grandes empresas en cuanto a contratos indefinidos por sexos es de más de 9 puntos porcentuales a favor del hombre. En las pequeñas empresas esta diferencia supera los 6 puntos porcentuales a favor de la mujer. La distancia que separa esta realidad de la igualdad promovida por instancias políticas y laborales es aún muy amplia, e implica a diversos factores, algunos de ellos tendrán relación, probablemente, con la voluntad de la propia trabajadora, y otros con el desaprovechamiento que hace el mercado de la capacidad y potencialidad de ésta. Es en este último grupo de factores en los que dichas instituciones han de intervenir.

Tabla II.8: Trabajadores, según tipo de contrato y sexo, por tamaño de la empresa, en España

(distribución porcentual sobre el total de cada tramo de tamaño y sexo)

Tamaño Empresa	TOTAL POBLACIÓN OCUPADA			HOMBRES OCUPADOS			MUJERES OCUPADAS		
	TOTAL	Indefinido	Temporal	TOTAL	Indefinido	Temporal	TOTAL	Indefinido	Temporal
TOTAL	100	68,1	31,9	100	67,9	32,1	100	68,3	31,7
1 a 10	100	69,9	30,1	100	67,2	32,8	100	73,5	26,5
11 a 50	100	66,2	33,8	100	65,2	34,8	100	68,3	31,7
51 a 250	100	66,3	33,7	100	66,5	33,5	100	65,9	34,1
más de 250	100	69,8	30,2	100	74,3	25,7	100	65,1	34,9

Fuente: MTAS. Encuesta de Coyuntura Laboral. 4º Trimestre de 2006; y elaboración propia.

II.3. FORMACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

II.3.1. Formación de la población ocupada

En este apartado analizaremos el impacto de la formación en la empresa española a través de una serie de parámetros determinados como: horas de formación, coste o inversión de la empresa, utilidad percibida por el trabajador, etc. Como punto de partida, volveremos a la *Distribución de la Población Ocupada según el Nivel de Instrucción*, ya tratada en el Capítulo I (apartado I.2.), para actualizar el nivel formativo de los trabajadores (tablas II.9 y II.10).

La razón de que figuren por separado las cifras correspondientes a los años 2005 y 2006 se debe a la nueva nomenclatura que utiliza la EPA desde 2005, denominando nivel formativo a lo que hasta entonces era nivel de instrucción, y al cambio en los estadios de formación reglada en España. Los niveles y subniveles mediante los que se refleja la formación en la EPA a raíz de tales cambios se han agregado en la tabla II.10, para permitir la comparación en la evolución a lo largo de los años analizados.

Tabla II.9: Distribución de la población ocupada en España, según el nivel de instrucción
(distribución porcentual de los ocupados por nivel de estudios terminados, media anual)

AÑO		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nivel de Instrucción	Analfabetos/sin estudios	8,5	7,5	6,9	6,4	5,8	5,0	5,0	5,1	4,5	3,1	3,3	3,1
	Enseñanza Primaria	33,8	32,2	30,4	28,1	26,4	25,3	23,1	20,6	19,4	17,3	17,5	16,3
	Enseñanza Secundaria	43,6	45,5	47,2	48,8	50,6	52,0	53,6	55,3	56,2	58,5	58,2	58,7
	Enseñanza Universitaria y otros	14,0	14,8	15,5	16,8	17,2	17,7	18,3	19,0	19,9	21,1	21,0	21,9
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la EPA (INE).

Tabla II.10: Distribución de la población ocupada en España según el nivel formativo
(media anual, en miles de personas, y tasa)

NIVEL FORMATIVO		2005	2005 %/total ocupados	2006	2006 %/total ocupados
TOTAL	TOTAL	18.973,2	100	19.747,7	100
Z Analfabetos	Analfabetos	62,3	0,33	70,9	0,36
B Educación primaria	Enseñanza Primaria	3.162,7	16,67	3.071,1	15,55
C Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria					
D Primera etapa de educación secundaria	Enseñanza Secundaria	11.395,0	60,06	12.117,7	61,36
E* Garantía social/Iniciación profesional					
E Formación e inserción laboral que precisa título de 1ª etapa de secundaria					
F Segunda etapa de educación secundaria					
G Formación e inserción laboral que precisa título de 2º etapa de secundaria					
H Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	Enseñanza Universitaria y Otros	4.353,2	22,94	4.488	22,73
I Títulos propios (no homologados) de Universidades y formación e inserción laboral de formación profesional superior					
K Estudios oficiales de especialización profesional					
L Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)					

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la EPA, INE.

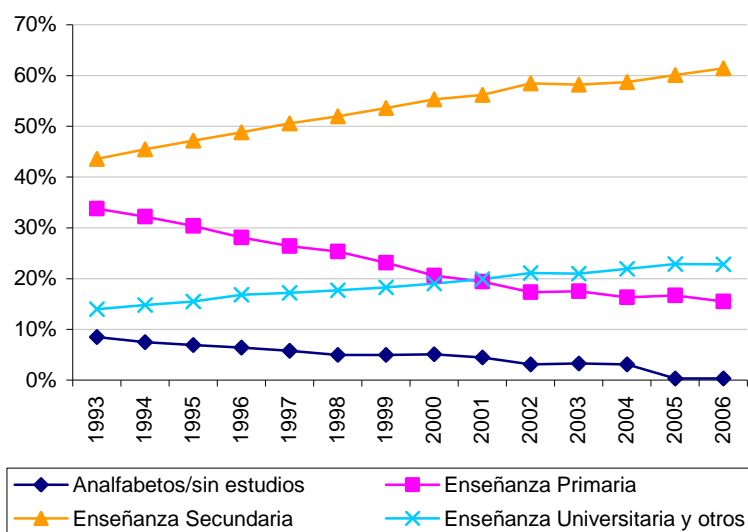
Con los datos medios correspondientes a 2005 y 2006 comprobamos que sigue aumentando el porcentaje de ocupados que poseen titulación universitaria u otra similar o superior (Doctorado, por ejemplo). Suponen un porcentaje cercano al 23%, y se aproxima, en consecuencia, hacia el cuarto de personas ocupadas en nuestro país.

No obstante, la mayoría de los ocupados siguen teniendo una enseñanza de nivel secundario, superando siempre la mitad de la población ocupada, incluso el 60% de la misma desde 2005. Comprobamos que en el estrato de enseñanza secundaria se incluyen los incorporados a la vida laboral a través de programas de formación ocupacional con nivel similar o correspondiente a la formación profesional recibida en

la educación secundaria reglada. En cuanto a los ocupados formados a nivel de enseñanza primaria, su presencia se encuentra en torno al 15% del total de ocupados, siendo progresivo su descenso relativo.

La disminución de los analfabetos o sin estudios entre la población ocupada es, igualmente, significativa, siendo el nivel de instrucción de menor peso en la fuerza laboral y el de más intensa reducción interanual. Presentan un porcentaje de ocupados que no alcanza en los últimos años siquiera el 0,5% del total, aproximándose al tercio de punto porcentual.

Figura II.4. Evolución de la población ocupada española por niveles formativos
(distribución porcentual de los ocupados por nivel de estudios terminados, media anual)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE.

II.3.2. Otras referencias sobre la formación de los trabajadores en España

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo que realiza periódicamente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales analiza en su Capítulo IV, entre otros, determinados parámetros sobre la formación continua de los trabajadores. Recogeremos

en este apartado algunos de ellos, así como el número de horas medias dedicadas a formación por trabajador en España, obtenido de la Encuesta de Coyuntura Laboral, de carácter mensual, del mismo Ministerio.

Relación entre formación y puesto de trabajo ocupado

Comenzaremos analizando la relación que, según los mismos trabajadores consultados, tienen los puestos de trabajo que ocupan con la formación que poseen (tabla II.11).

Los totales manifiestan que el nivel de satisfacción es muy alto, ya que más del 75% 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 próximo al 20%. Ya cuasi residuales son las tasas de los que opinan que sus puestos no se corresponden a su formación, bien por ser éstos más exigentes, bien por necesitar una cualificación distinta a la detentada.

Por sexos, son los hombres los que se muestran más contentos con la correspondencia de sus puestos de trabajo a su formación, con cinco puntos porcentuales con respecto a la misma opinión entre las féminas. Son éstas las que manifiestan, por tanto, una falta de correlación en mayor medida entre su cualificación y el reconocimiento que hace de ésta el mercado de trabajo. Significativa es la ratio de mujeres que consideran estar empleadas en tareas menores en relación a su nivel instructivo, el 23,6% (casi cuatro puntos por encima de la media, y más de cinco por encima de la misma situación entre los hombres).

Por edades, los más contentos son los de edad media o superior, en concreto los de 45 años o más. Todos ellos presentan porcentajes superiores a la media o nivel general. Los menos satisfechos son los pertenecientes al colectivo de edad de entre 25 a 29 años, sólo el 65,2% manifiestan que su puesto es el correcto, muy por debajo de la media. Y están menos contentos, sobre todo, porque piensan que sus puestos de trabajo tienen un nivel menor que la cualificación que ellos poseen: más de un cuarto de los ocupados de este tramo de edad piensan que es así. Éstos, junto a los más jóvenes entre 16 y 24 años, son los que muestran, a su vez, más insatisfacción por requerir una formación distinta a la que poseen para desarrollar adecuadamente las tareas del puesto que ocupan. Por su parte, los más jóvenes y los de mayor edad de entre los ocupados consultados son los que declaraban en las más altas ratios su descontento por tener menos cualificación que la necesaria para el puesto, confirmando el porqué se les considera colectivos de prioridad en la formación continua.

Es decir, los más jóvenes son los que más inquietud o ansiedad muestran ante el desconocimiento para desarrollar eficientemente su trabajo, demandando para ello más formación. Los situados en el estrato de entre 25 a 29 años son los más insatisfechos por el hecho de no haber podido trabajar en tareas que se correspondan con su nivel de cualificativo, y encontrarse trabajando, por tanto, en puestos de cualificación menor. Ellos son, con toda seguridad, los de mayor nivel formativo, entre los que encontraremos un alto porcentaje con estudios superiores. Por último los ocupados de las edades mayores son los que, después de sus años de experiencia, y las probables promociones profesionales experimentadas, mejor se encuentran en sus actuales puestos de trabajo. Sin embargo, el dinamismo del entorno productivo, y sus nuevas exigencias

cualificativas hacen que sean éstos uno de los colectivos que más reclaman formación adicional.

También el análisis de la satisfacción según nivel formativo se corresponde con las conclusiones anteriores. De este modo, los más insatisfechos son los universitarios y los de mayor cualificación; mientras que los más contentos con sus puestos son los que poseen estudios primarios o menor que primarios. Los primeros son los que consideran tener una formación mayor que la que necesita el puesto que ocupan (hasta el 29,4%). Seguramente estemos hablando de los ocupados que se encuentran mayoritariamente en el estrato de entre 25 a 29 años.

En cuanto a la situación profesional, son los asalariados, y entre ellos los del sector privado, los que menos satisfacción manifiestan, pues el 22,6% estiman que su formación es superior a lo que requiere el puesto de trabajo que ocupan. Los más contentos con la relación cualificación/puesto son los que trabajan en un negocio familiar y reciben salario por ello, y los empresarios o profesionales con personal asalariado.

Si consideramos los niveles o tipos de ocupación, resulta que son los trabajadores cualificados de la Agricultura y la Pesca los más satisfechos. Le siguen dos colectivos: los técnicos profesionales, científicos e intelectuales, y los directivos de empresas y de la Administración Pública. Los menos contentos con la relación entre su formación y las tareas desarrolladas son los administrativos, dando como principal razón el que su cualificación supera a la del puesto que ocupan. También por debajo de la media de la encuesta se encuentran los técnicos y profesionales de apoyo y los trabajadores de la

restauración, los que prestan servicios sociales, de protección y los vendedores del comercio. Llama la atención el hecho de que sean en mayor proporción los directivos de empresas y la Administración Pública los que reclamen más formación para desempeñar correctamente su trabajo.

Las cifras difieren notablemente según el sector de actividad en el que se trabaja. Así, tasas de satisfacción iguales o superiores al 80% encontramos en los sectores de Actividades sanitarias y veterinarias, Agricultura y Pesca y Construcción. En otros como Educación y Otras actividades sociales, Servicios personales se supera la media de satisfechos. Los menos contentos son los empleados de Hogar, con sólo el 52% de éstos, sobre todo porque más del 45% opinan que poseen más cualificación que aquella que requiere el puesto que ocupan. Lo mismo piensan, por otra parte, más del 24% de los que trabajan en Intermediación financiera y en Inmobiliarias, alquileres o Servicios empresariales. Industria, Hostelería y Transporte son los sectores donde más se reclama una formación superior para llevar las tareas a cabo adecuadamente.

Por último, cuando la variable es el tamaño de la empresa, dato que nos resulta altamente interesante para nuestro estudio, las cifras de satisfacción son muy similares. En todos los tramos o tamaños se supera el 70%, pero podemos detectar una correlación inversa que nos hace deducir que a menor tamaño, mayor satisfacción; siendo los que más correctos consideran sus puestos a tenor de la cualificación que poseen los ocupados en empresas de menos de 11 trabajadores, esto es, en microempresas. Por tanto, los menos satisfechos se hallan en las grandes empresas. La insatisfacción es debida, principalmente, por estimar que se tiene una formación superior a la necesaria para las tareas realizadas. En consecuencia, se da una relación directa entre tamaño de

empresa y cualificación poseída; y esto porque a medida que decrece el tamaño de la empresa es menor el porcentaje de los que piensan que es ésta la razón de su descontento. Los que reclaman más formación son los ocupados en empresas medianas, y cualificación distinta los de microempresas.

Aunque en la Encuesta realizada en el año 2006 no se ha registrado la variable duración del contrato, en los datos obtenidos en el año 2005 resultaba aplastante la supremacía de los que poseían contrato indefinido sobre los temporales a la hora de considerar sus puestos correctos para la formación detentada: el 79,2% frente al 65,1%. Éstos últimos estimaban en un 27,5% tener una cualificación mayor a la de su puesto.

En definitiva, el mercado de trabajo estaría, según consideración de los propios ocupados, desaprovechando principalmente la cualificación poseída por mujeres, jóvenes de entre 25 y 29 años, universitarios, asalariados del sector privado, empleados administrativos, personas que trabajan en el servicio doméstico, y ocupados en las grandes empresas. En sentido contrario, los colectivos que necesitarían un mayor esfuerzo en cualificación serían hombres, con edades comprendidas en el más joven y el mayor de los estratos de edad, con estudios menores que primarios, empresarios o profesionales con asalariados, en la dirección de las empresas o de la Administración Pública, dentro de los sectores de la Industria, de la Hostelería y del Transporte, y en las medianas empresas.

Tabla II.11: Ocupados, según la relación entre el puesto de trabajo ocupado y la formación que tienen, por diversas variables

	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL				
	A	B	C	D	TOTAL
TOTAL	75,5	19,8	2,2	2,5	100
SEXO					
Hombres	77,5	17,2	2,9	2,4	100
Mujeres	72,5	23,6	1,2	2,6	100
EDAD					
De 16 a 24 años	75,2	18,0	3,2	3,6	100
De 25 a 29 años	65,2	29,3	1,7	3,8	100
De 30 a 44 años	73,9	22,0	1,8	2,4	100
De 45 a 54 años	82,3	13,9	2,5	1,4	100
De 55 y más años	82,8	12,0	3,2	2,0	100
NIVEL DE ESTUDIOS					
Menos que primarios	93,5	2,3	2,8	1,3	100
Primarios	86,0	9,7	2,6	1,6	100
Secundarios	74,2	19,9	2,8	3,2	100
Universitarios	68,4	29,4	0,7	1,5	100
Otros	65,4	16,7	-	17,9	100
SITUACIÓN PROFESIONAL					
Asalariados	73,6	22,0	2,1	2,3	100
Sector Público	76,6	20,2	1,6	1,6	100
Sector Privado	72,7	22,6	2,2	2,5	100
Empresario o profesional con asalariados	88,0	3,4	5,4	3,2	100
Profesional o Trabajad. autónomo sin asalariad.	83,3	11,5	2,1	3,1	100
Trabajador, sin salario, en el negocio familiar	79,6	20,4	-	-	100
Trabajador, con salario, en el negocio familiar	89,8	4,5	2,2	3,5	100
Cooperativista	81,3	13,0	-	5,7	100
Otra situación	78,8	13,7	1,9	5,7	100
OCUPACIÓN					
Dirección de empresas y de la Adm. Pública	81,5	9,5	4,6	4,4	100
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	82,3	16,4	0,5	0,8	100
Técnicos y profesionales de apoyo	74,2	21,7	2,6	1,5	100
Empleados administrativ.	61,6	31,5	2,5	4,4	100
Trabajadores restauración, personales, protección y vendedores de comercio	74,7	20,0	2,4	2,8	100
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	84,3	12,2	0,5	2,9	100
Continúa					

Continuación					
Artesanos y trab. cualif. ind. manufac., constr. y minería	79,2	15,1	3,3	2,5	100
Operadores instalaciones y maquinaria y montadores	77,2	17,3	2,2	3,3	100
Trabajadores no cualificados	68,2	28,4	1,4	2,0	100
SECCIÓN ACTIVIDAD					
Agricultura y pesca	82,3	14,2	1,1	2,4	100
Industria	73,6	19,5	3,8	3,1	100
Construcción	82,1	12,4	3,0	2,5	100
Comercio y reparaciones	74,3	20,6	1,4	3,7	100
Hostelería	70,5	22,2	3,5	3,8	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	72,0	21,9	3,2	2,9	100
Intermediación financiera	70,6	24,6	3,1	1,7	100
Inmobiliarias y alquileres. Servicios empresariales	72,6	24,1	1,2	2,2	100
Admón. Pública. Defensa. Seg. Social. Org. Extraterritoriales	74,0	22,4	2,8	0,8	100
Educación	79,2	19,4	0,4	1,0	100
Activ. sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	83,4	14,5	0,9	1,2	100
Otras actividades sociales. Servicios personales	78,3	19,0	0,8	1,9	100
Hogares que emplean personal doméstico	52,0	45,4	-	2,6	100
TAMAÑO EMPRESAS					
Menos de 11 trabajadores	80,2	15,4	1,5	2,9	100
De 11 a 50 trabajadores	75,4	19,9	2,4	2,3	100
De 51 a 250 trabajadores	74,1	20,6	2,8	2,4	100
Más de 250 trabajadores	71,0	24,2	2,6	2,2	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, 2006, MTAS; y elaboración propia.

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 el de la utilidad que perciben los trabajadores que reciben formación continua, concretamente asalariados, de dicha formación para su actual puesto de trabajo. Los valores que puede tomar este parámetro

son: muy útil, bastante útil, indiferente, poco útil, inútil, o no sabe/no contesta (tabla II.12).

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 37,3%, piensan que es muy útil, y en total el 77,4% percibe la utilidad de lo conocimientos recibidos para aplicarlo en sus puestos de trabajo.

Por sexos, la consideración de muy útil la dan en mayor porcentaje las mujeres, lo cual supone un cambio significativo respecto a años anteriores. La calificación de bastante útil la proporcionan en mayor medida los hombres. Sumando ambas consideraciones, se da una práctica igualdad entre ambos sexos, muy levemente a favor de los hombres (77,7% de éstos frente al 77,1% en las mujeres). Entre éstas es algo más alto, en consecuencia, la calificación de poco o muy poco útil dada a la formación recibida.

Por edades, los más contentos son los más jóvenes, de 16 a 24 años. Recordemos que son, precisamente, los de este tramo de edad los que, según la tabla II.11, demandan más formación para desarrollar eficientemente su trabajo. Se produce una disminución de esta consideración a medida que aumenta el tramo de edad, con la salvedad de que en el correspondiente a los asalariados de 55 o más años vuelve a incrementarse el porcentaje. Lo mismo ocurre cuando a los muy satisfechos sumamos los bastante satisfechos. En esta suma todos los tramos superan el 76% del total de asalariados respectivo.

Continuación							
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,5	100	1,7	3,3	21,1	39,5	34,4
Intermediación financiera	7,6	100	1,5	1,5	17,9	40,9	38,1
Continuación							
Inmobiliarias y alquileres. Servicios empresariales	7,4	100	1,2	5,7	23,6	36,4	33,1
Admón. Pública. Defensa. Seg. Social. Org. Extraterritoriales	7,5	100	2,6	2,1	16,6	46,9	31,9
Educación	7,6	100	2,3	1,0	21,3	43,0	32,3
Activ. Sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	7,7	100	5,2	1,3	14,0	36,8	42,7
Otras actividades sociales. Servicios personales	8,4	100	-	1,2	14,3	35,0	49,5
Hogares que emplean personal doméstico	5,1	100	35,4	-	12,9	32,0	19,7
TAMAÑO EMPRESAS							
Menos de 11 trabajadores	7,9	100	1,5	2,2	18,8	33,1	44,4
De 11 a 50 trabajadores	7,7	100	2,3	2,1	16,7	42,6	36,4
De 51 a 250 trabajadores	7,8	100	2,0	3,8	14,4	38,2	41,6
Más de 250 trabajadores	7,5	100	3,1	2,3	18,3	41,1	35,2

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral, 2006, MTAS; y elaboración propia.

Todos los niveles de estudios estiman que la formación recibida es muy útil o bastante útil en porcentajes superiores al 75%. Los más satisfechos son los que tienen un nivel instructivo menor. Si nos ceñimos a la consideración de muy útil, comprobamos que a medida que aumenta el nivel formativo se reduce la proporción de trabajadores que tienen dicha opinión (repunta, no obstante, en la categoría de “Otros”). Por tanto, son los universitarios los que en menor porcentaje dan la calificación de muy útil, con una ratio del 34,2%, aunque si se les añade los que la consideran como bastante útil para su trabajo, el nivel de satisfacción aumenta, abarcando a más de tres cuarto del total de asalariados con grado superior.

A su vez, si observamos los porcentajes de las valoraciones “Muy poca” y “Poca” utilidad, veremos que son los asalariados de menor nivel formativo los que resultan más insatisfechos.

En este caso, el sector privado supera, en grado de utilidad de la formación recibida por sus ocupados, al sector público. En éste último es levemente menor, sin embargo, la tasa de los más descontentos, esto es, de los que califican como poco útil o inútil, cifrándose en el 4,9% frente al 5,2% del sector privado.

Aunque en la Encuesta realizada en el año 2006 no se contempla la variable duración del contrato, según los datos recogidos en la correspondiente a 2005 la temporalidad de los contratos se relaciona con una menor satisfacción con la formación recibida. Los trabajadores temporales presentan tasas mayores en las calificaciones de utilidad indiferente o escasa, el 12,4% y el 9,3%, respectivamente.

En cuanto a las ocupaciones, a diferencia del año anterior, cuando los Directivos de empresa y de la Administración Pública eran los más satisfechos con la formación recibida para el desarrollo de sus tareas (el 96,2% la consideran muy o bastante útil), en el año 2006 son los Técnicos y profesionales de apoyo y los Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería los que resultan más satisfechos. Curiosamente, los trabajadores cualificados en Agricultura y Pesca, presentan en el 2006 el más alto porcentaje de los que consideran la formación recibida como de mucha utilidad, con un 51,7%, pero, sin embargo, si a éstos se les suma los que opinan que les ha sido bastante útil, el total resultante es el menor de esta suma en todas las ocupaciones que contempla la clasificación (70,3%). Los Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, y los Trabajadores no cualificados son otros dos colectivos que presentan cifras negativas. Un 10,2% de los operadores opinan que recibieron una formación poco o muy poco útil para el desempeño de sus funciones.

Con respecto al año anterior, son los Empleados de tipo administrativo los que más han mejorado sus consideraciones al respecto.

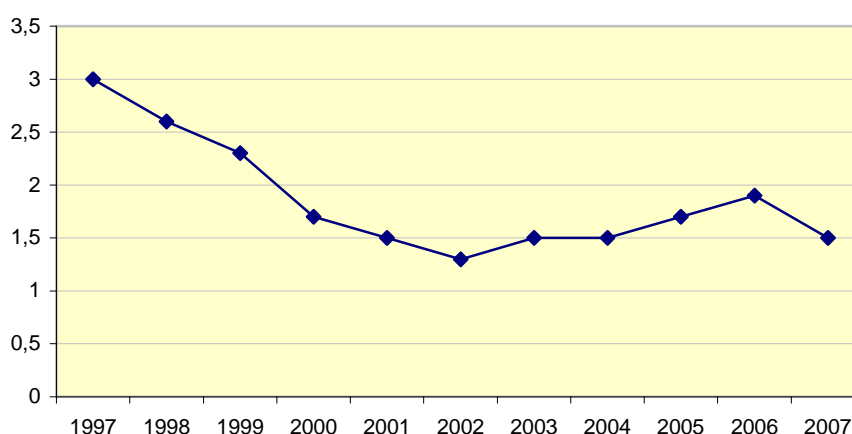
Analizando por sectores de actividad, resulta que aquéllos que según la tabla II.11 fueron los menos satisfechos con la relación formación poseída/puesto ocupado, por pensar, sobre todo, que poseen una cualificación mayor que la que necesita el puesto, tienen las peores opiniones sobre la utilidad de la formación continua recibida para tales trabajos. Éstos son el colectivo de trabajadores en Hogares que emplean personal doméstico, con sólo el 19,7% que dan la calificación de muy útil, a los que, si les añadimos los que consideran que es bastante útil sólo alcanzan a poco más de la mitad de asalariados de este subsector. Son un 35,4% de sus trabajadores encuestados los que opinan que la formación recibida fue de muy poca utilidad para su puesto. Por otra parte, en Hostelería e Inmobiliarias, otras ramas de actividad donde se daban muy altas ratios de exigencia de mayor formación, encontramos bajos porcentajes de asalariados que respondan “Muy útil”. Estos subsectores, por tanto, reflejan una mala situación en el terreno que analizamos, pues no sólo sus trabajadores no reciben la formación continua que reclaman, sino que la que reciben está considerada por casi un tercio de los formados como no muy útil para sus tareas. Sobre el año anterior son Construcción y Transporte los dos subsectores que más han mejorado su postura en relación al parámetro medido.

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 76%. Entre los que consideran de mucha o bastante utilidad la formación recibida destacan los pertenecientes a las medianas empresas, aunque es en ellas donde

localizamos el mayor porcentaje de las opiniones “Muy poca” o “Poca” utilidad, con el 5,8%. Los menos satisfechos, en general, son los del tramo de tamaño mayor.

Figura II.5: Horas no trabajadas al año por trabajador, a causa de la formación
(valores medios por trimestre para cada año)

AÑO	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Horas	3,0	2,6	2,3	1,7	1,5	1,3	1,5	1,5	1,7	1,9	1,5



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTAS.

Las horas de trabajo que se perdieron por parte de los trabajadores a causa de su participación en formación continua (figura II.5) han ido disminuyendo prácticamente de forma progresiva. El descenso desde 1997 hasta 2002 fue superior al 50%, pues de 3 horas de media por trabajador se pasó a 1,3 horas. Esto podría justificarse por la disminución de la propia formación continua, quizás por los efectos provocados por el cambio de normativa sobre la misma, pero también podría haber sido causado por la incorporación de un mayor número de trabajadores a una actividad formativa grupal (que reduce la ratio) o por el hecho de que la formación se realice en horas no laborales. A partir de 2003 se observa un repunte en el valor medio, sobre todo en los años 2005 y 2006, segundo y tercer años de la puesta en marcha del RD 1046/2003. No obstante, y quizás de nuevo por la incertidumbre sobre la nueva regulación (RD 395/07), en el

ejercicio 2007 las horas medias de formación por trabajador bajan hasta situarse en el mismo valor que en 2004, esto es, en 1,5 horas.

También la progresiva sustitución de las metodologías de formación presenciales por las que se permiten su desarrollo a distancia, o por mixtas, ha influido en la reducción del valor de este parámetro.

II.3.3. Inversión anual en formación continua de la empresa española

Los datos que se recogen en este apartado se han obtenido de la Encuesta Anual de Coste Laboral, 2006, 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 2006 la cantidad media invertida por el empresariado en concepto de formación para sus empleados fue de 95,13 euros por cada uno de éstos (tabla II.13). En cuanto a los tamaños de empresas, lo invertido por las unidades de mediana dimensión más que triplica a lo que invierten las pequeñas, mientras que las grandes lo quintuplica; se da, por tanto, una mayor inversión cuanto mayor es el tamaño de la unidad. 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 II.6). Entre las pequeñas empresas es el sector Servicios el que destina más dinero a esta cuestión.

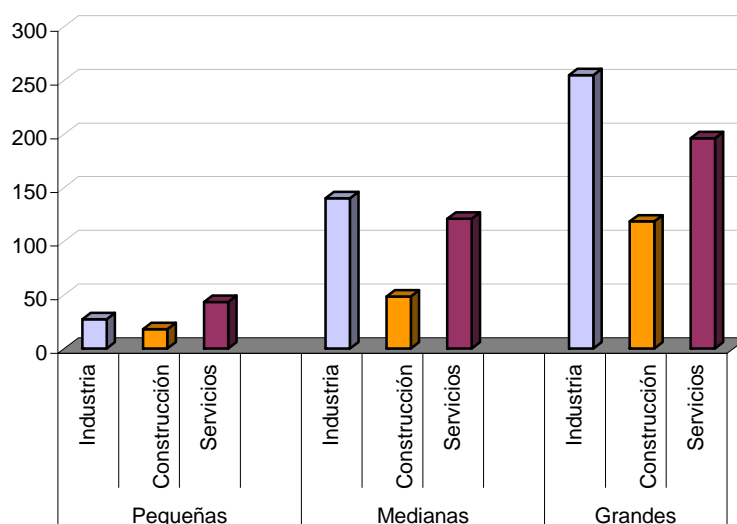
- En el lado opuesto se encuentra el sector de la Construcción, donde menos euros por trabajador se dedica a la acción formativa para todos los tramos de tamaños. No obstante, las diferencias entre lo destinado por cada tamaño son notables.
- Servicios se sitúa en un plano intermedio, pues en términos generales invierte más que Construcción y menos que Industria, salvo en el caso de las pequeñas entidades.

Tabla II.13: Coste laboral en formación, por tamaño de empresa y actividad económica
(euros por trabajador)

	Gastos en formación profesional continua
Total sectores	95,13
Industria	114,18
Construcción	30,48
Servicios	104,41
De 1 a 49 trabajadores	
Total sectores	35,94
Industria	27,43
Construcción	18,30
Servicios	43,72
De 50 a 199 trabajadores	
Total sectores	114,71
Industria	140,17
Construcción	48,62
Servicios	121,06
De 200 y más trabajadores	
Total sectores	203,63
Industria	255,01
Construcción	118,57
Servicios	196,23

Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral, 2006, INE; y elaboración propia.

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



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Encuesta Anual de Coste Laboral, 2006, INE.

La tabla II.14 evidencia el reducido peso relativo de los costes de formación con respecto al total del coste laboral en las empresas españolas. Servicios es el sector donde mayor porcentaje suponen los costes por formación continua en el total bruto del coste laboral, con el 0,41% de éste. Le sigue Industria, 0,37%, y por último, Construcción, con el 0,12%.

Por subsectores, dentro de Servicios es la Intermediación financiera, con el 0,82%, la que más peso le da a la formación en su coste laboral total, seguida de Transporte, almacenamiento y comunicaciones (0,65%), donde destaca, con diferencia, la Actividad de Transporte aéreo y espacial, pues le destina el 3,41% de su coste laboral.

Los subsectores en los que la inversión es porcentualmente menor son Hostelería (0,07%), con la inversión más reducida de toda la actividad económica en nuestro país, Educación (0,20%) y Otras actividades sociales (0,24%), donde la rama con la ratio más baja es la de Actividades de saneamiento público.

Tabla II.14: Peso del coste de formación en el coste laboral bruto, por actividad económica

	Gastos en formación profesional
TOTAL ACTIVIDADES	0,36
INDUSTRIA	0,37
C.- Industrias extractivas	0,20
CA.-Extracción de productos energéticos	0,27
10.- Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	0,14
11.- Extracción de crudos de petróleo y gas natural. Activ. servicios relac.	0,83
CB.-Extracción de otros minerales excepto productos energéticos	0,16
13.- Extracción de minerales metálicos	0,54
14.- Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,12
D.- Industria manufacturera	0,33
DA.-Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	0,34
15.- Industria de productos alimenticios y bebidas	0,32
16.- Industria del tabaco	0,90
DB.- Industria textil y de la confección	0,21
17.- Industria textil	0,14
18.- Industria de la confección y de la peletería	0,29
DC.- Preparación, curtido y acabado de cuero; fabricación de artículos de marroquinería y viaje	0,06
DD.- Industria de la madera y del corcho excepto muebles; cestería y espartería	0,11
DE.-Industria del papel; artes gráficas y reproducción de soportes grabados	0,18
21.- Industria del papel	0,28
22.- Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	0,14
DF.- Coquerías, refino de petróleo y tratamiento combustibles nucleares	0,72
DG.- Industria química	0,53
DH.-Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	0,27
DI.- Fabricación de otros productos minerales no metálicos	0,21
DJ.-Metalurgia y fabricación de productos metálicos	0,20
27.- Metalurgia	0,36
28.- Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	0,14
DK.- Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	0,23
DL.-Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	0,40
30.- Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	0,41
31.- Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,33
32.- Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión	0,36
33.- Fabricación equipo, instrumentos médico-quirúrgicos, precisión y reloj.	0,62
DM.-Fabricación de material de transporte	0,75
34.- Fabricación de vehículos de motor, remolques y semiremolques	0,65
35.- Fabricación de otro material de transporte	1,03
DN.-Industrias manufactureras diversas	0,13
36.- Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	0,11
Continúa	

Continuación	
37.- Reciclaje	0,45
E.- Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1,12
40.- Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	1,53
41.- Captación, depuración y distribución de agua	0,26
CONSTRUCCIÓN	0,12
SERVICIOS	0,41
G.- Comercio, reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y	0,30
50.- Venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores; venta	0,58
51.- Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos a motor y motocic.	0,32
52.- Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores	0,20
H.- Hostelería	0,07
I.- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,65
60.- Transporte terrestre, transporte por tuberías	0,21
61.- Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	0,10
62.- Transporte aéreo y espacial	3,41
63.- Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	0,30
64.- Correos y telecomunicaciones	0,68
J.- Intermediación financiera	0,82
65.- Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	0,91
66.- Seguros y planes de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	0,61
67.- Actividades auxiliares a la intermediación financiera	0,34
K.- Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0,42
70.- Actividades inmobiliarias	0,39
71.- Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	0,17
72.- Actividades informáticas	0,40
73.- Investigación y desarrollo	0,44
74.- Otras actividades empresariales	0,44
M.- Educación	0,20
N.- Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	0,46
O.- Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad	0,24
90.- Actividades de saneamiento público	0,06
91.- Actividades asociativas	0,22
92.- Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,34
93.- Actividades diversas de servicios personales	0,13

Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral, 2006, INE; y elaboración propia.

Cuando la distribución porcentual se refleja combinando sectores productivos con tamaños de empresa, los resultados para el año 2006 se reflejan en la tabla II.15.

Tabla II.15: Peso del coste de formación en el coste laboral bruto, por tamaño de empresa y actividad económica

	Gastos en formación profesional
Total trabajadores	
Total sectores	0,36
Industria	0,37
Construcción	0,12
Servicios	0,41
De 1 a 49 trabajadores	
Total sectores	0,16
Industria	0,11
Construcción	0,08
Servicios	0,20
De 50 a 199 trabajadores	
Total sectores	0,39
Industria	0,42
Construcción	0,16
Servicios	0,43
De 200 y más trabajadores	
Total sectores	0,60
Industria	0,62
Construcción	0,33
Servicios	0,61

Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral, 2006, INE; y elaboración propia.

Comprobamos que, sobre el porcentaje medio total, del 0,36%, son las medianas empresas, levemente, y, sobre todo, las grandes empresas, las que superan dicha media. Se da una relación directa entre tamaño de la entidad y peso del coste de formación continua en el coste total, pues éste se incrementa a medida que aumenta la dimensión de la unidad. En todos los tramos es la Industria la que invierte, porcentualmente, mayor cantidad en formar a sus empleados, con la excepción de las más grandes en el sector Servicios. No obstante, tanto para las medianas empresas como para las mayores, son similares los porcentajes de dinero destinado a la formación en Industria y Servicios. El menor peso lo tiene, para los tres tamaños, la Construcción.

II.3.4. La formación continua en los Convenios

Para informar este apartado hemos recurrido a las Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS, período 2005-2006, y a la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, del año 2006, en su Capítulo II: Entorno de Trabajo.

Los convenios registrados entre enero y mayo de 2007 que contenían alguna cláusula sobre formación profesional son del 40,89% sobre el total de convenios (tabla II.16), y afectan a más de la mitad del total de los trabajadores sometidos a convenios, concretamente al 52,32%. Desglosando los componentes o tipos de cláusulas referidas a la formación, observamos que es la de puesta en marcha de Planes de formación la de mayor presencia, encontrándose en un 22,69% de esos acuerdos, e implicando al 21,36% de los trabajadores. Le siguen en orden de frecuencia, las Ayudas a los estudios del trabajador, y la de concesión de Permisos retribuidos para la formación, con cifras muy cercanas, en torno al 16-17% de los convenios. Las Ayudas a los estudios afectan al 6,42% de los trabajadores y los Permisos a algo más del 14%. Otras cláusulas de carácter formativo tienen un peso notablemente menor, el 6,93% de los convenios, aunque implican a un porcentaje considerable de trabajadores, próximo al 25%.

Tabla II.16: Convenios con cláusulas sobre formación
(registrados desde enero a mayo de 2007, y con inicio de efectos económicos enero-diciembre 2006)

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores Absolutos	% s/Total Cláusulas	Valores Absolutos	% s/Total Cláusulas
FORMACION PROFESIONAL	2.031	40,89	5.235.894	52,32
Plan de formación	1.127	22,69	2.137.144	21,36
Ayuda de estudios al trabajador	759	15,28	642.866	6,42
Permisos retribuidos para la formación	835	16,81	1.416.720	14,61
Otras relativas a formación	344	6,93	2.451.534	24,50

Fuente: Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance del período 2005-2006, MTAS; y elaboración propia.

La tabla II.17 refleja el dato de que en torno al 30% de los asalariados reciben ayudas para la formación como cumplimiento de cláusulas al efecto en sus convenios. En ella se muestra desagregada esta media, diferenciando por diversas variables.

Así, según el sector institucional al que pertenezca el asalariado, comprobamos que el sector público supera con creces al privado, al cual más que duplica en tasa de asalariados beneficiados por las ayudas a la formación.

Según la actividad desarrollada, en los subsectores de Intermediación financiera, Educación y la Administración Pública se benefician de ayudas a la formación continua más de la mitad de sus asalariados. Reciben estas ayudas más del 25% de Actividades sanitarias y veterinarias y de Servicios sociales (donde suponen más de un tercio los beneficiarios), en el de Otras actividades sociales, en Transporte, almacenamiento y comunicaciones, y en el subsector de Industria. Las actividades con menor alcance de dichas ayudas son Hogares que emplean personal doméstico y Agricultura y pesca. Hostelería ha duplicado el número de sus asalariados beneficiados con respecto al año anterior, en el 2006 fue el 16,3% frente a menos del 8% en 2005. Esto nos habla de un gran esfuerzo en este sentido, pues, tal y como comprobábamos, es el subsector donde menor peso tiene la inversión en formación continua sobre el total del coste laboral, tratándose de una actividad que ha sido tradicionalmente poco formativa. Otro avance deducido de este progreso en el sector hostelero es el hecho de que probablemente se beneficien gran parte de asalariados de pequeñas unidades empresariales, puesto que son éstas las que lo constituyen mayoritariamente.

Tabla II.17: Porcentaje de asalariados que reciben de su empresa u organización ayudas a la formación, por diversas variables

	% Asalariados s/total de asalariados
TOTAL	29,5
SECTOR INSTITUCIONAL	
Sector Público	51,7
Sector Privado	22,7
SECCIÓN DE ACTIVIDAD	
Agricultura y Pesca	9,9
Industria	25,4
Construcción	19,3
Comercio y reparaciones	20,0
Hostelería	16,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	28,3
Intermediación financiera	61,9
Inmobiliarias y alquileres. Servicios empresariales	21,3
Admón. Pública. Defensa. Seg. Social. Org. Extrat.	54,0
Educación	55,2
Activ. Sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	34,5
Otras actividades sociales. Servicios personales.	29,3
Hogares que emplean personal doméstico	3,1
TAMAÑO DE LA EMPRESA	
Menos de 11 trabajadores	13,9
De 11 a 50 trabajadores	21,2
De 51 a 250 trabajadores	30,6
Más de 250 trabajadores	43,8
TAMAÑO DEL MUNICIPIO	
Menos de 10.000 habitantes	24,4
De 10.001 a 50.000 habitantes	24,5
De 50.001 a 100.000 habitantes	36,7
De 100.001 a 1.000.000 habitantes	32,4
Más de 1.000.000 habitantes	35,0

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2006, MTAS; y elaboración propia.

En cuanto al parámetro tamaño de empresas, era fácil suponer, y así lo confirman los datos de que disponemos, que fuesen las grandes empresas las que benefician a mayor porcentaje de asalariados con ayudas a la formación (aunque no alcance al 50% de ellos). En una relación directa, le siguen, por orden decreciente, las medianas empresas, las pequeñas y las microempresas, éstas últimas con sólo una cobertura del

13,9% (lo cual ha supuesto, igualmente, un esfuerzo formativo con respecto al año 2005, cuando el porcentaje de beneficiados era del 8%).

Una curiosa variable, no introducida en ninguno de los análisis efectuados hasta ahora, es la del tamaño del municipio del asalariado. De las cifras expuestas se obtiene como información que no existe práctica diferencia entre el porcentaje de asalariados beneficiados con las ayudas a la formación en los municipios de los dos tramos menores de población (hasta 50.000 habitantes). Es claro el aumento experimentado cuando se pasa al siguiente tramo, municipios de hasta 100.000 habitantes, siendo en éstos donde mayor tasa de beneficiados se da (36,7%). Aunque menores a éste, en las poblaciones de más de 100.000 habitantes los porcentajes también superan el 30%. Comprobamos que no existe, dentro de cada grupo de municipios así definidos, una correlación directa entre tamaño del municipio y porcentaje de beneficiados.

Valoración de la formación profesional como componente de los Convenios

Sobre los contenidos más frecuentes en los convenios aplicados en las empresas españolas, los asalariados dan una baja valoración, en general, a la Formación Continua recibida (tabla II.18). De los ocho componentes que se valoran, a la formación se le concede la tercera peor nota media, con un 5,7 (en una escala del 0 al 10), detrás de las cuestiones salariales y las prestaciones sociales. Esto es, la califican de “Regular”.

No alcanzan la mitad de los asalariados consultados aquéllos que opinan positivamente (“Bien” o “Muy bien”) de dicha formación en sus trabajos, suponiendo el 37,8%. Hemos de indicar que hasta el año anterior, 2005, este estudio incluía en el

mismo concepto a la Clasificación profesional y a la formación, obteniéndose mejores valoraciones, que parecen proceder, por tanto, de la consideración más alta sobre las clasificaciones profesionales. Podríamos afirmar que formación es el concepto menos valorado (mayor proporción de asalariados que la califican de “Muy mala” o “Mala”) por detrás del correspondiente a los beneficios sociales, pues el 17,6% de los consultados dan esta negativa consideración a la actividad formativa de sus empresas. Las mejores valoraciones las reciben la Promoción para la igualdad entre sexos y la relativa a Vacaciones y días libres, ambas son calificadas de muy buenas o buenas por más de la mitad de los asalariados encuestados.

De ello se deduce que en las empresas se debe mejorar aún bastante en materia de formación. Algunas soluciones estarían basadas en, por un lado, adecuar correctamente las necesidades formativas reales de los trabajadores en sus empresas con la formación continua que se les ofrece, y, por otro lado, en posibilitar una mejor conexión entre la mayor capacitación adquirida a través de dicha formación y la clasificación profesional de la empresa, así como hacer posible el avance del trabajador formado en ella.

Tabla II.18: Nivel medio y distribución de los asalariados según su valoración de los diferentes contenidos de sus convenios colectivos/estatutos de regulación

	Nivel medio	TOTAL	Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien	No procede
Regulación de su jornada laboral	6,4	100	3,3	5,1	31,0	34,9	11,2	14,4
Salario y complementos salariales	5,5	100	6,7	9,4	37,5	27,0	6,3	13,1
Salud y seguridad en el trabajo	6,5	100	2,5	5,2	30,1	35,1	12,8	14,4
Clasificación profesional	6,0	100	4,0	6,3	33,8	29,3	9,6	16,9
Promoción de igualdad entre sexos	7,2	100	3,5	2,8	20,5	26,1	26,5	20,7
Vacaciones y días libres	7,1	100	2,8	3,4	21,8	34,4	24,3	13,4
Complement. prestaciones sociales	5,4	100	11,1	6,9	27,3	21,4	9,1	24,2
Formación profesional	5,7	100	10,7	6,9	26,6	26,7	11,1	17,9

NOTA: En una escala de 0 a 10, los valores se han agregado del siguiente modo: Muy mal (0,1), Mal (2,3), Regular (4,5,6), Bien (7,8) y Muy bien (9,10).

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2006. MTAS; y elaboración propia.

En relación a la reflexión que acabamos de hacer, recogemos en la tabla III.19 una medida de la estimación que hacen los asalariados de su posibilidad de promocionar profesionalmente en su empresa, bien a causa de la formación previamente poseída a la llegada a la empresa, bien por la adquirida posteriormente. Los resultados más actuales de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo datan de 2004, pues no consta Encuesta para 2005, y en la correspondiente a 2006 no se llevó a cabo este tipo de estudio.

En el plazo que transcurre desde el año 2001 hasta 2004, y para todos los años, es mayoritaria la consideración de una baja posibilidad de promocionar profesionalmente. Más del 45% la estiman poca o nula, aunque esta negativa impresión se reduce cuando se trata de formación adquirida una vez en el trabajo. Ello podría ser debido a que la acción formativa, reglada o no reglada, se hubiese llevado a cabo, en parte, vinculándola a la promoción futura del trabajador. Si bien las diferencias con respecto a las expectativas creadas por la formación de partida han ido disminuyéndose, hasta quedar en porcentajes muy cercanos en el año 2004 (48% con formación actual frente a 46,5% con nueva formación). Paralelamente, los porcentajes de asalariados que han dado la consideración de mucha o bastante a la posibilidad de promocionar a través de la formación son, en todos los años, mayores para la formación nueva que para la de partida, con tendencia, eso sí, al acercamiento entre ambas. Podríamos afirmar, por tanto, que la ampliación de la formación se estima útil para la promoción profesional.

Dado que, analizadas por separado, es la valoración de “Ninguna” la que aportan la mayor parte del total de asalariados en todo el período estudiado, se puede concluir que aún resta mucho camino para el reconocimiento de las competencias que otorga la formación profesional en pro del ascenso en la clasificación o categorización de los

puestos de trabajo en una empresa. El nuevo sistema de formación continua, regulado por el RD 395/07, pretende paliar esta deficiencia haciendo adaptar las acciones formativas a las estructuras de contenidos recogidos en la normativa que desarrolla la Ley de Cualificaciones Profesionales, aprobada en 2002. También el diálogo social entre agentes sociales tiende a agilizar el reconocimiento de dichas cualificaciones en las tareas a desempeñar por el trabajador en su empresa, aumentando sus expectativas de promoción.

Tabla II.19: Asalariados, según su posibilidad de promoción, por situación de formación
(distribución porcentual)

		TOTAL	Mucha	Bastante	Alguna	Poca	Ninguna	NS/NC
2001	Debido a su formación actual	100	7,1	13,7	20,3	19,9	34,1	4,8
	Debido a su nueva formación o estudio	100	10,4	15,5	17,6	16,6	32,8	7
2002	Debido a su formación actual	100	5,1	10,8	18,3	21,7	37,6	6,6
	Debido a su nueva formación o estudio	100	7,5	11,9	16,3	18,0	37,8	8,5
2003	Debido a su formación actual	100	4,6	11,5	18,8	17,4	38,3	9,4
	Debido a su nueva formación o estudio	100	7,7	12,9	16,1	15,4	37,3	10,6
2004	Debido a su formación actual	100	10,4	13,7	18,5	15,4	32,6	9,3
	Debido a su nueva formación o estudio	100	12,7	13,4	15,7	13,4	33,1	11,6

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, MTAS; y elaboración propia.