

- La formación universitaria ha vivido una tendencia creciente, lenta pero continua, que se confirma con los datos de 2006.
- Por su parte, los ocupados sin estudios o analfabetos tienen un peso residual en el conjunto total, que ha ido disminuyendo hasta situarse en torno a medio punto porcentual.

Tabla III.29: Distribución de la población ocupada, según el nivel formativo, en Andalucía
(distribución porcentual de los ocupados por nivel de estudios terminados, media anual)

AÑO		2002	2003	2004	2005	2006
Nivel formativo	Analfabetos/sin estudios	0,80%	0,67%	0,61%	0,45%	0,50%
	Enseñanza Primaria	27,73%	27,78%	27,21%	20,90%	17,67%
	Enseñanza Secundaria 1ª Etapa y Formación e Inserción Laboral correspondiente ⁽¹⁾	28,00%	27,30%	26,89%	30,93%	33,57%
	Enseñanza Secundaria 2ª Etapa y Formación e Inserción Laboral correspondiente ⁽¹⁾	18,67%	18,23%	19,28%	20,53%	20,87%
	Enseñanza Universitaria y Doctorado	24,79%	26,02%	26,00%	27,20%	27,39%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

(1) Educación secundaria de 1ª o 2ª etapa y formación e inserción laboral que precisa título de 1ª o de 2ª etapa de secundaria, respectivamente.

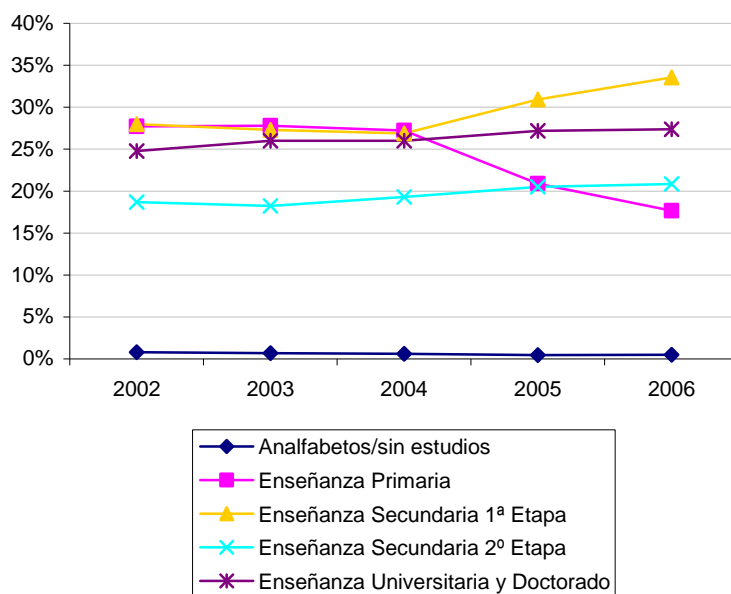
Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de la EPA por parte del IEA.

La comparación entre los perfiles andaluces y los mostrados a nivel nacional en el Capítulo II (apartado II.3.1), nos revela que:

- 1) El peso de la enseñanza secundaria en Andalucía también resulta el nivel mayoritario de los ocupados, pero con una ratio menor en aproximadamente diez puntos porcentuales a la que se da en España, donde rebasa el 60% del total de la ocupación.

- 2) La formación universitaria está experimentando un fuerte avance en los dos marcos territoriales, aunque mayor en Andalucía, al acercarse el 30%, cuando en el conjunto de los ocupados del país no alcanzan aún el 25%.
- 3) El porcentaje de los ocupados con enseñanza primaria a nivel nacional (algo más del 15% en 2006) es inferior al andaluz. En ambos territorios se sitúa por debajo del 20% en los últimos años, y experimenta un descenso continuo.
- 4) Por último, los analfabetos o sin estudios se encuentran en Andalucía en proporción levemente mayor que en el ámbito nacional, aunque, también, en progresiva disminución.

Figura III.34: Evolución en la distribución de la población ocupada, según nivel formativo, en Andalucía



Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de la EPA por parte del IEA.

Todo lo anterior manifiesta un perfil formativo de la fuerza laboral andaluza inferior al perfil medio del país, aunque avanza, en general, en el mismo sentido que éste: progresivo descenso de la presencia de formados en los estadios inferiores a favor de una mayor formación. En Andalucía este descenso se hace a favor del incremento, sobre todo, del grado secundario, aunque también de la formación de nivel superior, o universitaria (figura III.34).

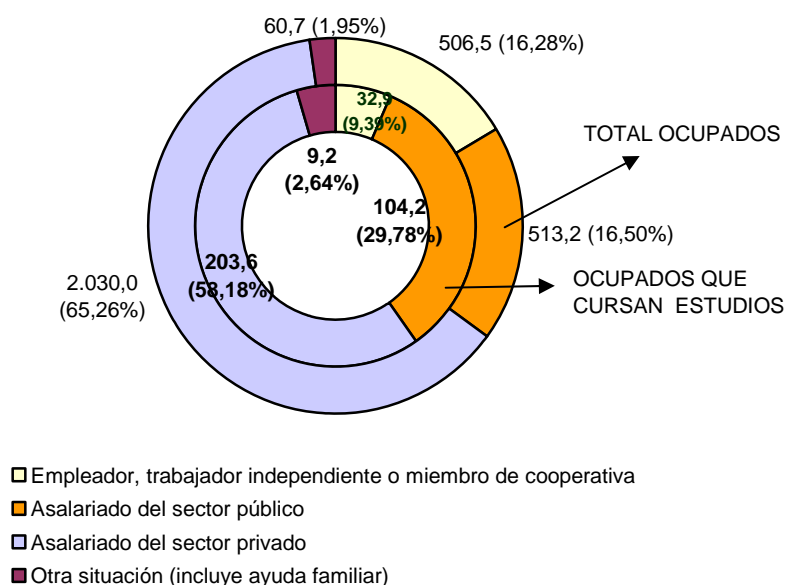
Población ocupada en Andalucía que continúan formándose

En la figura III.35, reflejamos la distribución de la población ocupada que, a fecha de 31 de diciembre de 2005, continuaba formándose. Comprobamos que las clasificaciones, por orden decreciente en cuanto al número de personas, de los distintos colectivos profesionales son similares en ambas distribuciones, es decir, en la de la población ocupada total y en la de la población ocupada que cursa estudios. En primer lugar nos encontramos a los asalariados del sector privado, seguidos de los del sector público, del colectivo de empresarios, trabajadores independientes o miembros de cooperativas y, por último, de los que se hallan en otras situaciones, como prestando ayuda a familiares. Lo que diferencia a estas distribuciones son los pesos que cada uno de esos colectivos ocupan en ellas.

Así, siendo los asalariados privados más del 65% de los ocupados, representan sólo el 58,18% de los que continúan formándose; esto es, siete puntos porcentuales menos. En cambio, los asalariados públicos, el 16,50% de los ocupados, suponen el 29,78% de los que cursan estudios, es decir, casi doce puntos más. También se forman en mayor proporción a la que representan en la población ocupada el colectivo de “Otras

situaciones”. Por su parte, el grupo de empleadores (o situaciones similares) cursan estudios en porcentaje menor al que suponen en el total de ocupados, en casi siete puntos menos.

Figura III.35: Distribución del total de ocupados y de los ocupados que cursan estudios, por situación profesional, en Andalucía
(miles de personas, y porcentaje sobre total de ocupados)



Fuente: IEA, explotación de la EPA; y elaboración propia. Datos a 31 de diciembre de 2005.

De lo anterior se deduce que existe gran desproporción entre los distintos colectivos de ocupados a la hora de formarse. No obstante, en este análisis se han incluido todos los estudios, reglados y no reglados, sin hacer distinción entre aquella formación propiciada o proporcionada por la empresa, y aquella que realiza el ocupado voluntaria e individualmente por propia iniciativa de mejora en su capacitación profesional.

Cuando se distingue entre formación reglada y no reglada, se comprueba que los asalariados del sector privado, aunque se forman en menor proporción a la que representan entre los ocupados andaluces, lo hacen dedicando un mayor número de

horas. Hecho que se puede observar en la tabla III.30 donde se recogen las horas medias de formación no reglada (dentro de la cual se encuentran los cursos de formación continua, excepto lo correspondiente a los Permisos Individuales para titulaciones oficiales). Le siguen los ocupados en “Otras situaciones”, con una media muy similar de horas en formación. Parece lógico pensar que esta inversión numérica y temporal en formación sea debida, principalmente, al deseo y la necesidad de superar esas situaciones y mejorar su empleabilidad y la calidad de su trabajo. El colectivo de empleadores se sitúa en último lugar por tiempo mensual destinado a formación.

Tabla III.30: Número medio de horas al mes de formación no reglada de la población ocupada en Andalucía, por situación profesional

Nº MEDIO HORAS/MES DE FORMACIÓN NO REGLADA	Empleador, empresario sin asalariados, trabajador independiente, miembro de cooperativa	Asalariado del sector público	Asalariado del sector privado	Otra situación (incluye ayuda familiar)	TOTAL
2005	28,17	32,49	36,88	36,43	34,44

Fuente: IEA, explotación de la EPA; y elaboración propia.

Tiempo no trabajado por causa de la formación

El parámetro de las horas medias no trabajadas, por trabajador, a causa de la formación de los empleados (tabla III.31), implica que se trata de formación realizada a través de la empresa, en acciones de formación continua, o por licencias individuales de estudios otorgadas por ésta (art. 23 ET). La evolución de dicha variable nos indica, en el caso andaluz, que sólo en el año 1999 se superó el nivel nacional. Fue también este año, dentro del plazo estudiado, en el que más horas de trabajo por trabajador se perdieron por dedicarlas a actividades formativas, tanto en Andalucía como en España. Sólo en ese año la formación fue la causa de que no se trabajase algo más del 1% del total de las horas no trabajadas por empleado en nuestra comunidad autónoma.

A partir de 1999, el tiempo medio de trabajo no realizado, por trabajador, a causa de las acciones formativas desciende, teniendo una evolución alternativa, con altibajos. A destacar en este período posterior el descenso tan importante que se experimentó en el año 2004. Recordemos que fue en este año en el que entró en vigor una nueva normativa sobre formación continua, desvinculándose de los Acuerdos Nacionales. Este cambio de marco de actuación pudo ser el motivo de un cierto grado de desconocimiento por parte de las empresas, que se convertían ahora en verdaderas responsables de su propia formación, y, por tanto, de ese notable descenso en horas por trabajador.

Tabla III.31: Número de horas no trabajadas, por trabajador, en España y Andalucía, por causa de la formación

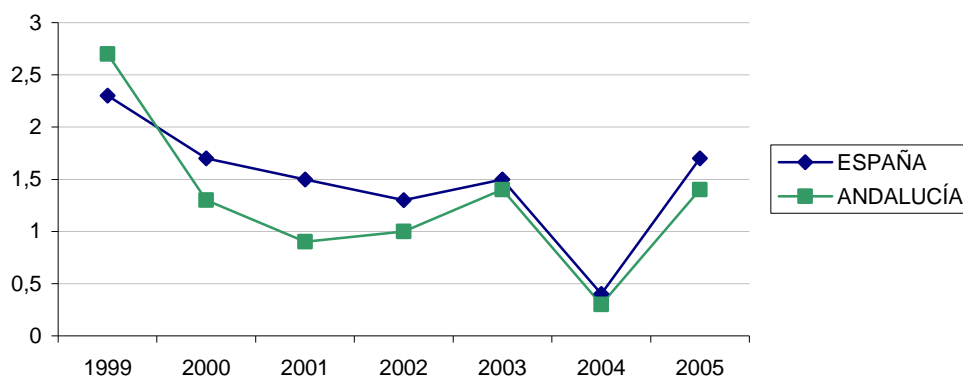
AÑO	ESPAÑA			ANDALUCÍA		
	TOTAL	Formación	%	TOTAL	Formación	%
1999	235,6	2,3	0,98%	215,7	2,7	1,25%
2000	236,6	1,7	0,72%	217,3	1,3	0,60%
2001	233,1	1,5	0,64%	209,7	0,9	0,43%
2002	233,2	1,3	0,56%	210,5	1	0,48%
2003	236,2	1,5	0,64%	211,7	1,4	0,66%
2004	57,7	0,4	0,69%	51,5	0,3	0,58%
2005	239,7	1,7	0,71%	220,4	1,4	0,64%

NOTA: Las cifras anuales corresponden a la suma de cifras cuatrimestrales, no a la ratio entre horas totales y trabajadores a 31 de diciembre.

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

Podríamos también suponer que se estaba trasladando gradualmente la formación del empleado a horario distinto del de trabajo (p.e. en formación a distancia o teleformación). Sin embargo, en 2005 se produce en ambos territorios un más que significativo repunte del número medio de horas no trabajadas, por trabajador, a causa de su asistencia a actividades formativas.

Figura III.36: Evolución de las horas no trabajadas, por trabajador, en España y Andalucía, por causa de la formación



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

III.5.2. Inversión anual en formación continua de la empresa andaluza

Para la Comunidad andaluza los datos reflejados en la Encuesta Anual de Coste Laboral sobre el peso en éste de los gastos en formación continua en el ejercicio 2006 quedan recogidos en la tabla III.32

Lo primero que cabe destacar es que los costes para dicho concepto en el total del sistema empresarial andaluz son superiores al del global español (Capítulo II, apartado II.3.3), en 12,57 euros por trabajador.

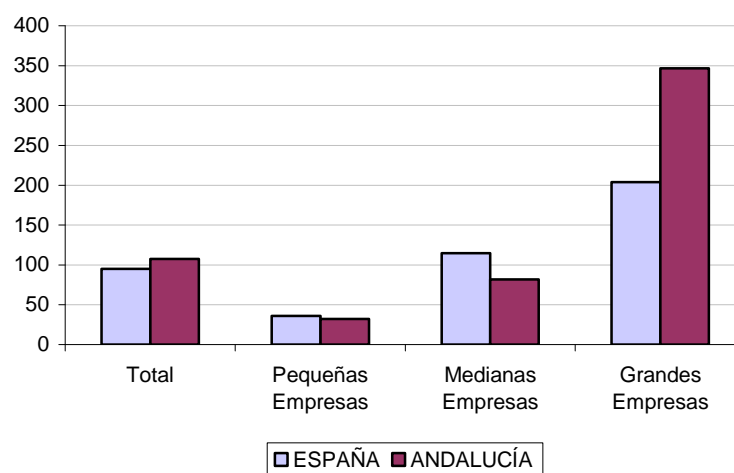
Por tamaños de empresas, comprobamos que existe una relación directa entre dimensión e inversión. Son las grandes unidades las que destinan mayor importe a la formación continua de sus empleados, con distancias muy amplias sobre lo dedicado a este concepto por los colectivos de medianas (a las que cuadruplican) y, sobre todo, de pequeñas empresas (a las que supera en más del 1000%). Es ese grupo, el de mayor tamaño, el que hace que el empresariado de Andalucía tenga una media de coste formativo superior al del país.

Tabla III.32: Coste laboral en formación, por tamaño de empresa y actividad económica, en Andalucía
(euros por trabajador)

	Gastos en formación profesional continua
Total trabajadores	107,70
De 1 a 49 trabajadores	32,14
De 50 a 199 trabajadores	82,02
De 200 y más trabajadores	346,46
Industria	92,10
Construcción	28,62
Servicios	134,35

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

Figura III.37: Comparación entre los costes laborales en formación, por tamaño de empresa, en España y Andalucía
(euros por trabajador)

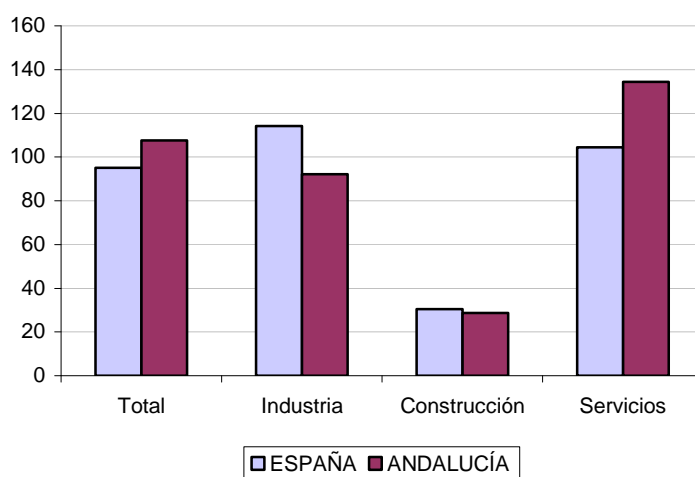


Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Encuesta Anual de Coste Laboral, 2006, INE.

En cuanto a los sectores económicos, y a diferencia de lo que ocurre en España, no es el sector de Industria, sino el de Servicios el que más invierte a nivel general, quedando en última posición Construcción. Las diferencias con respecto a los costes medios sectoriales en España son favorables a éstos significativamente en Industria (12 euros más por trabajador) y levemente en Construcción (algo menos de 2 euros más), aunque no en Servicios (más de 20 euros por debajo de la media andaluza).

En definitiva, la empresa en Andalucía invierte una cuantía media por trabajador para la formación continua superior a la que se invierte en el global español. Y lo hace por las mayores cuantías que destina a este concepto el sector terciario, y, sobre todo, las grandes empresas residentes en el territorio autonómico. En este sentido, no podemos olvidar que es en la provincia de Cádiz donde se da una mayor concentración porcentual de empresas de mayor dimensión en el conjunto de su empresariado.

Figura III.38: Comparación entre los costes laborales en formación, por actividad económica, en España y Andalucía
(euros por trabajador)



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

La tabla III.33 vuelve a poner de manifiesto la reducida importancia relativa de los costes de formación con respecto al total del coste laboral en las empresas andaluzas. No obstante, el peso general, 0,45%, supera al del conjunto del país, 0,36%.

Por tamaños, debemos destacar al colectivo de las grandes unidades andaluzas, pues con su aportación a la formación continua hacen que este componente sobrepase el 1% del total del coste laboral bruto de sus empresas, superando claramente al nivel medio español para este colectivo. En ambos territorios se dan iguales pesos del gasto en

formación dentro del grupo de pequeñas empresas, y mayor a escala nacional en el de las medianas (figura III.39).

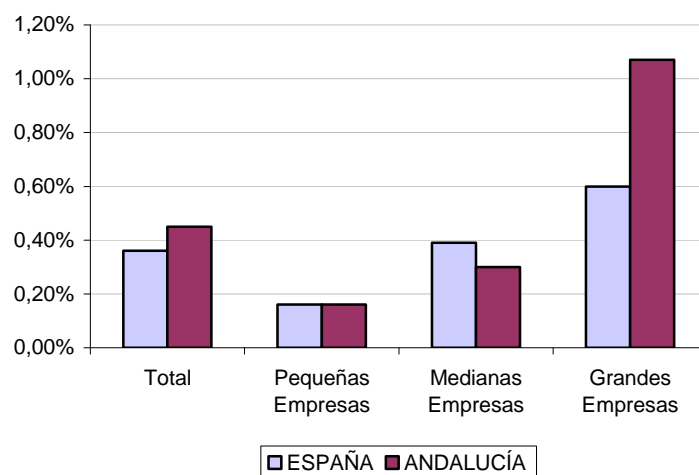
Es Servicios el sector donde se da, al igual que en el país, el mayor porcentaje del coste formativo sobre el coste laboral total, concretamente el 0,58% (figura III.40). Le siguen, por orden decreciente, el sector industrial (con algo más de peso en el conjunto español) y el de Construcción (con pesos similares en los dos territorios).

Tabla III.33: Peso del coste de formación en el coste laboral bruto, por tamaño de empresa y actividad económica, en Andalucía

	Gastos en formación profesional
Total trabajadores	0,45
De 1 a 49 trabajadores	0,16
De 50 a 199 trabajadores	0,30
De 200 y más trabajadores	1,07
Industria	0,34
Construcción	0,11
Servicios	0,58

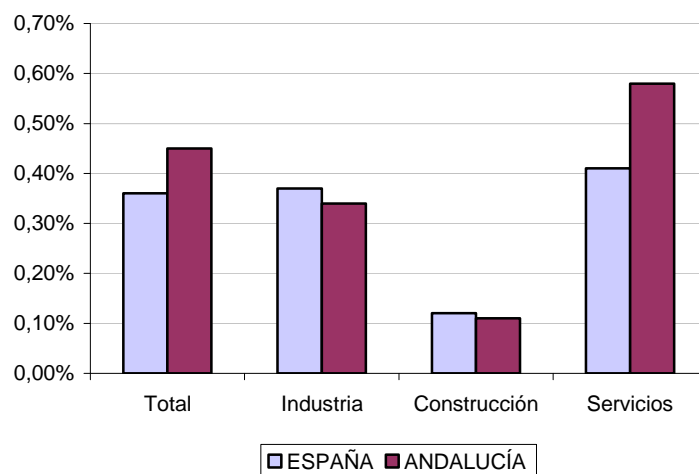
Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral, 2006, INE; y elaboración propia.

Figura III.39: Comparación entre el peso de los costes laborales en formación sobre el coste laboral bruto total, por tamaño de empresa, en España y Andalucía



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

Figura III.40: Comparación entre el peso de los costes laborales en formación sobre el coste laboral bruto total, por actividad económica, en España y Andalucía



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

III.5.3. La formación continua en los convenios para Andalucía y la provincia de Cádiz

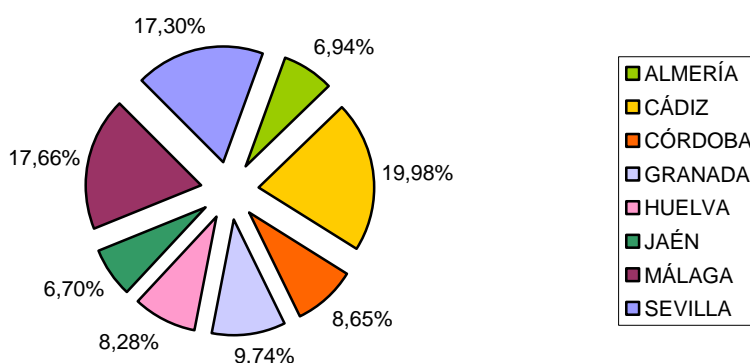
La Encuesta de Convenios Colectivos del MTAS no desagrega a nivel de comunidades autónomas ni de provincias los datos sobre convenios con cláusulas sobre formación profesional de los trabajadores. Por ello, para recabar información sobre esta cuestión hemos recurrido a la suministrada por la Comisión Paritaria Territorial de Andalucía.

A final del año 2000, con la plena consolidación del sistema creado por los Acuerdos Nacionales, y en puertas del cambio que experimentaría en el 2003, los responsables de la Comisión Paritaria Territorial de Andalucía destacaban, no sólo el importante número de convenios que se firmaban anualmente en nuestra comunidad autónoma, sino los significativos porcentajes que de ellos contenían cláusulas o referencias a la formación de los trabajadores.

En ese período fue en la provincia de Cádiz donde se firmaron un mayor número de convenios con referencias a la formación continua, ya surgiesen como reformas de los preexistentes, ya como reguladores de las condiciones de trabajo en centros de nueva creación. Con un 19,98% del total de convenios con referencias formativas firmados para ese período en Andalucía, se situaba por encima del resto de las provincias andaluzas, seguida de Málaga y Sevilla (17,66% y el 17,29%, respectivamente). Los convenios de ámbito interprovincial supusieron el 4,75% de lo firmado en todo el territorio autónomo.

De ese 19,98% correspondiente a la provincia gaditana, el 78,73% fueron convenios de ámbito funcional, o de empresas, mientras que el 22,27% restante lo fueron de carácter sectorial. Esto reproduce la tónica general en el territorio andaluz y sus provincias, con claro predominio de los convenios de empresa frente a los de sector. En total, las ratios andaluzas se cifraron en el 72,11% para los primeros, y en el 27,89% para los segundos.

Figura III.41: Distribución porcentual del número de convenios con contenidos formativos en las provincias andaluzas, 2000



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la "Memoria de Actividades de la Aplicación del IIANFC en la Comunidad autónoma de Andalucía, 2000". Comisión Paritaria Territorial de la Comunidad autónoma de Andalucía, 2003.

Formación en los Convenios de la provincia de Cádiz

En la tabla III.34 observamos que el 45,67% de los convenios totales firmados en el año 2000 en Andalucía contenían alguna referencia sobre la formación y capacitación profesional de los empleados.

Tabla III.34: Número de convenios con cláusulas o referencias a la formación profesional de los trabajadores en Andalucía y sus provincias

	DE EMPRESA		SECTORIALES		TOTALES	
Provincia	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
ALMERÍA	11	29,72	13	65,00	24	42,10
CÁDIZ	64	52,89	21	48,83	85	51,82
CÓRDOBA	26	49,05	9	50,00	35	49,29
GRANADA	18	32,14	10	41,66	28	35,00
HUELVA	27	56,25	6	30,00	33	48,52
JAÉN	12	40,00	9	36,00	21	38,18
MÁLAGA	51	46,36	15	42,85	66	45,51
SEVILLA	46	46,93	17	38,60	63	44,36
INTERPROVINCIALES	20	51,28	0	0,00	20	51,28
TOTALES	275	46,45	100	43,66	375	45,67

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la "Memoria de Actividades de la Aplicación del IIANFC en la Comunidad autónoma de Andalucía, 2000". Comisión Paritaria Territorial de la Comunidad autónoma de Andalucía, 2003.

En lo que se refiere a la provincia de Cádiz, más de la mitad de los convenios de empresa firmados en ese año en su ámbito territorial (el 52,89%) disponían de cláusulas o contenidos relativos a la formación profesional en el trabajo, y, en su caso, a la posterior promoción. En el caso de los acuerdos sectoriales, eran el 48,83% de los firmados en la provincia los que hacían alusión al tema formativo de la fuerza laboral. No obstante, debemos tener en cuenta que los acuerdos sectoriales, por el ámbito personal al que afectan, recogen este derecho para un colectivo de trabajadores muy amplio, por lo que, aunque el número de convenios sea menor, se aplica a un número mayor de empleados. El conjunto de todos estos convenios supusieron el 51,82% del

total de convenios firmados para el territorio gaditano, superando a la media andaluza y siendo Cádiz la provincia donde más elevado fue este porcentaje.

En definitiva, en el año 2000, con ocho años de Acuerdos Nacionales de Formación Continua ya cumplidos, más de la mitad de los convenios que se firmaron contenían derechos de formación para los trabajadores a los que afectaban. La idea y finalidad surgidas y difundidas por los ANFC parecían tener eco en hechos como éste. Aunque gran parte de las empresas que en el ámbito gaditano recogieron cláusulas o referencias sobre formación fueron medianas y grandes entidades, que ya venían tradicionalmente realizando políticas formativas, también los Acuerdos Nacionales pusieron de relieve para otras muchas empresas de menor tamaño la importancia y utilidad de la formación continua.

Las cláusulas o referencias a la formación en los convenios podrían tomar distintas formas:

- Existencia de planes propios de formación.
- Permisos individuales para la formación de los trabajadores (art. 23 del ET).
- Remisión y/o sumisión a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (mientras éstos estuvieron en vigor).
- Convenios con Planes propios de Formación

En este caso, podemos encontrar desde los convenios que observan todas y cada una de las fases de un programa o plan formativo, tal como indicamos en el Capítulo I de

este trabajo (epígrafe I.4.2), hasta aquéllos en los que únicamente se hace una referencia a la asunción futura de compromiso para estudiar la puesta en marcha de actividades de formación relacionadas con el sector productivo correspondiente.

En términos intermedios, resulta frecuente encontrar que el convenio encomienda a la empresa, conjuntamente con el Comité o la Delegación de personal, realizar un estudio de necesidades de cualificación entre sus empleados para plasmarlas en cursos o acciones, cuya realización será priorizada según su urgencia. Estudios, planificación, búsqueda de financiación, realización y desarrollo de las acciones y su evaluación pueden ser llevados a cabo por la propia empresa o por entidades terceras, en todo o en parte.

Una de las aspiraciones de los representantes de la fuerza laboral, y una de las finalidades que las propias autoridades buscan en la formación continua, como ya sabemos, es que las nuevas competencias adquiridas mediante estas acciones de formación continua queden reconocidas por la propia empresa, y por el mercado en general, con una política de promoción del trabajador. En este sentido, suele ser habitual que en los convenios con planes propios de formación se recoja el considerar como mérito para el ascenso profesional la participación y el aprovechamiento de la formación ofrecida, sobre todo en convenios de grandes empresas.

Se trataría, pues, de convenios donde se insta a la realización de una verdadera política formativa, con sus aspectos cualitativos y cuantitativos, y lo que es aún más importante, con el reconocimiento final de los resultados de la formación para el trabajador, al ligarlo con la clasificación o categorización de los puestos de trabajo.

- Permisos Individuales de Formación

Para convenios de carácter sectorial se suelen utilizar dos tipos de fórmulas:

- Remisión a la regulación del art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- Remisión a los acuerdos, cuando existan, entre empresas y trabajadores.

Este segundo caso es común cuando el permiso se establece para estudios académicos con titulación oficial de grado medio o superior. Y también resulta habitual que en la propia cláusula se exija, para la financiación del mismo, un determinado grado de aprovechamiento, a través del certificado correspondiente.

La mayor parte de los convenios, ya sean de empresa o sectoriales, limitan el número de trabajadores que pueden disfrutar simultáneamente de los Permisos Individuales, bien estableciendo un porcentaje uniforme de la plantilla total de la empresa, bien mediante un sistema de escala en función del tamaño de la plantilla.

Representación de los trabajadores

En el marco de un sistema que se gestiona tripartitamente, entre representantes de la patronal y de los trabajadores y la Administración Pública, es de esperar que el papel de la representación legal de los trabajadores en las referencias a la formación contenidas en los convenios llegue a ser el de una verdadera gestión conjunta con la empresa. Sin embargo, las formas de intervención son variadas, y se demuestran en los distintos tipos de cláusulas que al respecto aparecen en los citados convenios:

- ✓ Derecho a recibir información del desarrollo de los planes de formación.
- ✓ Derecho a ser consultados, a través de la emisión de informes, con carácter previo a la ejecución del plan, o sobre otros aspectos referentes al mismo.
- ✓ Derecho a realizar recomendaciones para el mejor aprovechamiento de los planes formativos, así como a promover sugerencias dirigidas a la formación integral de los trabajadores.
- ✓ Derecho a llevar a cabo acciones de vigilancia, control o seguimiento de la formación, tanto en lo relativo a la calidad como a la efectividad de las mismas.

Financiación de la formación

En los convenios se pueden diferenciar tres formas básicas, o principales, de reconocer la necesidad de financiación de los costes de las acciones formativas:

- Compromiso de búsqueda, en su momento, de la financiación necesaria, sin fijar cuantía económica concreta.
- Cláusulas convencionales con partidas específicas y sistema de financiación, propio o compartido. Por lo general, son los convenios que corresponden al sector público los que detallan este tipo de cláusula con más frecuencia.

- Supeditación de la realización de la acción o plan formativo a la concesión de financiación dentro del marco de los ANFC (actualmente crédito para la formación sobre la cuota ingresada en el ejercicio anterior).

Como aproximación al perfil de la provincia gaditana en esta materia, exponemos a continuación el listado de convenios que, con ámbito provincial, y firmados en el año 2000, contenían referencias a la formación de los trabajadores.

CONVENIOS DE EMPRESA:

Una muestra de la extensión de la formación continua entre las empresas de menor tamaño es el hecho de que en la tabla III.35, de entre las empresas que figuran con datos de plantilla, 53, más de la mitad, 30 (el 56,60%), son empresas pequeñas, de hasta cincuenta empleados.

Tabla III. 35: Convenios de Empresa de la provincia de Cádiz con cláusulas sobre formación de los trabajadores, firmados en el año 2000

Convenio	Sector	CNAE	Estimación de plantilla
COMASA – ADEBASA - CONALGRASA Y LA TORRE DE BENALUP, S.A.	ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	01	
LA ALMORAIMA, S.A.	ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	01	86
DHUL S.A.	ALIMENTACION Y BEBIDAS	15	
BIORRECICLAJE DE CADIZ, S.A.	RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO		22
ACERINOX, S.A.	METAL	27	1.640
ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE CÁDIZ Y SUS TRABAJADORES	ARTES GRÁFICAS Y EDITORIALES	22	10
FEDERICO JOLY Y CIA, S.A.	ARTES GRÁFICAS Y EDITORIALES	22	181
INTERCONTINENTAL QUÍMICA, S.A. (INTERQUISA)	QUÍMICAS	24	262
DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS ESPAÑA S.A. ⁽¹⁾	METAL	34	2.243
Continúa			

Continuación			
DELPHI COMPONENTES, S.A. ⁽¹⁾	METAL	34	172
AGUAS DE CADIZ	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	41	14
AGUAS DE CHICLANA	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	41	46
AGUAS DE JEREZ EMPRESA MUNICIPAL, S.A.	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	41	90
AGUAS DE PUERTO REAL, S.A. (APRESA)	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	41	16
AGUAS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A., (ACGISA)	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	41	31
CEPSA PETROSUR, S.A.	GAS Y DERIVADOS DEL PETRÓLEO	41	47
COMUNIDADES REGANTES	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	41	40
TÉCNICA DE DEPURACIÓN, S.A. (TEDESA)	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	41	81
ALMACENES SORIANO	COMERCIO	52	14
AVILA FORNELL, S.A.	COMERCIO	51	40
CITROEN, S.A.	COMERCIO DEL METAL	50	32
HOTELES ARRENDADOS S.L. (HOTEL PUERTOBAHÍA)	HOSTELERÍA	55	35
AMARRADORES DE MARÍTIMA ALGECIREÑA, S.L.	TRANSPORTE MARÍTIMO	63	33
AUTOPISTAS DEL MARE NOSTRUM, S.A.	TRANSPORTES - EXCEPTO TTES. DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	63	32
CIRESA BUNKER, S.A.	PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS	63	19
CORPORACIÓN JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS S.A.	TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	60	136
EMPRESA MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS, S.A. (EMASA)	APARCAMIENTOS Y GARAJES	63	50
EUROPA FERRYS, S.A.	TRANSPORTE MARÍTIMO	61	62
EUROPA FERRYS, S.A.	TRANSPORTE MARÍTIMO	61	177
INTERJETSERVE, S.A.	TRANSPORTES - EXCEPTO TTES. DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	63	107
ISLEÑA DE NAVEGACIÓN, S.A. (FLOTA)	TRANSPORTE MARÍTIMO	61	170
MAERSK ESPAÑA, S.A.	TRANSPORTES - EXCEPTO TTES. DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	61	159
PERSONAL DEL CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE CADIZ	TRANSPORTES - EXCEPTO TTES. DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	63	97
TERMINALES DE CONTENEDORES DE ANDALUCÍA, S.A.	TRANSPORTES - EXCEPTO TTES. DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	61	125
Continúa			

Continuación			
AMALIS, S.A. (HOSPITAL PUNTA DE EUROPA, DE ALGECIRAS Y HOSP. DE LA SEG. SOC DE LA LINEA DE LA CONCEPCION)	EMPRESAS DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES	74	150
EMPRESA PROVINCIAL DE INFORMÁTICA, S.A. (EPICSA)	SERVICIOS. OTROS	72	22
FRUTAS HERMANOS MUÑOZ, S.L.	COMERCIO	7	85
G.S.I., S.A. (LIMPIEZA DEL HOSPITAL CLÍNICO UNIVERSITARIO DE PUERTO REAL)	EMPRESAS DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES	74	80
PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE VIVIENDAS DE CÁDIZ (PROCASA)	SERVICIOS. OTROS	70	38
CENTRO DE ATENCIÓN A MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS "ASANSULL" DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN	SANIDAD	85	
CENTRO DE ATENCIÓN A MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS "CAMP" DE ALGECIRAS	SANIDAD	85	24
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERÍA SALUS INFIRMORUM	CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN	80	22
GESTIÓN DE SERVICIOS LA CARTUJA, GESSER, S.L.	CENTRO DE ASISTENCIA, ATENCIÓN, REHABILITACIÓN Y PROMOCIÓN DE MINUSVÁLIDOS	8	85
AGUAGEST SUR, S.A.	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	90	
AGUAS DEL PUERTO.E.M.S.A.	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	90	47
CEMENTERIO MANCOMUNADO BAHÍA DE CÁDIZ, S.A.	SERVICIOS. OTROS	93	21
CONSORCIO BAHÍA DE CÁDIZ	RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIÁRIA Y SANEAMIENTO URBANO	90	63
FELGUERA, MONTAJES Y MANTENIMIENTO, S.A.	SERVICIOS. OTROS	91	25
INSTITUCIÓN FERIAL DE CÁDIZ	HOSTELERÍA	92	7
PROSEIN,S.A.	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	90	12
PROYECTOS, SERVICIOS E INSTALACIONES, S.A. (PROSEIN, S.A.)	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	90	6
PROYECTOS, SERVICIOS E INSTALACIONES, S.A. (PROSEIN, S.A.)	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	90	16
RADIO JEREZ ,S.A.	PRENSA, RADIO Y TELEVISIÓN	92	25
SANEAMIENTO Y SERVICIOS S.A. DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA	RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIÁRIA Y SANEAMIENTO URBANO	90	100
SANEAMIENTO Y SERVICIOS, S.A.	RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIÁRIA Y SANEAMIENTO URBANO	90	28
SOCIEDAD DE GESTIÓN SE SERVICIOS URBANOS, S.A. (SOGESUR, S.A.)	INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUC. AGUA	90	45
SUITES HOTELS, S.A.	HOSTELERÍA	92	48

(1) Empresas que actualmente no se localizan en la provincia de Cádiz.

Fuente: "Memoria de Actividades de la Aplicación del IANFC en la Comunidad autónoma de Andalucía, 2000", Comisión Paritaria Territorial de la Comunidad autónoma de Andalucía, 2003; y elaboración propia.

También podemos comprobar que los tres subsectores en los que mayor número de convenios con contenidos sobre formación se firmaron en ese año en la provincia fueron:

- Subsector con código O en CNAE-93: “*Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales*”, en concreto destacan los subsectores de Saneamiento Público, Actividades Asociativas, Actividades recreativas, culturales y deportivas y Actividades diversas de servicios personales.
- Subsector con código I en CNAE-93: “*Transporte, almacenamiento y comunicaciones*”, y en particular las Actividades anexas a los transportes y actividades de las agencias de viajes, las de Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores y las de Transporte terrestre y por tuberías.
- Subsector con código E en CNAE-93: “*Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua*”, concretamente las Actividades de captación, depuración y distribución de agua.

Observamos, sin embargo, que la mayor parte de los subsectores o actividades anteriormente mencionados son desarrollados por empresas de carácter público, o ampliamente vinculadas con las Administraciones Públicas, en este caso, locales. Es decir, parece que su vinculación a la Administración es la que les estimula a realizar esta inclusión sobre formación en sus convenios. En cuanto al sector privado, cabe destacar que el subsector del Transporte es, precisamente, uno de los principales en

cuanto a generación de actividad, y empleo, en la provincia, y en especial en la comarca del Campo de Gibraltar.

CONVENIOS SECTORIALES:

Los convenios firmados en la provincia de Cádiz se muestran en la tabla III.36. En este tipo de convenios no podemos definir claramente cuáles y cuántas de las empresas afectadas por ellos son pequeñas empresas o menores, salvo el caso de la *Hostelería Gaditana Puerta del Mar, S.L.* Sin embargo resulta lógico pensar que son muchas de este tamaño las que se encuentran incluidas bajo los convenios aquí indicados, máxime cuando la mayor parte de ellos pertenecen a los subsectores G del CNAE-93: “Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico”, y H: “Hostelería”, con predominio, ambos, de las micro y pequeñas empresas.

Tabla III. 36: Convenios Sectoriales de la provincia de Cádiz con cláusulas sobre formación de los trabajadores, firmados en el año 2000

Convenio	Sector	CNAE	Estimación de plantilla
CONVENIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ	METAL	27	10.000
FRIO INDUSTRIAL PARA LA PESCA (INDUSTRIA)	METAL	29	140
INDUSTRIA ALMACENISTA DE LA MADERA	MADERA	20	3.000
CONVENIO PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE CADIZ Y SU PROVINCIA	CONSTRUCCIÓN	45	31.218
EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN, DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS	COMERCIO	52	4.500
HOSTELERÍA	HOSTELERÍA	55	16.000
HOSTELERÍA GADITANA PUERTA DEL MAR, S.L.	HOSTELERÍA	55	30
MINORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN	COMERCIO	51	
Continúa			

Continuación			
ACTIVIDADES CONEXAS DE COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN TANTO MAYORISTA Y EXCLUSIVISTA COMO MINORISTA	CONSTRUCCIÓN	51	1.250
COMERCIO DE LA PIEL	COMERCIO	52	250
CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA	COMERCIO	52	2.500
CONVENIO COLECTIVO DE FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA LOCALIDAD DE CÁDIZ	MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE CÍTRICOS Y PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS	51	96
CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DEL METAL	COMERCIO DEL METAL	51	3.800
OFICINAS Y DESPACHOS	SERVICIOS. OTROS	65	1.123
AGENCIAS MARÍTIMAS APEMAR	TRANSPORTE MARÍTIMO	63	375
CONSIGNATARIAS DE BUQUES, AGENCIAS MARÍTIMAS, AGENCIAS DE ADUANAS, COMISIONISTAS DE TRÁNSITO, ETC	TRANSPORTE MARÍTIMO	63	393
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES	EMPRESAS DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES	74	5.500
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE CARÁCTER PRIVADO	SANIDAD	85	1.300

Fuente: "Memoria de Actividades de la Aplicación del IIANFC en la Comunidad autónoma de Andalucía, 2000". Comisión Paritaria Territorial de la Comunidad autónoma de Andalucía, 2003; y elaboración propia.

III.5.4. Formación de la población parada en Andalucía y la provincia de Cádiz

Tanto en el entorno andaluz como en el de la provincia gaditana (tablas III.37 y III.38), el nivel de instrucción de la mayoría de los parados es el correspondiente a la enseñanza primaria y a la enseñanza secundaria de 1ª etapa. Ambos colectivos suman más del 60% del total de parados, en Andalucía, y del 70% en Cádiz. Hemos de indicar al respecto que, a nivel provincial, los datos registrados por el IEA hasta 31 de diciembre de 2004 no discriminan entre formación secundaria de 1ª y 2ª etapas, como lo hace a nivel andaluz, sino que se estructuran según la antigua calificación de los estudios. Por este motivo, hemos considerado como primarios los niveles de estudios primarios sin certificado, Graduado Escolar y EGB, parte de los cuales constituirían la enseñanza secundaria de 1ª etapa en el nuevo sistema educativo.

Por otra parte, la base de datos provinciales del SIMA distingue la serie hasta el año 2004 de la que se genera a raíz de la gestión del SISPE, desde 31 de marzo de 2005, por lo que se expondrán por separado, al no coincidir la clasificación de niveles formativos.

Tabla III.37: Evolución en la distribución de la población parada según el nivel formativo, en Andalucía

(distribución porcentual de los parados por nivel de estudios terminados, media anual)

AÑO		2002	2003	2004	2005	2006
Nivel formativo	Analfabetos/sin estudios	1,54%	1,91%	1,69%	1,21%	0,85%
	Enseñanza Primaria	31,65%	31,86%	31,65%	25,37%	21,61%
	Enseñanza secundaria 1ª Etapa y Formación e Inserción Laboral correspondiente	32,22%	33,00%	31,76%	38,06%	40,45%
	Enseñanza secundaria 2º Etapa y Formación e Inserción Laboral Correspondiente	16,91%	16,63%	17,70%	18,60%	19,60%
	Enseñanza Universitaria y Doctorado	17,68%	16,61%	17,19%	16,77%	17,49%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de la EPA por parte del IEA.

Tablas III.38: Evolución en la distribución de la población parada según el nivel de instrucción, en la provincia de Cádiz

(distribución porcentual de los parados por nivel de estudios terminados)

NIVEL INSTRUCCIÓN	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Analfabetos/sin estudios	0,04%	0,06%	0,09%	0,08%	0,10%	0,14%	0,21%	0,32%
Enseñanza Primaria	77,73%	76,59%	75,38%	74,05%	73,75%	74,36%	75,66%	76,47%
Enseñanza Secundaria	16,63%	17,10%	17,53%	18,04%	18,07%	17,44%	16,57%	16,03%
Enseñanza Universitaria	5,60%	6,25%	7,00%	7,82%	8,08%	8,07%	7,55%	7,18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NOTA: Gestión INEM.

NIVEL FORMATIVO	2005	2006
Analfabetos/sin estudios	0,46%	0,61%
Estudios Primarios Incompletos	11,55%	12,60%
Estudios Primarios Completos	0,78%	2,66%
Estudios Secundarios	75,49%	73,46%
Estudios Postsecundarios	11,71%	10,66%
No especificado	0,00%	0,02%
Total	100%	100%

NOTA: Gestión SISPE.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del SIMA, IEA.

Mientras que en Andalucía el peso de los parados con estudios secundarios de 2ª etapa ha ido aumentando anualmente, en la provincia de Cádiz parece experimentar un gradual descenso desde el año 2000.

También son menores los porcentajes de parados analfabetos, o sin estudios, en Cádiz que en la comunidad autónoma, aunque en la primera está creciendo por año, mientras que en Andalucía parece tender al descenso, al menos así ha sido en los tres últimos años.

Podríamos deducir, por tanto, que en la provincia de Cádiz hay un mayor porcentaje de parados con estudios, y que entre éstos el nivel formativo es mayor que en el global de la región, hasta el grado de Secundaria. No obstante, la evolución reflejada en las tablas III.38, para las dos formas de registro de los niveles formativos, nos hace comprobar que en la provincia gaditana la mayor cualificación de los activos va desplazando los porcentajes mayores de paro a los niveles menores de formación.

Para todos los años tratados, se observa cómo en el total de parados va disminuyendo el peso de aquéllos que poseen titulaciones de estudios secundarios y postsecundarios e incrementándose, en consecuencia, el de los cualificados en grado de Primaria y los que no tienen estudios. De hecho, un rasgo distintivo de Cádiz sobre el conjunto andaluz es que la proporción de parados con titulación universitaria o postsecundaria en el total de parados es claramente menor, 10,66%, frente al 17,49% en Andalucía para 2006. Aún así, resultan cifras elevadas teniendo en cuenta que, por lo general, es el final de la formación académica previa al empleo.

La formación universitaria, ¿un seguro para el empleo?

A pesar del ascenso que está teniendo la presencia de la formación universitaria, e incluso de la formación de Tercer Grado, entre la población ocupada andaluza, y española, acabamos de comprobar que sigue manteniéndose elevado el porcentaje de parados que ostentan una titulación superior. Hechos, ambos, que evidencian el que cada año es mayor el número de activos con este nivel formativo.

Así, según los datos de la EPA, a fecha 31 de marzo de 2006, de las 1.935.800 personas sin trabajo en España, 447.300 poseían estudios superiores (23,1%), a las que hay que sumar 3.600 doctores (0,18% del total de parados). Con estas cifras se alcanzaban techos en el desempleo universitario en nuestro país. En Andalucía este porcentaje fue menor, del 17,49%, sobre los 473.100 desempleados que había a tal fecha. Dicha cifra se descomponía en 83.900 universitarios (17,43%) y 300 doctores (0,06%)

En cuanto a los doctores, este nivel de paro se atribuye a factores propios de los vaivenes del mercado (p.e.: las exigencias de la nueva legislación universitaria para la acreditación y contratación del profesorado universitario, o la movilidad funcional, geográfica o entre entidades). Por ello, la situación de los doctores en España se considera como de pleno empleo técnico, ya que se habla de esta posición cuando la tasa de desempleo es inferior al 5%).

El problema del aumento de paro entre los universitarios se halla, sobre todo, en que son los de mayor edad los que se van encontrando paulatinamente en esta situación. En

concreto, de los parados españoles con estudios superiores (excluidos los doctorados), el 52% tienen más de 30 años, el 11,4% rebasan los 45 años, mientras que el 4,1% ya han alcanzado los 55 años. Para estos dos últimos colectivos, los expertos hablan de desempleo “de cuello blanco”, es decir, se trata mayoritariamente de directivos y ejecutivos que, por avatares de los negocios, acaban engrosando el número de desempleados.

Distinguiendo entre sexos, de nuevo es la población femenina la que se ve más afectada. En España de los 450.900 parados con estudios superiores, incluyendo doctorados, un 61% eran mujeres. Los datos andaluces reflejan que las mujeres acaparaban el 59,8% de los 83.900 parados con formación superior a la fecha referida.

Como vimos en el apartado correspondiente al mercado de trabajo (III.5), a principios del año 2006 en la provincia de Cádiz la tasa de actividad de los hombres se calculaba en el 68,44%, siendo su tasa de paro del 14,94%. Para la población femenina estas cifras eran del 39,18% y 21,28%, respectivamente. Es decir, más de dos tercios de la población masculina de 16 o más años eran activos, mientras que entre las mujeres esta condición no la alcanzaba siquiera el 40%. Sin embargo, y según comprobamos en el Capítulo I, en torno al 75% de las mujeres activas poseían títulos de educación media o superior, un porcentaje que se ha ido manteniendo por encima del correspondiente a los activos masculinos.

En definitiva, como perfil general podemos afirmar que la mujer de la provincia gaditana llega al mercado laboral con una preparación formativa superior a la del hombre, pero, sin embargo, ésta no le es reconocida por parte del mercado, pues la tasa

de paro es muy elevada respecto a la de los activos masculinos. De forma tal es así, que para la misma fecha de comparación, primer trimestre de 2006, todos los parados andaluces que poseían el título de Doctor eran mujeres.