

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA EN
RELACIÓN CON LA UNIÓN EUROPEA**

Gálvez Gálvez, Catalina
González Flores, Ana
Saiz Santos, María

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT:

La formación continua de los trabajadores ocupados contribuye al reciclaje permanente y a la adquisición de nuevos conocimientos que les permite adaptarse a un entorno laboral y tecnológico en continuo cambio. Todo ello constituye un elemento fundamental para mejorar la competitividad de las empresas.

El objetivo de este trabajo es realizar un estudio comparativo de la situación de España frente al resto de países de la Unión Europea en lo que se refiere a la formación continua. Para ello, se aborda en primer lugar la regulación del sistema de formación continua en España, haciendo referencia a los esfuerzos que se están realizando para favorecer a las Pymes en el acceso a este tipo de formación. Asimismo, y teniendo en consideración que la formación permanente de los trabajadores es una de las directrices de la Estrategia Europea para el Empleo, y siendo el FSE el principal instrumento de promoción de dicha política, se estudia la aportación del FSE a España y en particular cómo se financian estas actividades. Por último, tomando como base la Encuesta “Continuing Vocational Training Survey in Enterprise”, se procederá a analizar la situación de la formación continua en España en relación al resto de los países de la Unión Europea.

1. INTRODUCCIÓN

Los continuos cambios que se están produciendo en los sistemas productivos y la velocidad con que se produce plantean nuevas exigencias respecto a la cualificación de la mano de obra que demandan las empresas, obligando a los trabajadores a poseer una formación específica y permanentemente actualizada. En este sentido, la FC se convierte en un elemento fundamental que proporciona nuevos conocimientos y el reciclaje permanente de los trabajadores lo que contribuye a una mayor competitividad de las empresas.

España se encuentra aún en los estadios iniciales de desarrollo de este tipo de iniciativas, sobre todo en lo que se refiere a las Pymes, que constituyendo un alto porcentaje del entramado productivo español, sufren una de las tasas de FC más bajas de Europa.

En este estudio se examina, en primer lugar, el desarrollo legislativo que ha sufrido la FC en España, haciendo especialmente hincapié en la presente articulación de la misma, y la práctica actual del sistema de financiación de los planes de formación. En segundo lugar, se establece un marco comparativo a través de diversos indicadores de la situación de la FC en España en relación con la de los países europeos.

2. LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

2.1. Antecedentes

La escasa tradición de la FC en España se debe, en parte, a que la formación a través de la experiencia (*learning by doing*) ha sustituido a la formación “formal”. El desarrollo institucional de la FC en España se inicia en 1992 con la firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua¹ (I ANFC) con vigencia para el período 1993-1996. Este primer Acuerdo supuso la creación de un subsistema de FC, que intenta acomodar la política de Formación Profesional a la cambiante realidad industrial y económica. Se intentaba establecer una conexión directa entre el mundo laboral y el formativo, dando respuesta a las necesidades de cualificación de las empresas.

Con la firma de este Acuerdo, la gestión de la FC pasó a ser responsabilidad de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), cuyos órganos de gestión eran de carácter bipartito, con representantes de organizaciones empresariales y sindicatos. El FORCEM es el encargado de administrar los fondos públicos y aprobar y realizar el seguimiento de las acciones formativas.

¹ Este Acuerdo fue firmado por las organizaciones empresariales (Confederación Española de Organizaciones Empresariales – CEOE- y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa – CEPYME) y las centrales sindicales (Comisiones Obreras –CCOO- y Unión General de Trabajadores – UGT- y Confederación Intersindical Gallega –CIG)

Tras esta primera iniciativa, en 1996 se firman los II Acuerdos Nacionales de Formación Continua (II ACNFC) vigentes para el período 1997-2000. Durante estos años se consolida plenamente la FC, incrementándose notablemente tanto la demanda de cursos de formación como el número de participantes en los mismos.

En el año 2000 se firman los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (III ANFC) para el período 2000-2004. En este caso, el modelo bipartito de gestión de los dos primeros Acuerdos se sustituye por un modelo tripartito en el que además de las organizaciones empresariales y sindicales participa la Administración. En este modelo, la gestión se realiza a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que sustituye al FORCEM².

Los III Acuerdos suponen una continuidad de las acciones emprendidas, si bien más orientadas hacia los colectivos y sectores marcados por la Estrategia Europea de Empleo³. En todo caso, los destinatarios principales de las acciones son las pequeñas y medianas empresas, especialmente las de menos de 50 trabajadores.

Este Acuerdo presenta algunas novedades respecto a los anteriores. En primer lugar, la inclusión de una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la Economía Social, dadas las especiales características que tienen en su modelo organizativo. Otra novedad relevante es la obligación de las empresas de aportar financiación privada cuando perciban ayudas del Estado para la Formación⁴.

La importancia creciente de la FC en España queda patente a través de los sucesivos ACNFC, tanto en el número de planes de formación como en el número de participantes y la financiación pública concedida. Cabe destacar que en la convocatoria de planes de formación 2001, año en el que ya están vigentes los III ANFC, se diferencia por primera vez, de forma explícita, la convocatoria de demanda de la convocatoria de oferta. En los planes de demanda (cuyas acciones formativas se enfocan a la mejora de cualificaciones profesionales específicas para trabajadores) la participación de los trabajadores se canaliza a través de la empresa en la que desarrollan su actividad, en tanto que en los de oferta (dirigidos a ofrecer cualificaciones transversales a empresas de distintos sectores), los trabajadores concurren a la programación ofertada sin la intermediación de la empresa en la que trabajan.

De la lectura del cuadro 1 se desprende que en estos diez años analizados son los planes intersectoriales/planes de oferta los que han registrado una mayor crecimiento, especialmente tras la firma del III ANFC. Este acuerdo persigue entre otros aspectos facilitar un mayor acceso

² En este III ANFC se establece la fusión del FORCEM con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

³ Se trata de incrementar la participación de las mujeres, los trabajadores mayores de 45 años, las personas con discapacidad y los trabajadores con baja cualificación.

⁴ Esta obligatoriedad en la cofinanciación privada de acciones formativas (planes de formación de empresas) se establece con la entrada en vigor del Reglamento 68/2001 de la Comisión Europea que garantiza la libre competencia entre las empresas, de modo que el FSE exige mayor control y transparencia respecto a los fondos dirigidos a la formación continua.

a la FC a los trabajadores de las Pymes, impulsando los planes de oferta como complemento a los tradicionales planes de demanda. Según los datos de la Fundación Tripartita para el Empleo (2003), el porcentaje de trabajadores de Pymes que participaron en la convocatoria de oferta en el año 2001 alcanzó el 78,4% frente al 21,6% de trabajadores de grandes empresas. Por lo que se refiere a los planes de formación en la convocatoria de demanda, la participación de los trabajadores de las Pymes fue del 41% y la de los trabajadores de empresas de mayor tamaño del 59%.

Cuadro 1. Principales Datos de la Formación Continua

Año	Nº Planes de Formación (Certificados) ⁵						Nº participantes
	Total*	Empresas	Agrupado	Intersect/ Planes de oferta	Acciones Complementarias	PIF	
I ANFC							
1993	692	488	199	5	-	-	294.219
1994	1451	801	634	16	335	300	780.588
1995	2.288	1.111	1.172	5	321	1.013	1.242.641
1996	1.775	714	1.048	13	-	2.115	1.266.984
II ANFC							
1997	3.456	1.634	1.743	79	452	2.695	1.356.006
1998	3.821	1.613	2.132	76	299	3.564	1.346.111
1999	4.319	1.744	2.497	78	276	3.992	1.422.923
2000	4.527	1.830	2.620	77	292	1.107	1.568.121
III ANFC							
2001	4.927	2.215	1.307	1.405	-	**1.335	1.802.435
2002	6.443	2.821	1.716	1.906	194	***1.162	n.d.
2003	7.796	2.946	2.438	2.412	-		n.d.

Financiación Pública de los planes de formación (en mill. de euros)						
Año	Total*	Empresa	Agrupado	Intersect/ Planes de oferta	Acciones Complementarias	PIF
I ANFC						
1993	56,00	33,40	13,84	8,76	-	-
1994	180,24	76,29	78,33	25,63	-	0,52
1995	310,65	95,18	172,68	42,79	35,02	1,50
1996	372,84	85,94	231,38	55,52	44,17	3,59
II ANFC						
1997	345,03	78,37	200,07	66,59	55,10	5,44
1998	347,85	82,89	194,23	70,72	45,29	7,26
1999	406,50	94,43	237,25	74,83	39,30	8,77
2000	495,76	118,53	296,05	81,17	33,44	2,63
III ANFC						
2001	497,56	110,10	243,06	235,17	-	**3,97
2002	638,03	135,41	248,52	259,56	24,18	***2,98
2003	642,74	144,83	152,29	249,39	-	

Fuente: *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*. Boletín Estadístico, octubre- diciembre 2003.

(*) El Total corresponde a la suma de los planes de formación de empresa, agrupados e intersectoriales.

(**) Este dato hace referencia al bienio 2001-2002

(***) Este dato hace referencia al bienio 2002-2003

⁵ Los datos de formación del año 2002-2003 son los planes aprobados, todavía no certificados

2.2. Regulación Actual de la Formación Continua

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, y la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 500/2004, de 13 de febrero de 2004, suponen la puesta en marcha de un nuevo modelo de gestión de la Formación continua cuyo objetivo prioritario es facilitar a las empresas, especialmente a las Pymes, el desarrollo de programas de formación para sus trabajadores mediante un procedimiento más ágil, flexible y sencillo, que les permita planificar y llevar a cabo la formación que necesitan sin tener que ajustarse a convocatorias anuales. Más en concreto, mediante este nuevo modelo de gestión, se pretende, entre otros objetivos, disminuir la carga burocrática y que exista una mayor relación entre el esfuerzo soportado a través de la cuota de Formación Profesional y la ayuda que pueden percibir las empresas para realizar acciones formativas.

Entre los colectivos que pueden beneficiarse de la FC se encuentran los trabajadores asalariados que satisfagan la cuota de formación profesional, los afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los Autónomos y los que aún no estando ocupados se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos) en sus períodos de no ocupación, los que acceden a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión por expediente autorizado. El personal al servicio de las Administraciones públicas podrá participar a través de planes específicos, elaborados tanto por las Administraciones públicas como por las organizaciones sindicales.

2.2.1. Financiación de la Formación Continua

La FC se financia por un lado, con financiación privada de las empresas que invierten en FC y, por otro lado, con financiación pública aprobada en el Presupuesto de Gastos del INEM y que procede de tres fuentes distintas: los ingresos por la cuota de FP, que provienen de las aportaciones obligatorias de las cotizaciones que realizan los trabajadores; las ayudas del FSE, de acuerdo con los programas operativos y en las condiciones establecidas por las autoridades comunitarias⁶; y una dotación presupuestaria específica (30 millones de euros por año) procedente de los Presupuestos Generales para la formación de ocupados que no tengan obligación de cotizar por la contingencia de formación profesional.

La FC subvencionada por fondos públicos se financia en una parte importante a través de la cuota de FP que se obtiene del sistema de Seguridad Social de los trabajadores. El porcentaje de la cuota se sitúa en el 0,7% sobre la base reguladora de accidentes de trabajo y

⁶ Los Objetivos 1 y 3 del FSE y los Programas Operativos Plurirregionales para la iniciativa empresarial y la formación continua están diseñados para soportar la adaptabilidad y modernización de la educación, de los sistemas y políticas de formación y empleo, convirtiéndose en instrumentos a través de los cuales la financiación se proporciona para iniciativas de formación continua.

enfermedades profesionales- 0,6% aportado por las empresas y 0,1% por los trabajadores⁷. De los ingresos obtenidos por estas cuotas, se destinará, como mínimo, un 50% a la financiación de las iniciativas de formación de trabajadores ocupados, tanto del sector público como privado, dedicando el otro 50% restante a la formación profesional de los trabajadores desempleados⁸.

Las cifras del cuadro 2 indican que aproximadamente el 71% de los recursos públicos disponibles para financiar las acciones de FC proceden de las cuotas de FP, un 26% procede del FSE y el 3% de los Presupuestos Generales.

Cuadro 2. Recursos públicos destinados al sistema de formación continua
(en millones de euros)

	2000	2001	2002	2003	2004
Cuota de FP	541,9	557,3	626,3	664,1	686,3
FSE	195,7	195,7	237,7	226,8	250,3
Total	737,6	753,0	864,0	890,9	936,6

Fuente: *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2003)*. FSE y Formación continua. Elaboración propia.

Nota: A esta cantidad hay que añadir la dotación presupuestaria específica de 30 millones de euros por año para no cotizantes de la cuota de formación profesional.

En relación con la financiación privada de las empresas, cada una de ellas dispondrá de un crédito para formación que podrá hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, una vez realizada la formación. La gestión de estas ayudas comporta una estructura basada en un sistema de financiación de bonificaciones por el que las empresas pueden deducir parte de sus gastos o inversión en formación, de la cuota que han de ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito anual para FC, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de cuota de formación profesional durante el año natural anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado⁹ en

⁷ Esta cuota es recaudada por la Tesorería General de la Seguridad Social y forma parte de los ingresos del gobierno. El Presupuesto General del Estado los adjudica al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que los transfiere al INEM, quien anualmente asigna la proporción correspondiente a la formación continua a la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo.

⁸ Con la firma en 1993 de los I Acuerdos sobre Formación Continua y la creación del FORCEM se acordó que un porcentaje de la cuota de formación profesional, que anteriormente era íntegramente para la formación ocupacional, se destinara a la financiación de la formación de los ocupados. Dicho porcentaje se fijó en el 0,10% en 1993, para incrementarse de forma paulatina durante los años de vigencia del Acuerdo: 0,20% en 1994, 0,25% en 1995 y 0,30% en 1996. Desde 1997 y tras el III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, el porcentaje sigue siendo el mismo para la formación continua y la ocupacional, el 0,35% en ambos casos.

⁹ El Real Decreto Ley 7/2005, de 22 de abril, por el que se modifica la ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, en materia de financiación de la formación continua (BOE 26/04/2005) revisa entre otros aspectos, el sistema de bonificaciones para la formación continua

función del tamaño de las empresas, de tal forma que dicho porcentaje será mayor cuanto menor sea el tamaño de estas.

COSTE BONIFICABLE, AÑO 2005	
Empresas de 1 a 5 trabajadores	420 euros
Empresas de 6 a 9 trabajadores	100%
Empresas de 10 a 49 trabajadores	75%
Empresas de 50 a 249 trabajadores	60%
Empresas de más de 250 trabajadores	50%

La diferencia entre el coste total de la formación y la bonificación aplicada por la empresa, será la aportación privada realizada por ésta a efectos de calcular el porcentaje mínimo de cofinanciación exigible según su plantilla. No obstante, las empresas de menos de 10 trabajadores estarán exentas de contribuir en la citada financiación. La comprobación de si se ha cumplido esta exigencia de cofinanciación privada se efectuará una vez realizada la formación de todo el ejercicio¹⁰.

APORTACIÓN PRIVADA DE LAS EMPRESAS	
<u>Aportación privada mínima exigida = Costes de formación- Bonificación aplicada</u>	
Empresas de 1 a 9 trabajadores	0%
Empresas de 10 a 49 trabajadores	10%
Empresas de 50 a 249 trabajadores	20%
Empresas de más de 250 trabajadores	40%

Las propias empresas podrán organizar y gestionar el programa de formación de sus trabajadores, o bien contratarla con un centro o con una institución especializada. Además, las empresas podrán agruparse concertando la organización y gestión de su programa de formación con una “entidad organizadora”. Esta fórmula permitirá a través de economías de escala que un mayor número de Pymes ofrezca formación a sus trabajadores.

3. SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA Y EN LA UE

En la primera parte de este estudio hemos introducido algunas consideraciones sobre la regulación de la FC en España. En el presente apartado, examinaremos algunos aspectos sobre la FC en el marco europeo, situando el caso de España dentro de este contexto. El objetivo es ofrecer una visión general que nos permita ver la importancia de estas actividades en los diferentes países de la UE-15. El estudio se limita a cuatro indicadores: proporción de empresas que ofrecen formación a sus trabajadores, empresas que ofrecen cursos de formación, participación de los trabajadores en cursos de formación, y gasto de formación de las empresas (como porcentaje de los costes laborales totales). El análisis se realiza en primer lugar por

¹⁰ Esta comprobación se realizará tomando como referencia la diferencia entre la suma acumulada de todos los costes de formación en que ha incurrido la empresa durante todo el ejercicio y la suma de las bonificaciones aplicadas por la empresa.

países (Cuadro 3) y, en segundo lugar, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas (Cuadro 4).

Para realizar el análisis se utilizan datos procedentes de la encuesta “Continuing Vocational Training Survey in Enterprises” (CVTS), realizada por Eurostat en 1999¹¹. Esta encuesta permite hacer una primera aproximación, tratando de salvar algunas de las dificultades de la tarea de comparar el desarrollo de la FC a escala europea. Por ejemplo, es complicado delimitar la frontera entre las diferentes modalidades de formación, además de que los sistemas de FC difieren entre los países europeos (Crespo y Sanz, 2000).

Los datos correspondientes al porcentaje de empresas que ofrecen FC a sus trabajadores, tanto cursos como otras formas de FC¹², indican que en el conjunto de la UE una proporción elevada lleva a cabo acciones formativas: un 62%, cifra que se reduce al 54% cuando se consideran las empresas que ofrecen cursos de formación. Hay, no obstante, diferencias significativas entre países. Mientras que en países como Dinamarca y Suecia el porcentaje de participación de las empresas en las acciones formativas es muy elevado (96% y 91%, respectivamente), los países del sur de Europa registran las tasas más bajas: Grecia (18%), Portugal (22%) e Italia (24%). España, con un 36% de empresas que ofrecen formación, supera a los tres anteriores pero se sitúa a mucha distancia del resto de países, que se encuentran todos por encima de la media europea.

Entre las razones que permiten explicar la reducida importancia que tiene la formación en las empresas españolas, autores como Crespo y Sanz (2000) destacan la elevada presencia de contratos temporales. Esto supone un desincentivo para la realización de acciones formativas en las empresas debido a que la reducida permanencia del trabajador en la empresa recorta las posibilidades de la empresa de obtener rentabilidad de los conocimientos adquiridos por éste.

Cuando se considera la participación de los trabajadores en cursos de formación, se constata que en Europa, el 40% de los ocupados participan en estas acciones formativas, reduciéndose al 25% en el caso de España. En este sentido, es posible dividir a los países en tres grandes grupos. Un primer grupo estaría formado por los países nórdicos, con una tasa de participación de los trabajadores superior al 50%. El segundo grupo, en el que el ratio de participación se encuentra entre el 30% y el 40%, está formado por Reino Unido, Francia,

¹¹ La encuesta se realizó a más de 76.000 empresas de 10 o más trabajadores, de las que fueron excluidas las del sector primario. Esta es la segunda encuesta que se realiza, la primera, CVTS 1, fue realizada en 1993.

¹² Las otras formas de formación continua hace referencia a las siguientes: la formación en el lugar de trabajo (períodos planificados de formación, instrucción o experiencia práctica); asistencia a conferencias, seminarios, etc.; autoaprendizaje (cursos a distancia, cintas de video o audio, etc.); acciones orientadas al desarrollo del conocimiento y habilidades de los trabajadores (rotación del puesto de trabajo, círculos de calidad, etc.).

Irlanda, Bélgica, Países Bajos, Alemania y Austria. En el tercer grupo, con un ratio de participación inferior al 30%, están Italia, España, Portugal y Grecia.

Cuadro3. Formación continua en las empresa europeas, 1999

Países	% empresas ofrecen formación	% empresas ofrecen cursos de formación	% de participantes en cursos de formación	Gastos de formación de las empresas
Bélgica	70	48	41	1,6
Dinamarca	96	88	53	3,0
Alemania	75	67	32	1,5
Grecia	18	9	15	0,9
España	36	28	25	1,5
Francia	76	71	46	2,4
Irlanda	79	56	41	2,4
Italia	24	23	26	1,7
Luxemburgo	71	50	36	1,9
Países Bajos	88	82	41	2,8
Austria	72	71	31	1,3
Portugal	22	11	17	1,2
Finlandia	82	75	50	2,4
Suecia	91	83	61	2,8
Reino U.	87	76	49	3,6
UE-15	62	54	40	2,3

Fuente: Eurostat (2002), CVTS 2. Elaboración propia.

Por lo que se refiere al esfuerzo formativo desarrollado por las empresas, medido a través del gasto total en cursos de formación como porcentaje de los costes laborales totales, existen notables diferencias entre los países comunitarios: mientras países como Reino Unido, Dinamarca, Suecia o Países Bajos registran un elevado esfuerzo formativo, con un ratio entre los costes de formación y los costes laborales que oscila entre el 3,6% y el 2,8%, en otros, como es el caso de Grecia, ese ratio no alcanza el 1%. Cabe destacar que España, con tan sólo un 1,5% de los costes laborales frente al 2,3% de la UE, es uno de los países con un ratio menor.

Otro elemento a considerar respecto a la realización de FC es el tamaño de la empresa. En este sentido, se observan pautas de comportamiento similares en España y la UE, creciendo con la dimensión de la empresa el porcentaje de empresas que ofrecen formación a sus trabajadores. Este hecho puede explicarse por varios motivos: por un lado, una gran empresa dispone de los instrumentos de gestión y de realización de la FC, mientras que la Pyme carece de formación organizada de manera interna. Por otro lado, en una gran empresa, las posibilidades de promoción o ascenso profesional son más fáciles de conseguir, de manera que el empresario puede invertir en formación sin preocuparse de que sus empleados se vayan de la empresa después de haber realizado actividades formativas (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2003).

En el caso de España, apenas el 27% de las empresas pequeñas (10-19 empleados) realizan actividades formativas, mientras que estas actividades son realizadas por el 91% de las empresas de más de 500 trabajadores, lo que muestra una gran polarización. No obstante, a

pesar de las similitudes entre las empresas españolas y europeas, hay un rasgo diferencial que merece destacarse, y es que mientras que la proporción de empresas pequeñas que forman a sus trabajadores es más baja en España que en la UE (casi la mitad), conforme aumenta la dimensión de las empresas se van reduciendo considerablemente las disparidades.

La misma consideración es extensiva al resto de indicadores. En primer lugar, la tasa de participación de los trabajadores en cursos de formación aumenta con el tamaño de las empresas, siendo las diferencias más acusadas en España que en la UE: mientras que en la UE, la tasa en las empresas con más de mil empleados triplica a la de las empresas de menos de veinte, en el caso español, la tasa de las grandes empresas es seis veces mayor. En segundo lugar, se constata la relación directa entre la dimensión de las empresas y el esfuerzo formativo realizado. De hecho, las empresas españolas de menor tamaño tan sólo destinan a formación el 0,5% de los costes laborales (las empresas europeas el 1,5%), en tanto que las grandes empresas (más de 500 empleados) dedican el 2,1% (las empresas europeas el 2,3%).

Cuadro 4. Formación continua por tramos de tamaño de empresas

Nº empleados	% empresas ofrecen formación		% empresas ofrecen cursos de formación		% de participantes en cursos de formación		Gastos de formación de las empresas	
	España	UE	España	UE	España	UE	España	UE
De 10 a 19	27	49	20	41	8	19	0,5	1,5
De 20 a 49	38	67	28	58	12	25	0,7	1,4
De 50 a 249	58	81	49	75	20	33	1,1	2,4
De 250 a 499	82	94	74	91	33	39	1,9	2,3
De 500 a 999	91	96	85	91	39	44	2,1	2,7
De 1000 o más	96	99	95	98	46	50	2,1	2,5
Total	36	62	28	54	25	40	1,5	2,3

Fuente: Eurostat (2002), CVTS 2. Elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

La FC en España, históricamente, ha sido realizada a través del “learning by doing”(aprender trabajando) (Köler, 1994). Esto explica en parte la escasa tradición de la FC en España. De hecho, ésta no se institucionaliza hasta 1992 cuando se firma el Acuerdo Tripartito que da origen al FORCEM (Fundación para la Formación Continua). En el año 1996 se firma el II ACNFC en el que se introducen nuevos cambios para facilitar e incorporar a nuevos grupos de trabajadores a la FC. Por último, el III ACNFC ha supuesto una continuidad de las acciones emprendidas hacia colectivos y sectores marcados por la Estrategia Europea de Empleo. Algunas de esas novedades van encaminadas a fomentar la participación en la FC de los trabajadores de las Pymes, las cuales tradicionalmente, por sus especiales características, tiene más dificultades para acceder a los planes de formación. No obstante, a pesar de las iniciativas legislativas desarrolladas y logros alcanzados, un estudio comparativo de la FC desarrollado en el resto de la UE y España (a través de la encuesta *Continuing Vocational Training Survey in*

Enterprises) deja patente la necesidad de potenciar las prácticas de FC continua entre las empresas españolas y fundamentalmente entre las de menor tamaño,

En efecto, los diversos indicadores de las actividades de FC desarrollada por las empresas europeas reflejan que la incidencia de la FC en España es bastante débil, situación que contrasta con la de los países escandinavos. Por otro lado, cuando se consideran esas actividades por tramos de tamaño de las empresas, se observan pautas de comportamiento similares en España y la UE, constatándose que el porcentaje de empresas que desarrollan acciones formativas, la proporción de trabajadores que participan en cursos de formación y el ratio entre los costes de formación y los costes laborales aumentan con la dimensión de las empresas. Asimismo, las diferencias entre las empresas españolas y europeas son muy acusadas en el caso de las de menor tamaño, mostrando las empresas españolas unos ratios menores de formación, sin embargo, a medida que aumenta la dimensión de las empresas se reducen considerablemente las disparidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CRESPO, J. y SANZ, I. (2000): “La formación continua en España: implicaciones de política económica”, en *Papeles de Economía Española*, nº 86, pp. 280-293.
- COMISIÓN EUROPEA (2002): *Continuing Vocational Training Survey, 1999 (CVTS 2)*, Luxemburgo.
- EUROPEAN CENTRE FOR DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (2003): *Key figures on vocational education and training*, CEDEFOP, Luxemburgo.
- COMISION EUROPEA (2002): “Disparities in acces to continuing vocational training in enterprises in Europe”, *Statistics in focus. Population and social conditions*. Theme 3-22/2002.
- COMISION EUROPEA (2002): “Costs and funding of continuing vocational training in enterprises in Europe”, *Statistics in focus. Population and social conditions*. Theme 3-8/2002.
- DE LA TORRE PRADOS, I. (2000): “La dimensión social del capital humano. Formación ocupacional y formación continua”, en *Papeles de Economía Española*, nº 86, pp. 266-280.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2003): *Consolidación y desarrollo de la formación continua en España. Retos para la formación continua y sus instituciones en un futuro próximo*, Colección documentos e informes (<http://www.fundaciontripartita.org>).
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2003): *Fondo Social Europeo y Formación Continua*, (<http://www.fundaciontripartita.org>).
- PERAITA, C. (2000): “Características de la formación en la empresa española”, en *Papeles de Economía Española*, nº 86, pp. 295-307.