

## ENCUESTA ANUAL LABORAL

### RESUMEN DE RESULTADOS

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha realizado la primera **Encuesta Anual Laboral** dirigida a **empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2013**.

Esta encuesta tiene como objetivo principal obtener información sobre el comportamiento de las empresas en materia laboral en aspectos sobre los que no pueden obtenerse datos de otras fuentes, como son los registros administrativos, a las que complementa. En particular, la Encuesta aporta información sobre medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas en 2013, aspectos relacionados con las relaciones laborales, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y temas relacionados con las previsiones empresariales. Parte de esta información se recogió en el módulo del cuarto trimestre de 2012 de la Encuesta de Coyuntura Laboral.

La encuesta ha estado cofinanciada por el Fondo Social Europeo y se encuentra incluida en el Programa Anual 2014 del Plan Estadístico Nacional 2013-2016 aprobado por Real Decreto 1017/2013, de 20 de diciembre.

#### I.-Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2013

Un **27%** de las empresas aplicaron **medidas de flexibilidad interna** <sup>(1)</sup> en 2013. Estas empresas emplean **al 46,1% de los trabajadores**.

El porcentaje de empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna es mayor cuanto mayor es el **tamaño de la empresa**: desde el 23,8% en las empresas de 5 a 9 trabajadores, alcanza el 57,3% en las empresas de más de 499 trabajadores.

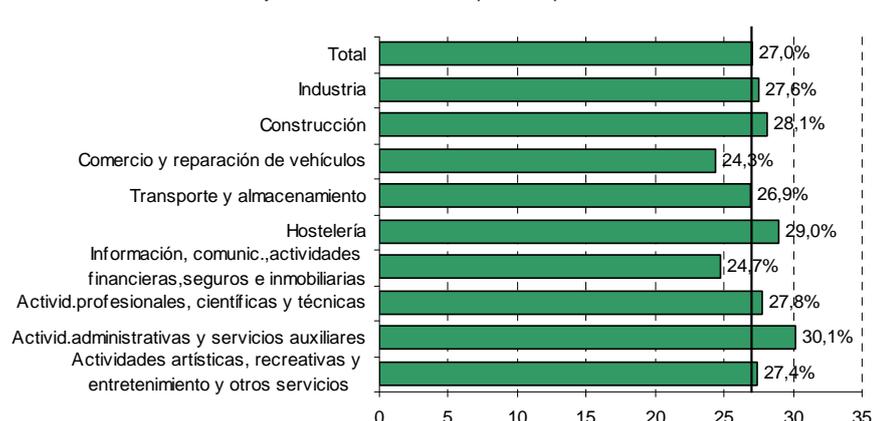
Por **actividad económica**, se han aplicado medidas de flexibilidad interna en un 27,6% de las empresas de la industria, en un 28,1% de las de la construcción y en un 26,8% de las de los servicios.

Las actividades administrativas y servicios auxiliares y la hostelería son las que alcanzan mayores porcentajes de aplicación de este tipo de medidas: del 30,1% y del 29% respectivamente. Las actividades con menores porcentajes son el comercio y reparación de vehículos con un 24,3%, información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias con un 24,7% y el transporte y almacenamiento que lo hizo en un 26,9%, todas ellas con porcentajes inferiores al total nacional.

**Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna**  
Porcentaje sobre el total de empresas, por tamaño de la empresa



**Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna**  
Porcentaje sobre el total de empresas, por actividad económica



(1) Como medidas de flexibilidad interna se incluyen, principalmente: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (por ejemplo: cuantía salarial o sistema de remuneración o jornada de trabajo u horario), movilidad funcional, movilidad geográfica, suspensión temporal del contrato o reducción de jornada y los cambios de contrato por distinto tipo de jornada.

De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un **17,6%** del total de empresas aplicaron medidas que afectaron a la **jornada laboral** <sup>(2)</sup>, un **8%** a **cambios de tipo de jornada en el contrato** <sup>(3)</sup>, un **6,8%** al **sistema de remuneración y cuantía salarial** <sup>(4)</sup>, un 2,5% a la movilidad funcional y un 1,8% a la movilidad geográfica.

Según el tamaño de la empresa, en cada una de las cinco categorías en las que se han agrupado los distintos tipos de medidas, se observa que los porcentajes son mayores cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

En las empresas de **más de 499 trabajadores** en un 35,2% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 20,6% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 16,3% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

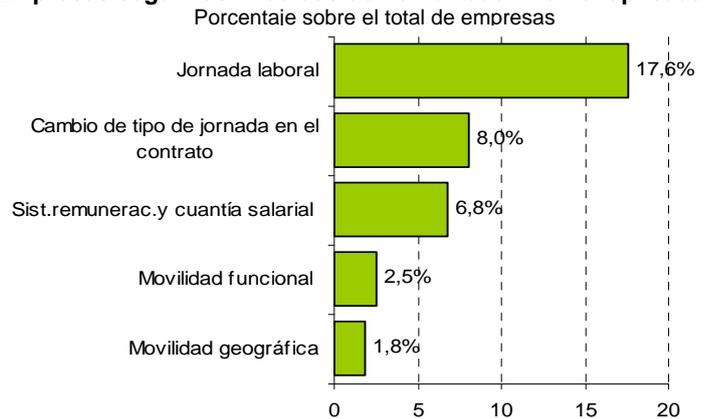
En las empresas de **250 a 499 trabajadores** en un 29,1% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 18,8% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 15% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **50 a 249 trabajadores** en un 26,8% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 14,9% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 12% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **10 a 49 trabajadores** en un 18,3% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 8,3% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 7,8% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **5 a 9 trabajadores** en un 16% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 7% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 5,4% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

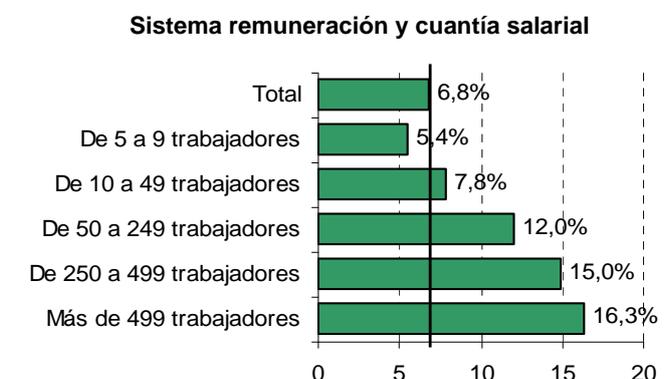
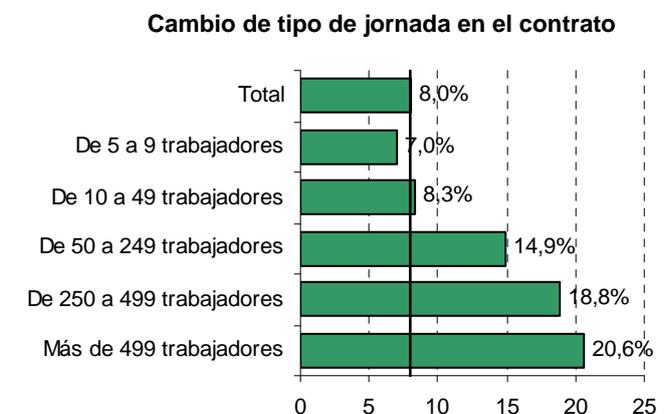
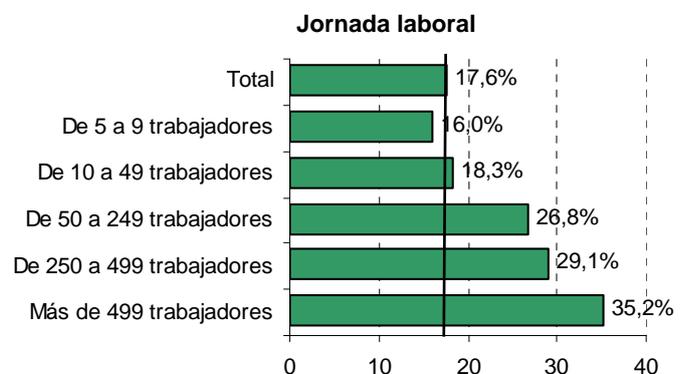
### Empresas según las medidas de flexibilidad interna aplicadas (1)



(1) Una misma empresa puede haber aplicado más de una medida

### Empresas por medidas de flexibilidad interna aplicadas más frecuentes, según tamaño de empresa

Porcentaje sobre el total de empresas por tamaño de la empresa



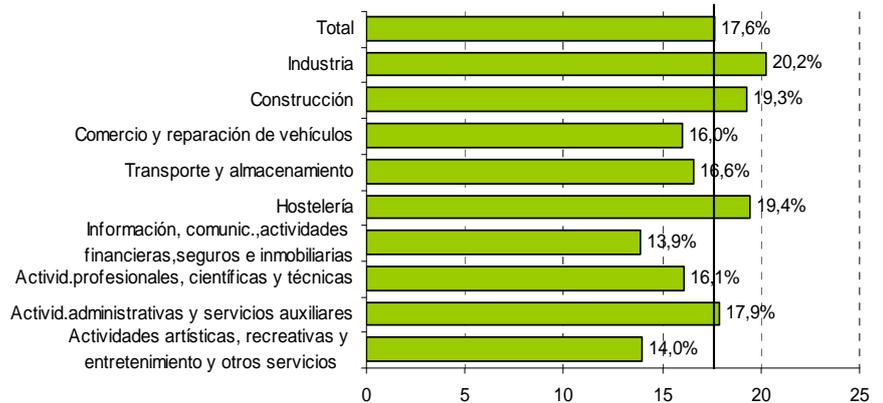
(2) Reducción de jornada; suspensión de contratos; ampliación de la jornada (excluidas las horas extraordinarias y las horas complementarias); introducción o modificación de la distribución irregular de jornada; otras medidas (cambios en el tipo de jornada – partida o continuada-, cambios en la distribución semanal de jornada, modificación de la planificación anual de las vacaciones, etc.).

(3) Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o viceversa.

(4) Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado (bien por contrato, bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo); supresión o disminución de conceptos extrasalariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento IT, etc.); sustitución de una parte del salario fijo por salario variable

**Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna que afectan a la jornada laboral, según actividad económica**

Porcentaje sobre el total de empresas por actividad económica



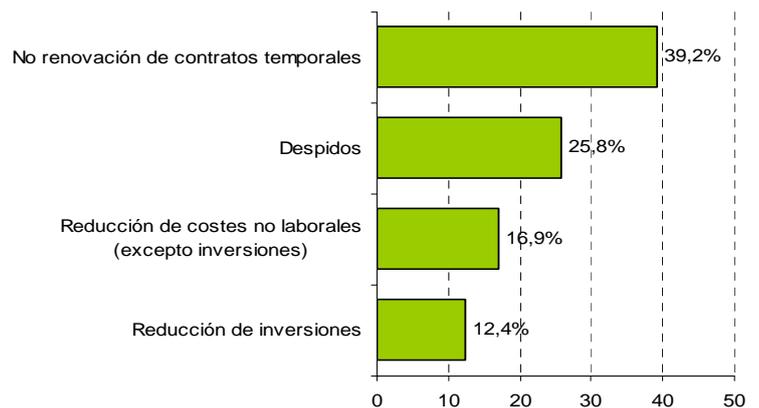
En las empresas de menos de 250 trabajadores el porcentaje de medidas que supusieron movilidad funcional fue superior a las que supusieron movilidad geográfica. En cambio, en las empresas de 250 a 499 trabajadores el porcentaje de movilidad geográfica fue del 10,5% y el funcional del 8,4%. En las empresas de más de 499 trabajadores dichos porcentajes fueron del 18,3% y 12,7% respectivamente.

De las empresas que aplicaron medidas de flexibilidad interna, que afectaron a la **jornada laboral**, los porcentajes más elevados por actividad económica se dieron en la industria con un 20,2%, en la construcción el 19,3% y dentro del sector servicios en la hostelería con un 19,4%. Los menores porcentajes correspondieron a “información, comunicación, actividades financieras de seguros e inmobiliarias” y “actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios” con un 13,9% y un 14%, respectivamente.

Por otra parte, un 60,6% de empresas independientemente de haber aplicado medidas de flexibilidad interna o no, adoptaron otras medidas de ajuste. Un 39,2% de las empresas no renovaron contratos temporales, un 25,8% despidieron trabajadores, un 12,4% redujeron inversiones y un 16,9% redujeron costes no laborales. Finalmente, un 33,7% de las empresas no aplicaron ni medidas de flexibilidad interna ni las medidas comentadas anteriormente.

**Empresas que han aplicado otro tipo de medidas (1)**

Porcentaje sobre el total de empresas

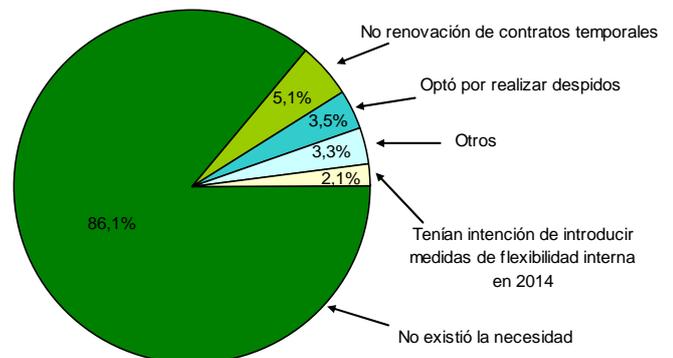


(1) Una misma empresa puede haber aplicado más de una medida

**Empresas que no han aplicado medidas de flexibilidad interna, según motivo para no hacerlo.**

Porcentaje sobre las empresas que no han aplicado medidas de flexibilidad interna

Del total de empresas que **no aplicaron medidas de flexibilidad interna**, un 86,1% indica que el motivo principal fue que no existió la necesidad, un 5,1% la no renovación de contratos temporales, un 3,5% optó por realizar despidos, un 2,1% señala como motivo más importante que tenían la intención de introducir medidas de flexibilidad interna el siguiente ejercicio, y un 3,3% por otros motivos.



## II.- Regulación de las relaciones laborales

En cuanto a la regulación de las relaciones laborales, los resultados de la Encuesta muestran que **para el 79,5% de las empresas con convenio colectivo, éste se adapta bastante o mucho a sus necesidades.** Este porcentaje es mayor entre las empresas con convenio sectorial (80,5%), que entre las empresas con convenio de empresa (74,4%).

El posible **obstáculo para ajustar salarios** que más empresas han señalado como relevante es el efecto negativo que tendría sobre el esfuerzo o motivación de los trabajadores (82,7%), seguido de lo establecido en el convenio colectivo (77,5%) y la posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa (65,9%).

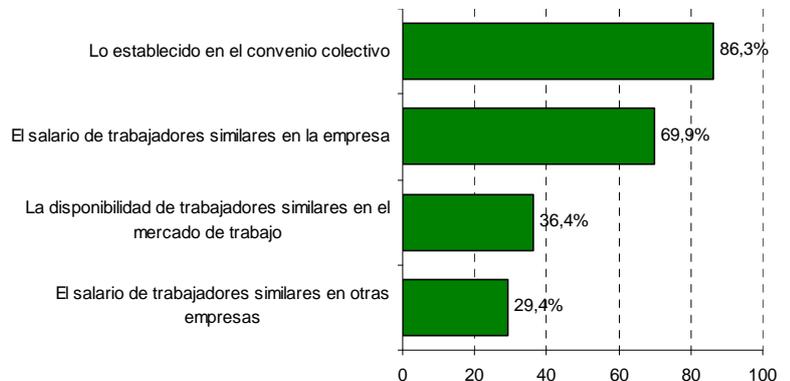
A la hora de **establecer el salario de nuevos empleados**, el convenio es un factor bastante o muy relevante para el 86,3% de las empresas. Otro factor importante para un 69,9% de las empresas, sería el salario de trabajadores similares en la empresa.

La distribución de las empresas con convenio sectorial según **motivo para no contar con convenio colectivo de empresa** fue: 73,2% por adecuarse el convenio sectorial a sus necesidades, 15,3% por la falta de representación legal de los trabajadores en la empresa, 9,9% por el desconocimiento del procedimiento para elaborar y negociar un convenio colectivo de empresa y 1,6% por la negativa de los representantes legales para negociar.

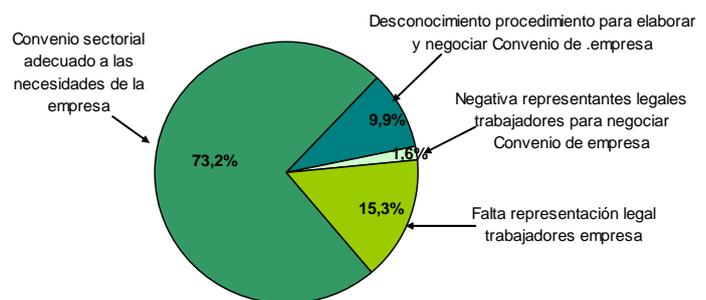
### Empresas que consideran bastante o muy relevantes los siguientes obstáculos en el caso de plantearse una reducción o congelación salarial



### Empresas que consideran bastante o muy relevantes los siguientes factores para establecer el salario de un trabajador nuevo en la empresa



### Empresas con convenio sectorial, según motivo principal para no contar con convenio de empresa



## III.- Formación en las empresas

En la investigación sobre las **competencias que las empresas consideran clave para su desarrollo futuro**, un mayor porcentaje de empresas consideran bastante o muy importantes las de trabajo en equipo (83,3%) y la atención a los clientes (80%), frente a las profesionales de tecnologías de la información (28,7%) o de idiomas extranjeros (39,4%).

### Empresas que consideran bastante o muy importante las siguientes competencias para el desarrollo de la empresa en los próximos años



La valoración de la importancia de todas las competencias investigadas es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, pero con mayor diferencia en las relativas a dirección, profesionales de tecnologías de la información, lenguas extranjeras y resolución de problemas/ conflictos. La importancia de la atención al público es mayor en el sector servicios, frente a la industria.

Un 28,1% de las empresas **detectaron necesidades de formación** en su plantilla en 2013, con grandes diferencias por tamaño: frente al 21,8% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores, el 75,8% de las empresas de más de 499 trabajadores detectaron estas necesidades.

Por actividad económica el porcentaje de empresas que detectaron necesidades de formación alcanzó el 38,5% en las empresas de actividades profesionales, científicas y técnicas, frente a solo el 21,4% en hostelería.

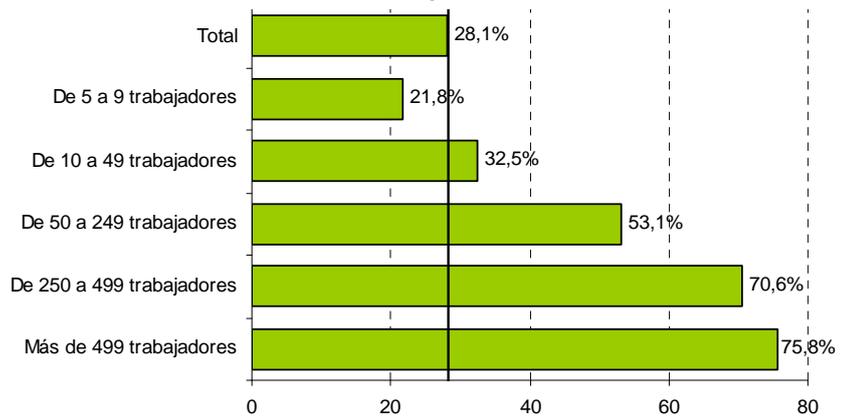
En 2013, el **74,2%** de las empresas proporcionaron algún tipo de **formación** a sus trabajadores.

Por **tamaño de empresa**, el porcentaje de empresas que proporcionan formación aumenta según aumenta el tamaño, siendo el porcentaje del 67,6% en las de 5 a 9 trabajadores y del 99,6% en las empresas de más de 499 trabajadores.

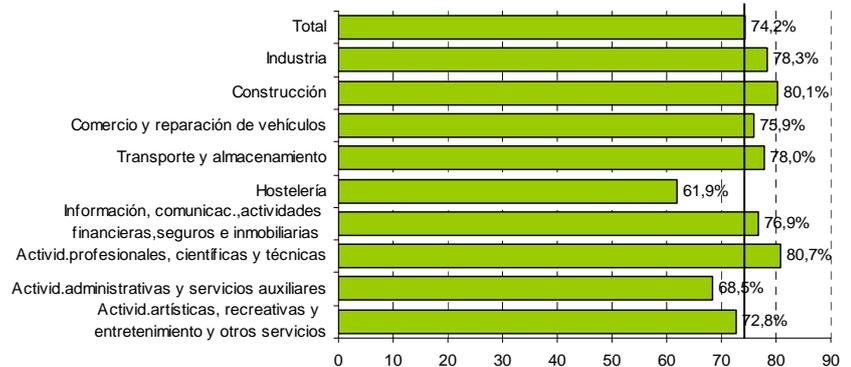
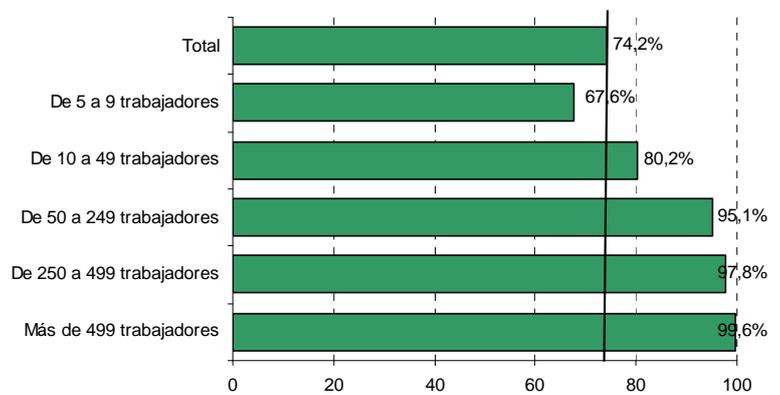
Por **actividad económica**, las empresas más formadoras, con un 80,7%, son las de actividades profesionales, científicas y técnicas, y con un 80,1% la construcción. Por el contrario, el porcentaje en la de hostelería es del 61,9% y en las de actividades administrativas y servicios auxiliares un 68,5%.

Por **tipo de competencias**, el 63,8% de las empresas formaron en aquellas que eran obligatorias para el puesto de trabajo, y solo un 5,3% en competencias básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita.

#### Empresas que detectaron necesidades formativas, según tamaño de empresa



#### Porcentaje de empresas formadoras según tamaño de empresa y actividad económica.

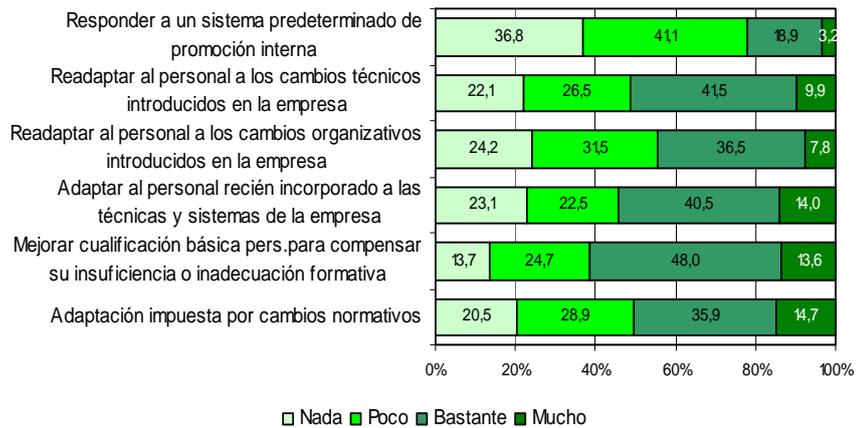


#### Porcentaje de empresas formadoras según competencias



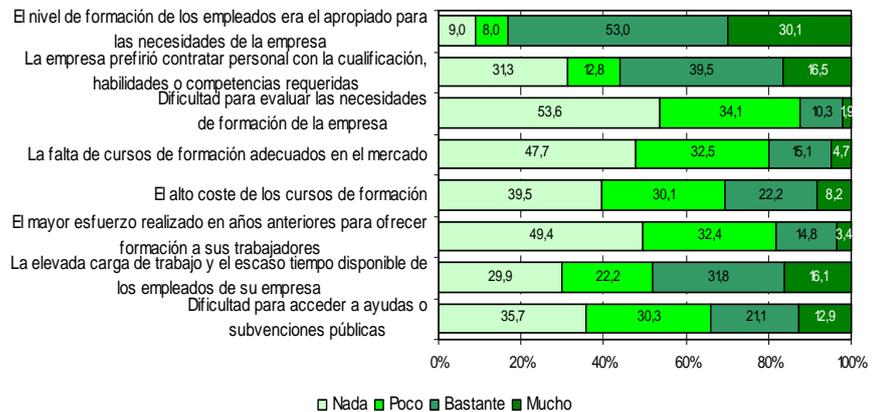
Según el **grado de relevancia de los objetivos** de las acciones formativas, del total de empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores durante 2013, el 61,6% considera más relevante mejorar la cualificación básica de su personal seguido del 54,4% que considera más relevante adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa. Por el contrario el 77,9% considera poco o nada relevante responder a un sistema de promoción interna como posible objetivo de las acciones formativas.

**Porcentaje de empresas formadoras según grado de relevancia de posibles objetivos de las acciones formativas**



Del total de empresas que **no proporcionaron formación** a sus trabajadores durante el 2013, el 83,1% consideró bastante o muy relevante el motivo de tener empleados con el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa, el 55,9% prefirió contratar personal con las habilidades y competencias requeridas y un 47,9% no dio formación por la elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa.

**Porcentaje de empresas no formadoras según grado de influencia de ciertos motivos para no dar formación**

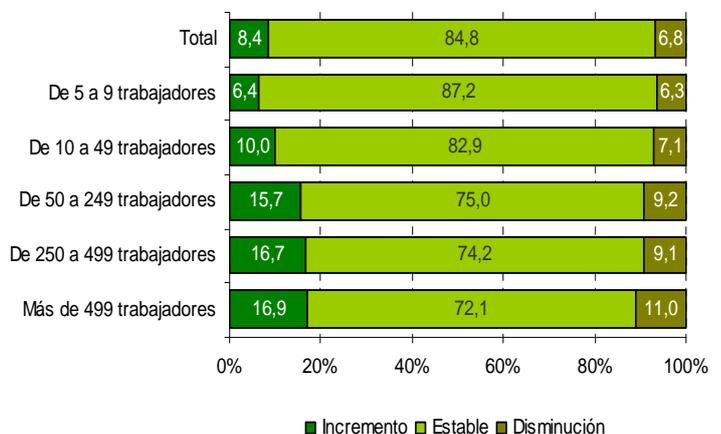


#### IV.- Previsiones empresariales

En cuanto a la **evolución prevista** del número de trabajadores en un año (del 15 de junio de 2014 al 15 de junio de 2015) <sup>(1)</sup>, un 84,8% de las empresas prevén permanecer estables, un 8,4% esperan aumentar la plantilla y un 6,8% prevén disminuir el número de trabajadores.

Por **tamaño de empresa**, es mayor el porcentaje de empresas que esperan incrementar su plantilla en un año cuanto mayor es su tamaño. Además, en las empresas de más de 49 trabajadores la diferencia entre el porcentaje de empresas que prevén un aumento y el porcentaje de empresas que prevén una disminución es superior a 5 puntos porcentuales, mientras que en las empresas de menor tamaño no alcanza los 3 puntos porcentuales.

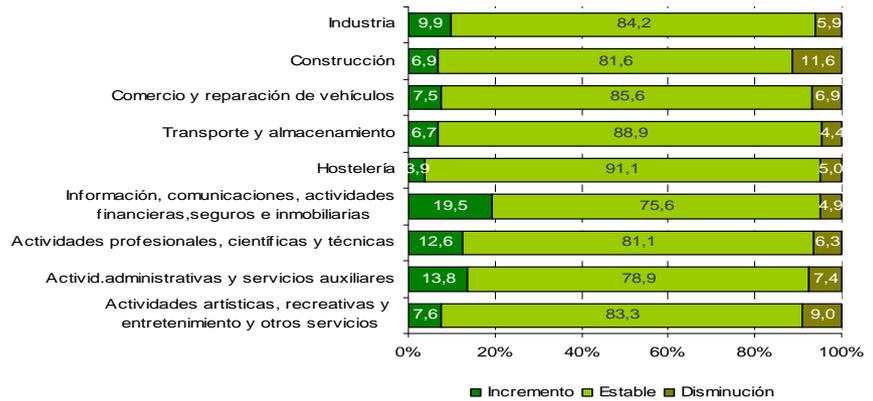
**Empresas, según evolución prevista del número de trabajadores en un año, por tamaño de empresa**



(1) La recogida de cuestionarios se ha realizado en septiembre-octubre de 2014

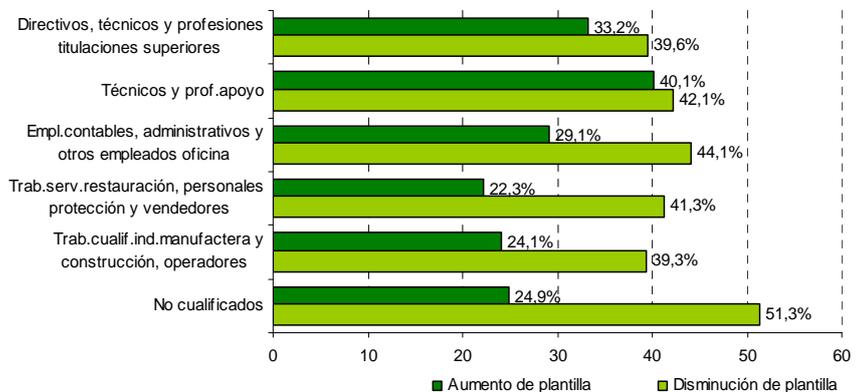
Por **actividad económica**, el mayor porcentaje de previsión de incremento de plantilla, con un 19,5%, se da en información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias, seguido de las actividades administrativas y servicios auxiliares, con un 13,8%, y las actividades profesionales, científicas y técnicas, con un 12,6%. Por el contrario, en la construcción un 11,6% de las empresas esperan disminuir el número de trabajadores en un año. La hostelería, con un 91% de empresas que no aumentarán ni disminuirán plantilla, es la que mayor estabilidad prevé.

**Empresas, según evolución prevista del número de trabajadores en un año, por actividad económica y por ocupación**



En las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año, el mayor porcentaje, un 40,1%, prevén aumentar el “personal técnico y profesionales de apoyo”, y un 33,2% el de “directivos, técnicos y profesionales con titulaciones superiores”.

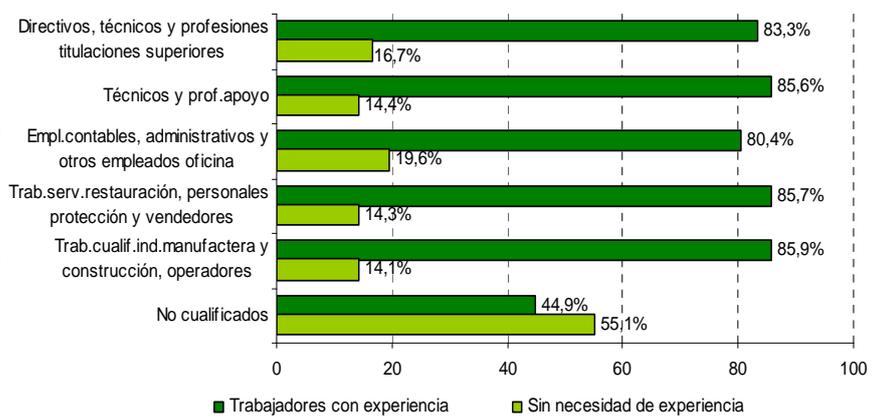
**Empresas que prevén variación de plantilla en un año, según ocupación**  
Porcentaje sobre total de empresas que prevén aumento o disminución, según el caso



En las empresas que **prevén una disminución de plantilla** en un año los mayores porcentajes son los de empresas que prevén reducir “trabajadores no cualificados”, con un 51,3%, seguido de “empleados contables o administrativos”, con un 44,1%.

**Empresas que prevén aumento de plantilla, según experiencia o tipo de contrato con el que cubrirían los puestos de trabajo, por ocupación**

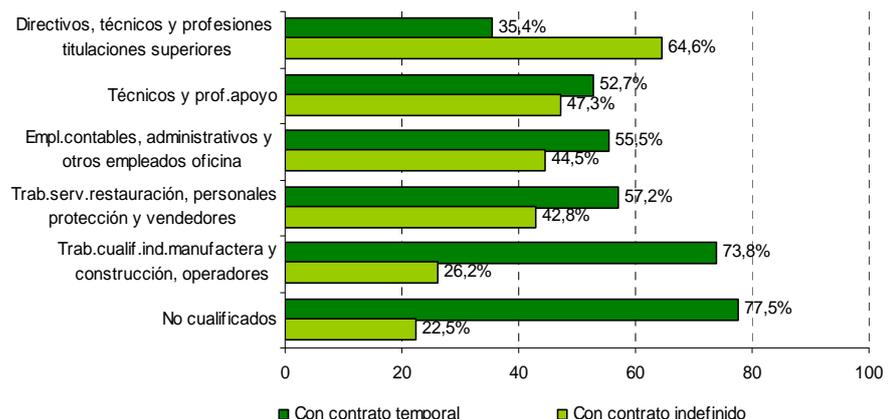
Porcentaje sobre el total de empresas que prevén aumento en cada ocupación



Las empresas que **prevén aumentar sus efectivos** en un año cubrirían esos puestos de trabajo en casi todos los grupos de ocupación principalmente con **personal con experiencia**, con porcentajes que superan el 85 %, en los casos de “trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción y operadores”, “trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y “técnicos y profesionales de apoyo”.

La única excepción en la que se prevén aumentar los efectivos en un año principalmente con trabajadores **sin necesidad de experiencia** es en el caso del personal no cualificado, donde dicho porcentaje es del 55,1%.

Las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año cubrirían los puestos mayoritariamente (64,6%) con contrato indefinido para el grupo de “personal directivo, técnicos y profesionales asociados a titulaciones superiores”, repartidos casi por igual entre contrato indefinido (47,3%) y contrato temporal (52,7%) para los “técnicos y profesionales de apoyo” y con recurso mayoritario al contrato temporal en el resto de las ocupaciones, especialmente en personal no cualificado (77,5%).



Según la **vía principal** que prevén utilizar las empresas para cubrir los **puestos de trabajo vacantes**, un 24,4% de las empresas prevén recurrir a relaciones personales, un 21,1% a portales web especializados, un 19,3% a solicitudes directas de los trabajadores, un 8,5% prevé acudir a los servicios públicos de empleo, y un 6,4% a agencias privadas de colocación.

Por **tamaño de empresa**, respecto a las dos principales vías que se utilizarían para cubrir los puestos de trabajo (relaciones personales y portales web especializados), las empresas pequeñas, de 5 a 9 trabajadores, prefieren hacerlo a través de relaciones personales en un 31,9%. En las empresas de 10 a 49 trabajadores las dos principales vías alcanzan porcentajes muy similares y es mayor el porcentaje de empresas de más de 50 trabajadores que utilizarían portales web especializados, que en el caso de las empresas de más de 499 trabajadores llegaría al 38,9%.

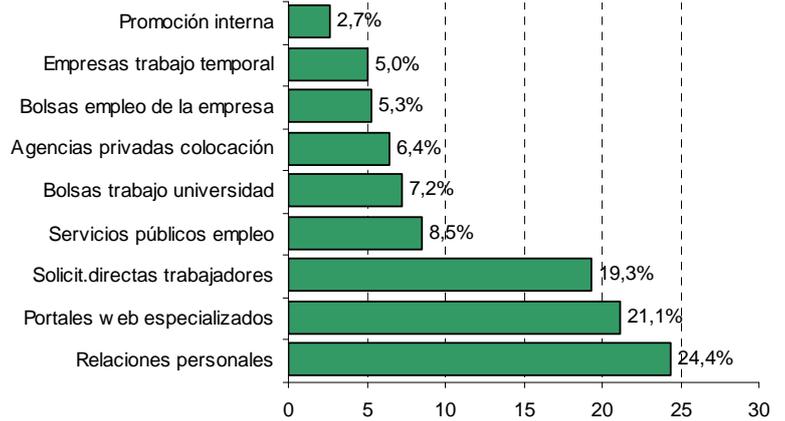
Ante un **aumento de la demanda** relevante y de cierta duración, un 68,1% de las empresas se decantaría por contratar nuevo personal con contrato temporal, frente a un 19,3% que contrataría nuevo personal con contrato indefinido, un 8,2% incrementaría el número de horas trabajadas y un 4,2% aumentaría la subcontratación a otras empresas. Esta preferencia se mantiene independientemente del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Igualmente, ante una **reducción de la demanda** relevante y de cierta duración el 73% de las empresas se decantaría por reducir costes no laborales, el 67,1% por reducir costes laborales, el 44,3% reduciría los precios y el 39,2% reduciría la producción. Esta preferencia, en general, se mantiene independientemente del tamaño de las empresas y la actividad económica.

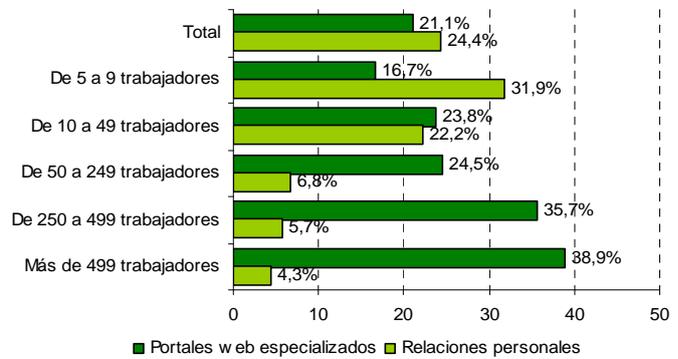
De entre **aquellas que reducirían los costes laborales**, un 45,3% optarían preferentemente por reducir sus trabajadores con contrato temporal, frente al 9,9% que reducirían su plantilla con contrato indefinido.

Además, un 23,2% preferiría una reducción del número de horas trabajadas con la correspondiente reducción de salarios, y un 14,8% una reducción de salarios.

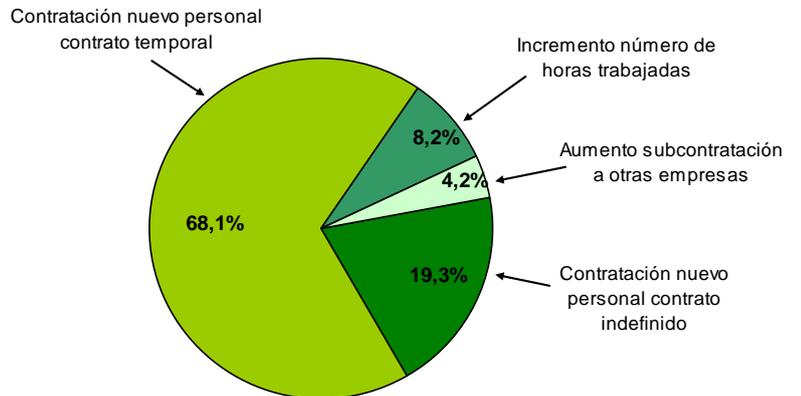
**Empresas que prevén aumento de plantilla, por vía principal que prevén utilizar para cubrir puestos de trabajo**



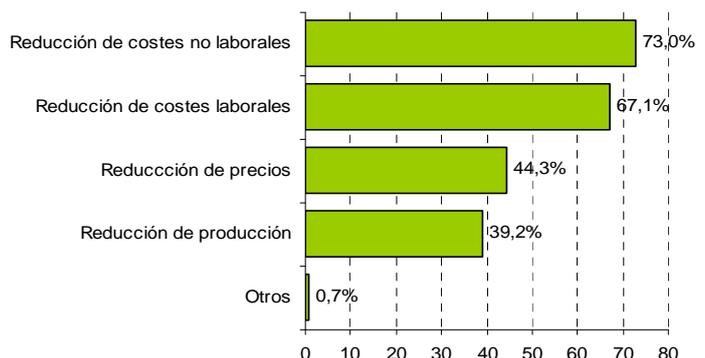
**Empresas según las dos vías principales previstas para cubrir puestos de trabajo por tamaño de empresa**



**Empresas según reacción ante un aumento de la demanda**  
Porcentaje sobre el total de empresas



**Empresas según reacción ante una reducción de la demanda**  
Porcentaje sobre el total de empresas



## PRINCIPALES RESULTADOS

	<u>Porcentajes sobre el total de empresas</u>
<b>Empresas según hayan aplicado medidas de flexibilidad interna y otro tipo de medidas</b>	
Aplicaron medidas de flexibilidad interna <sup>(5)</sup>	27,0
Aplicaron otro tipo de medidas <sup>(6)</sup>	60,6
No aplicaron ni medidas de flexibilidad interna ni otras medidas	33,7
<b>Empresas según regulación de las relaciones laborales</b>	
Consideran que su convenio colectivo se adapta bastante o mucho a sus necesidades, respecto al total de empresas con convenio colectivo	79,5
Cuyo motivo principal para no tener convenio colectivo de empresa o grupo de empresa es que el convenio sectorial se adecua a sus necesidades, respecto al total de empresas con convenio colectivo sectorial	73,2
<b>Empresas según formación</b>	
Proporcionan formación a sus trabajadores	74,2
Proporcionan cursos de formación a sus trabajadores, respecto al total de formadoras	85,6
Han detectado necesidades de formación	28,1
De las cuales proporcionan formación	93,8
No han detectado necesidades de formación	71,9
De las cuales proporcionan formación	66,6
<b>Empresas según previsiones empresariales</b>	
Prevén incrementar su número de trabajadores en un año	8,4
Prevén reducir su número de trabajadores en un año	6,8
Vía principal prevista para cubrir puestos de trabajo, respecto al total de empresas que prevén un aumento de plantilla	
- Relaciones personales	24,4
- Portales web especializados	21,1
Reaccionarían ante un aumento de demanda contratando personal con contrato temporal	68,1
Reaccionarían ante una reducción de demanda:	
- Reduciendo costes no laborales	73,0
- Reduciendo costes laborales	67,1
De las cuales, lo harían preferentemente reduciendo:	
- El número de trabajadores con contrato temporal	45,3
- El número de horas trabajadas y los salarios	23,2
- La parte variable de los salarios	10,4
- El número de trabajadores con contrato indefinido	9,9

(5) Como medidas de flexibilidad interna se incluyen, principalmente: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (por ejemplo: cuantía salarial o sistema de remuneración o jornada de trabajo u horario), movilidad funcional, movilidad geográfica, suspensión temporal del contrato o reducción de jornada y los cambios de contrato por distinto tipo de jornada.

(6) Como otro tipo de medidas se incluyen: finalización o no renovación de contratos temporales, despidos individuales, despidos colectivos, reducción de inversiones y reducción de costes no laborales (excepto inversiones)

### NOTA METODOLÓGICA

La EAL 2013 es una investigación por muestreo, dirigida a empresas de 5 o más trabajadores en media en el año 2013, de todas las actividades económicas excluyendo agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Administración Pública y defensa, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, y en todo el territorio nacional, excluyendo Ceuta y Melilla.

El directorio del que se ha seleccionado la muestra consta de 286.874 empresas. El tamaño muestral teórico a nivel nacional está próximo a 10.000 empresas.

La recogida de cuestionarios se ha realizado en septiembre-octubre de 2014.



Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social  
Secretaría General Técnica  
Subdirección General de Estadística  
e-mail: estadistica@meys.es