

ENCUESTA ANUAL LABORAL 2016

RESUMEN DE RESULTADOS

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha realizado la cuarta **Encuesta Anual Laboral** dirigida a **empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2016**. Esta nota recoge los principales resultados así como un cuadro resumen con la evolución de las principales variables desde 2013.

Esta encuesta tiene como objetivo principal obtener información sobre el comportamiento de las empresas en materia laboral en aspectos no cubiertos por otras fuentes de información, como los registros administrativos. Tiene por tanto un papel complementario. En particular, la encuesta aporta información sobre medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, aspectos vinculados con las relaciones laborales, con la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores, previsiones de decisiones empresariales y aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales.

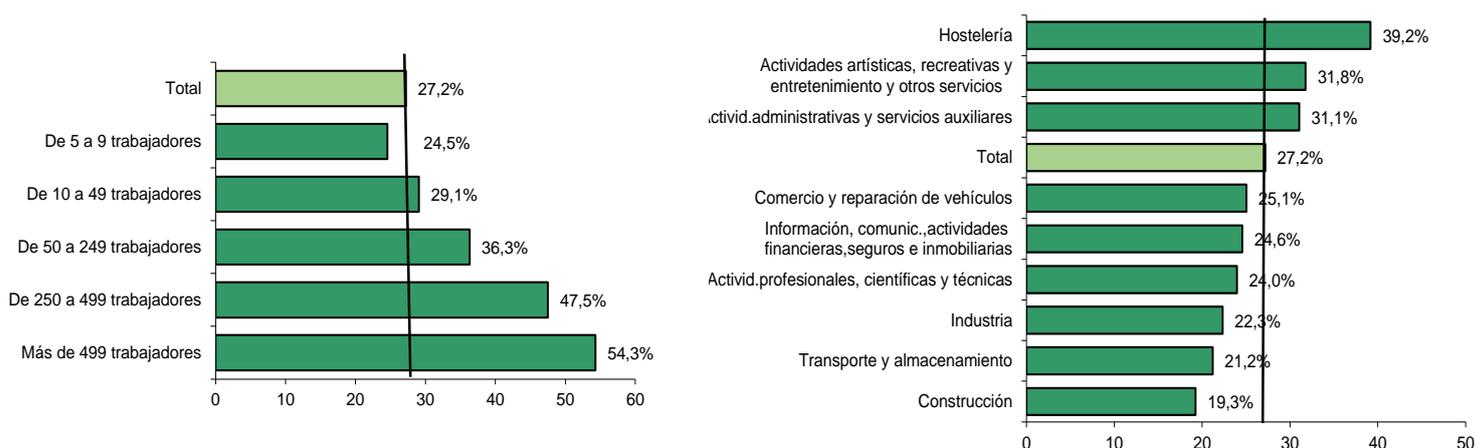
La encuesta ha sido cofinanciada por el Fondo Social Europeo y se encuentra incluida en el Programa Anual 2017 del Plan Estadístico Nacional 2017-2020, aprobado por Real Decreto 747/2016 de 30 de diciembre.

I.-Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2016

Un **27,2% de las empresas aplicaron medidas de flexibilidad interna¹** en 2016. Estas empresas emplean al 41,4% de los trabajadores.

En todas las empresas (salvo las de 5 a 9 trabajadores), el porcentaje que ha aplicado medidas de flexibilidad interna se sitúa por encima de la media general del 27,2%. El porcentaje de empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, alcanzando el 54,3% en las de más de 499 trabajadores.

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



Por actividad económica, se han aplicado medidas de flexibilidad interna en un 29,5% de las empresas del sector servicios, en un 22,3% de las de la industria y en un 19,3% de las de la construcción. La hostelería y actividades “artísticas, recreativas y entretenimiento y otros servicios” y “administrativas y servicios auxiliares”, son las que alcanzan mayores porcentajes de aplicación de este tipo de medidas, por encima

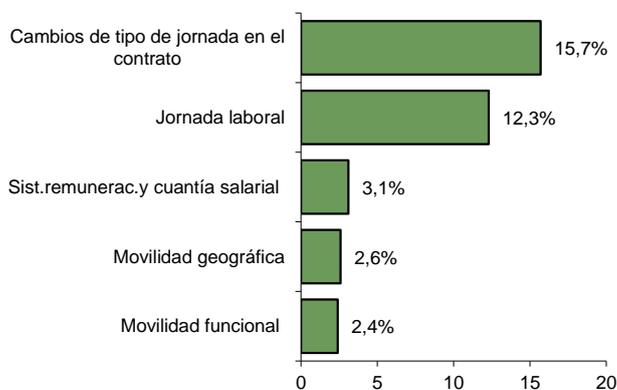
¹ Como medidas de flexibilidad interna se incluyen, principalmente: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (por ejemplo: cuantía salarial o sistema de remuneración o jornada de trabajo u horario), movilidad funcional, movilidad geográfica, suspensión temporal del contrato o reducción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

del 30%. Las actividades con menores porcentajes son “transporte y almacenamiento” con un 21,2% y la construcción con un 19,3%.

De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un **15,7%** del total de empresas aplicaron medidas que afectaron a **cambios de tipo de jornada en el contrato**², un **12,3%** a la **jornada laboral**³, un **3,1%** al **sistema de remuneración y cuantía salarial**⁴, un 2,6% a la movilidad geográfica y un 2,4% a la movilidad funcional.

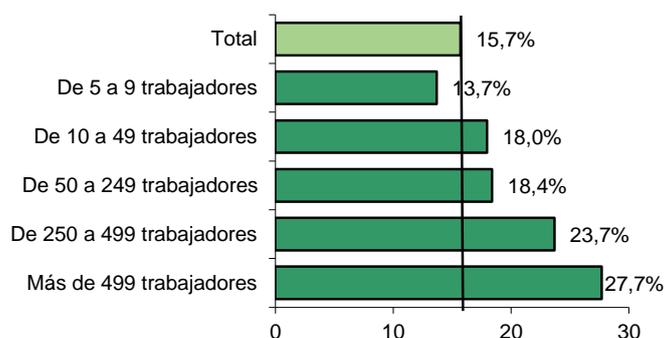
Empresas según las medidas de flexibilidad interna aplicadas ⁽¹⁾

Porcentaje sobre el total de empresas

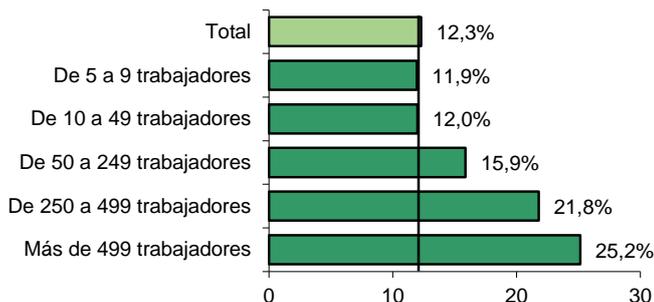


(1) Una misma empresa puede haber aplicado más de una medida

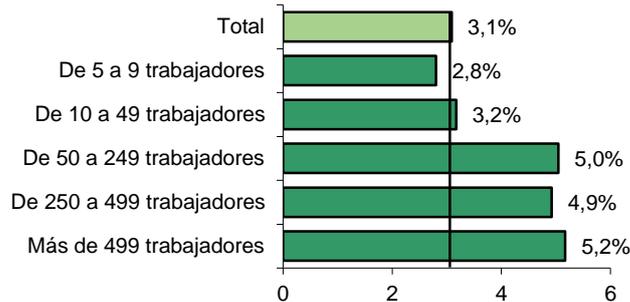
Cambios de tipo de jornada en el contrato por tamaño de empresa



Jornada laboral



Sistema remuneración y cuantía salarial



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 aumentan cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

En las empresas de **más de 499 trabajadores** en un 27,7% las medidas de flexibilidad afectaron a un cambio de tipo de jornada en el contrato, en un 25,2% afectaron a la jornada laboral y en un 5,2% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **250 a 499 trabajadores** en un 23,7% las medidas de flexibilidad supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato, en un 21,8% afectaron a la jornada laboral, y en un 4,9% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **50 a 249 trabajadores** en un 18,4% las medidas de flexibilidad supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato, en un 15,9% afectaron a la jornada laboral, y en un 5,0% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

El porcentaje de empresas que aplicaron **movilidad funcional** y el de empresas que aplicaron **movilidad geográfica** aumenta según tramo de tamaño de forma similar en ambas medidas.

² Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o viceversa.

³ 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.).

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.

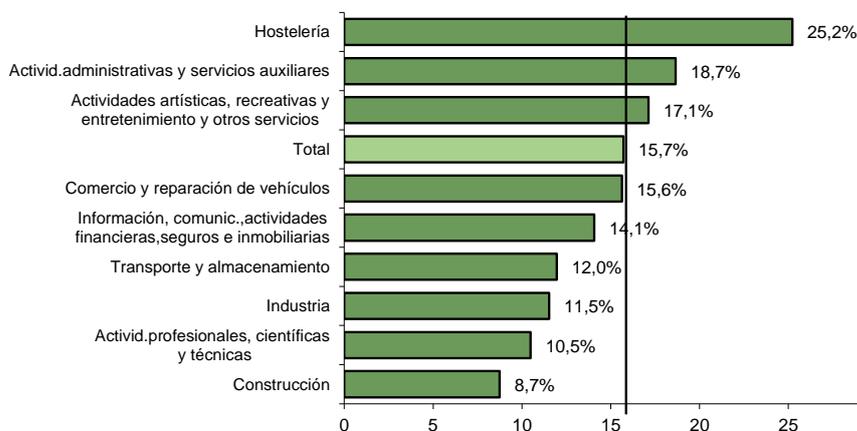
De las empresas que aplicaron medidas de flexibilidad interna que **supusieron cambio de tipo de jornada en el contrato**, los porcentajes más elevados por actividad económica se dieron en la hostelería con un 25,2% y en las “actividades administrativas y servicios auxiliares” con un 18,7%. Los menores porcentajes correspondieron a las actividades profesionales, científicas y técnicas con un 10,5% y a la construcción con un 8,7%.

De las empresas que aplicaron medidas de flexibilidad interna, más de la mitad, el 56,3% lo hicieron sin afectar a los costes laborales.

Por otra parte, un **34,5%** de empresas, independientemente de haber aplicado medidas de flexibilidad interna o no, adoptaron **otras medidas de ajuste**. Un 17,9% redujeron costes no laborales, un 17,2% de las empresas despidieron trabajadores, un 10,5% redujeron inversiones y un 9,2% redujeron el volumen de trabajadores con contrato temporal.

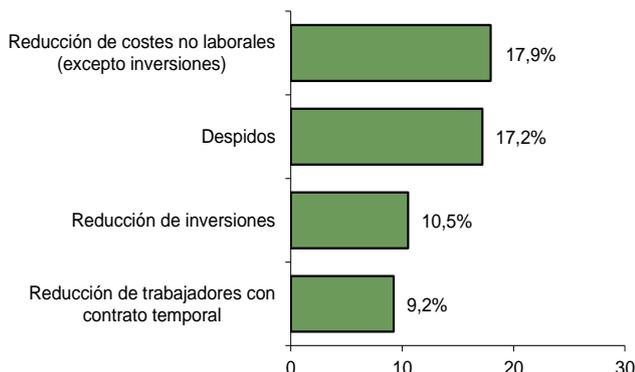
Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna que supusieron cambio de tipo de jornada en el contrato, según actividad económica

Porcentaje sobre el total de empresas por actividad económica



Empresas que han aplicado otro tipo de medidas (1)

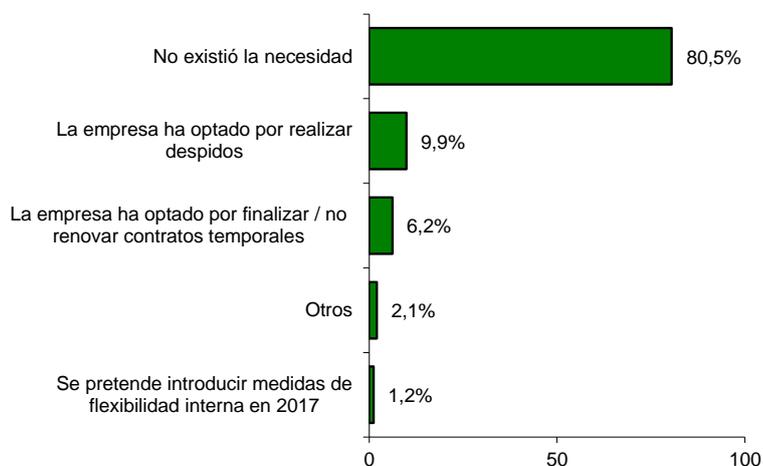
Porcentaje sobre el total de empresas



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

Finalmente, un 53,2% de las empresas no aplicaron ni medidas de flexibilidad interna ni las medidas comentadas anteriormente.

Del total de empresas que **no aplicaron medidas de flexibilidad interna**, un 80,5% indica que el motivo principal fue que no existió la necesidad, un 9,9% optó por realizar despidos, un 6,2%, por la no renovación de contratos temporales, un 1,2% señala como motivo más importante que tenían la intención de introducir medidas de flexibilidad interna el siguiente ejercicio, y un 2,1% por otros motivos.



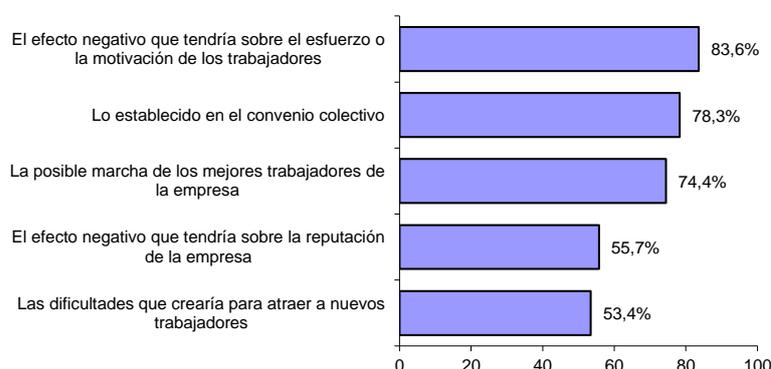
II.-Regulación de las relaciones laborales

En cuanto a la regulación de las relaciones laborales, los resultados de la Encuesta muestran que **para el 74,3% de las empresas con convenio colectivo, éste se adapta bastante o mucho a sus necesidades.**

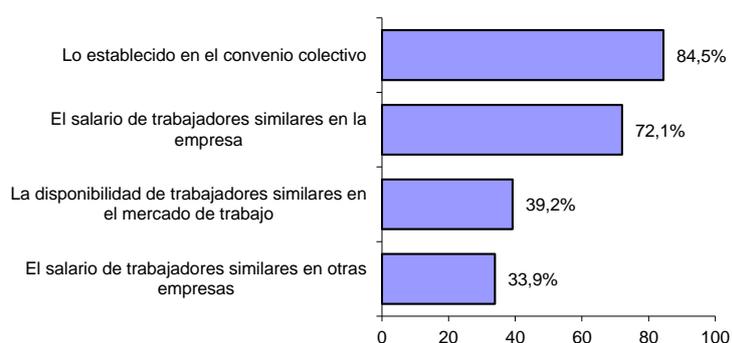
El posible **obstáculo para ajustar salarios** que más empresas han señalado como bastante o muy relevante es el efecto negativo que tendría sobre el esfuerzo o motivación de los trabajadores (83,6%), seguido de lo establecido en el convenio colectivo (78,3%) y la posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa (74,4%).

A la hora de **establecer el salario de nuevos empleados**, el convenio es un factor bastante o muy relevante para el 84,5% de las empresas. Otro factor importante para un 72,1% de las empresas, sería el salario de trabajadores similares en la empresa.

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



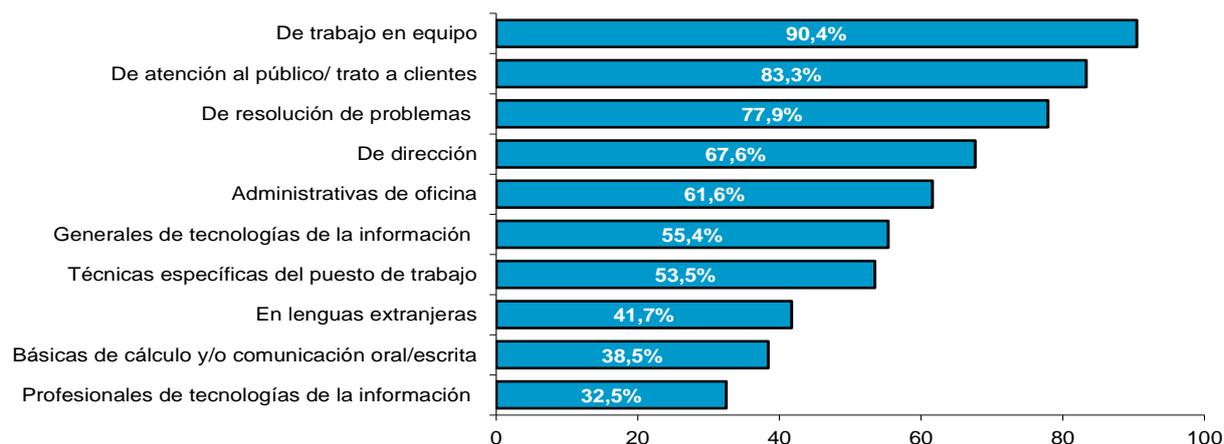
III.-Formación en las empresas

En la investigación sobre las **competencias que las empresas consideran clave para su desarrollo futuro**, un mayor porcentaje de empresas consideran bastante o muy importante las de trabajo en equipo (90,4%) y las de atención al público o trato a clientes (83,3%), frente a las profesionales de tecnologías de la información (32,5%) o básicas de cálculo y/o de comunicación oral o escrita (38,5%).

El porcentaje de empresas que consideran importantes las competencias investigadas es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa salvo en las relativas a trabajo en equipo, atención al público/trato a clientes y administrativas de oficina.

Por sectores, las diferencias más relevantes se observan en la competencia de atención al público, mucho, más valorada en el sector servicios que en la industria o la construcción, y la competencia en técnicas específicas en el puesto de trabajo, más valorada en la industria y la construcción que en el sector servicios.

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

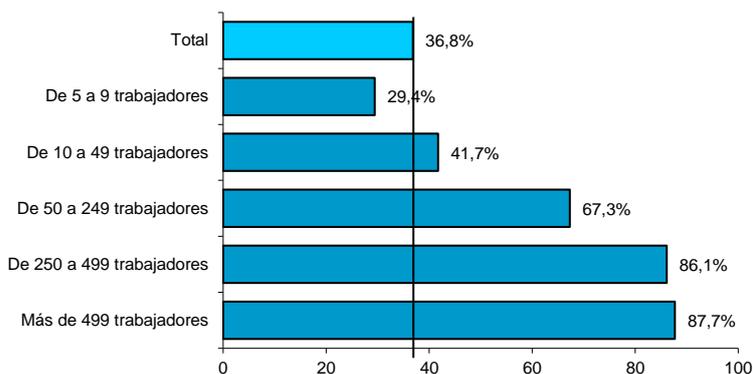


Un 36,8% de las empresas **detectaron necesidades de formación** en su plantilla en 2016. Se dan grandes diferencias por tamaño: frente al 29,4% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores, el 87,7% de las empresas de más de 499 trabajadores detectaron estas necesidades.

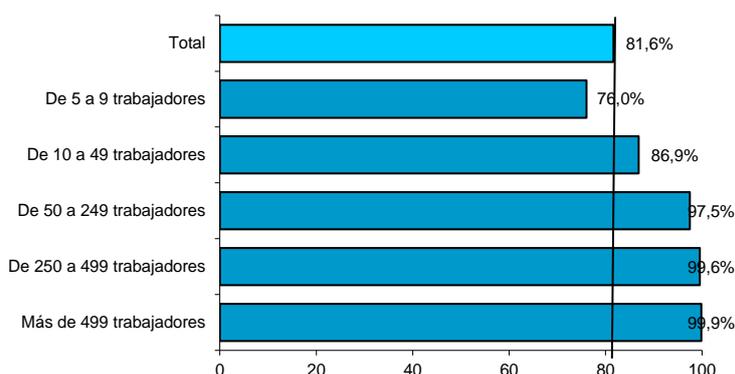
En 2016, el **81,6%** de las empresas **proporcionaron algún tipo de formación** a sus trabajadores.

Por tamaño de empresa, el porcentaje de empresas que proporcionan formación se incrementa según aumenta el tamaño, siendo el porcentaje del 76,0% en las de 5 a 9 trabajadores y del 99,9% en las empresas de más de 499 trabajadores

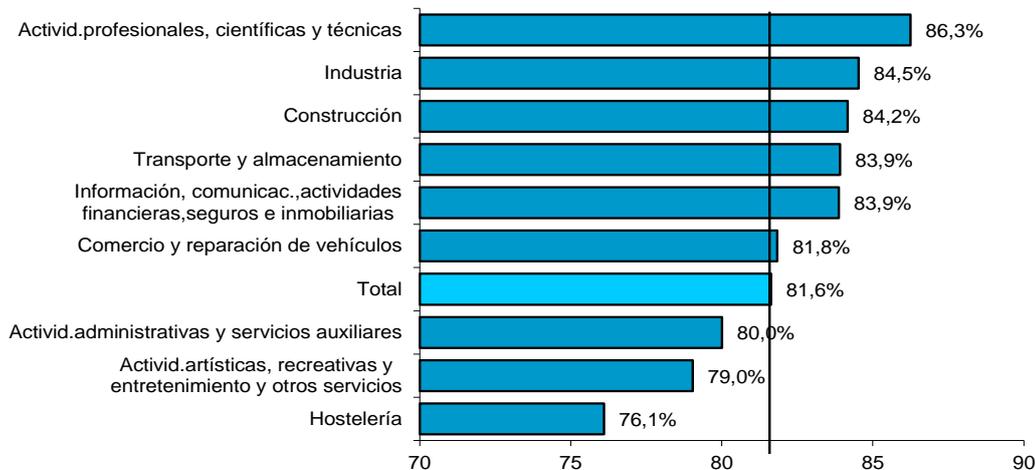
Empresas que detectaron necesidades formativas, según tamaño de empresa



Porcentaje de empresas formadoras según tamaño de empresa



Por **actividad económica**, las empresas más formadoras, con porcentajes entre el 86,3% y el 84,2%, son las de “actividades profesionales, científicas y técnicas”, industria y construcción. Por el contrario, el porcentaje en la hostelería es del 76,1%



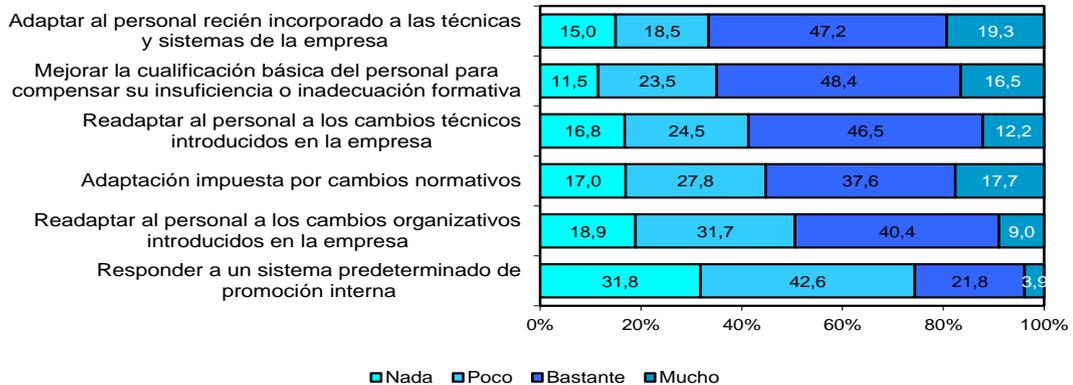
Por **tipo de competencias**, el 38,4% de las empresas que proporcionaron formación señalan como una de las competencias más importantes, en cuanto al número total de horas de formación, la de técnicas específicas para el puesto de trabajo, y solo un 1,9% las básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita.

Porcentaje de empresas formadoras según competencias más importantes en cuanto al número total de horas de formación (Una empresa puede haber señalado de una a tres competencias)



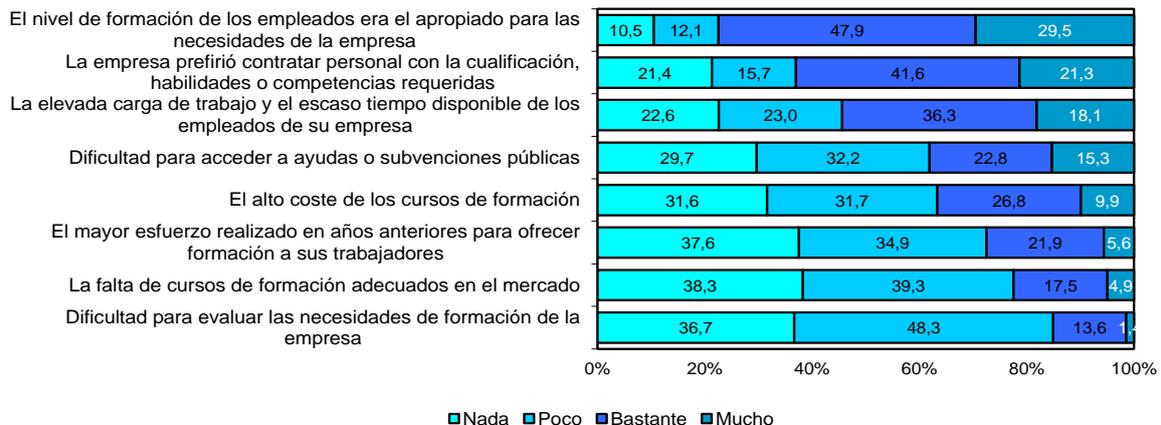
Según el **grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas**, del total de empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores durante 2016, el 66,6% considera bastante o muy relevante que adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa, seguido del 65,0% que considera relevante mejorar la cualificación básica de su personal para compensar su insuficiencia formativa. Por el contrario el 74,3% 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



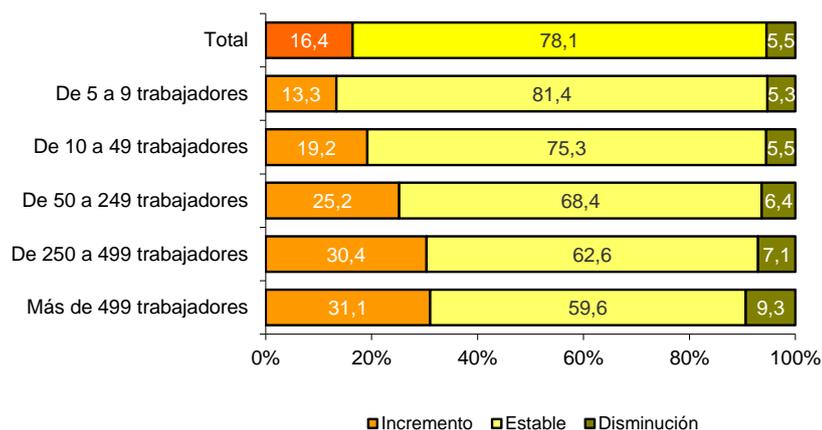
Del total de empresas que **no proporcionaron formación** a sus trabajadores durante el 2016, el 77,4% consideró bastante o muy relevante el motivo de tener empleados con el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa, el 63,0% contratar personal con las habilidades y competencias requeridas y un 54,4% 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** transcurrido un año desde el momento en que la empresa responde el cuestionario, un 16,4% esperan aumentar la plantilla y un 5,5% prevén disminuir el número de trabajadores. La recogida de cuestionarios se ha realizado entre abril y junio de 2017.



Por **tamaño de empresa**, cuanto mayor es el número de trabajadores mayor es el porcentaje de las que esperan incrementar su plantilla. En todas las empresas (salvo las de 5 a 9 trabajadores), el porcentaje de las que esperan aumentar la plantilla se sitúa por encima de la media general del 16,4%. El porcentaje de las empresas que esperan aumentar plantilla alcanza el 31,1% en las empresas de más de 499 trabajadores y el 30,4% en las empresas de entre 250 y 499 trabajadores

Por **actividad económica**, el mayor porcentaje de previsión de incremento de plantilla, con un 27,3%, se da en “información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”, seguido de “actividades profesionales, científicas y técnicas”, con un 22,3%, “actividades administrativas y servicios auxiliares”, con un 20,9%, e industria, con un 18,0%. Por el contrario, en la construcción un 7,2% de las empresas esperan disminuir el número de trabajadores en un año. La hostelería, con un 82,0% de empresas que no aumentarán ni disminuirán plantilla, es la que mayor estabilidad prevé.

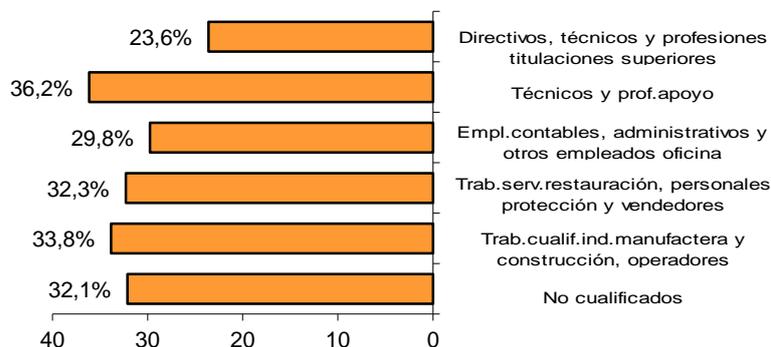


En las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año, el mayor porcentaje, un 36,2%, prevén aumentar el “personal técnico y profesionales de apoyo”, y un 33,8% el de “trabajadores cualificados en industria manufacturera y construcción y operadores”.

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 53,5%, seguido de “trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, con un 43,0%.

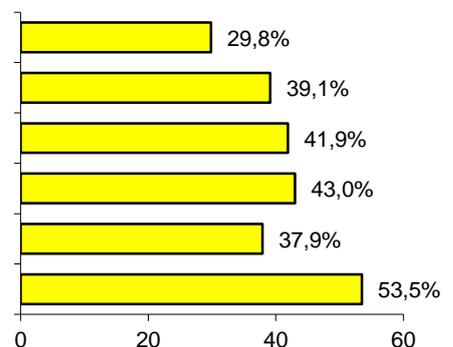
Empresas que prevén aumento de plantilla

Porcentaje de empresas que prevén aumentar la plantilla en cada ocupación sobre total de empresas que prevén aumentar plantilla en una o más ocupaciones



Empresas que prevén disminución de plantilla

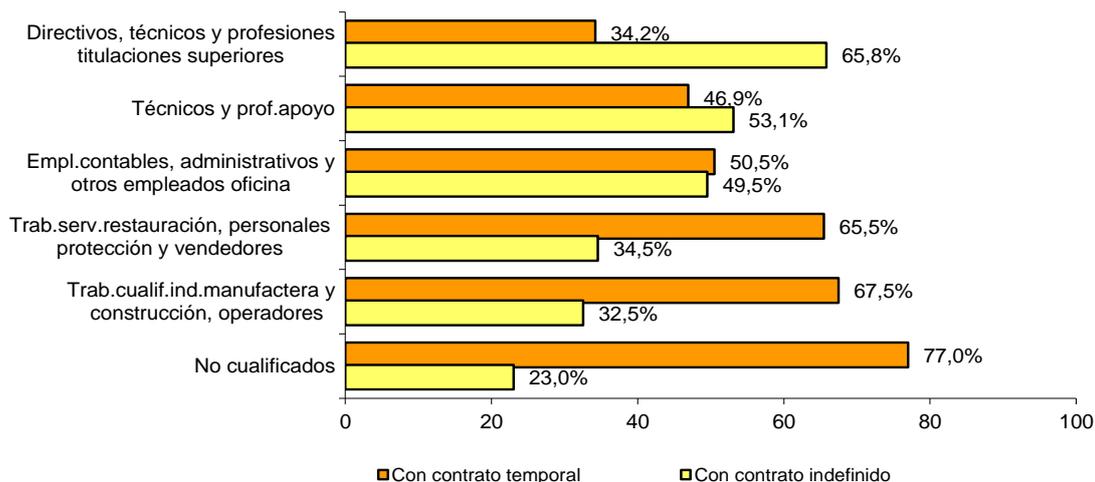
Porcentaje de empresas que prevén disminuir la plantilla en cada ocupación sobre total de empresas que prevén disminuir plantilla en una o más ocupaciones



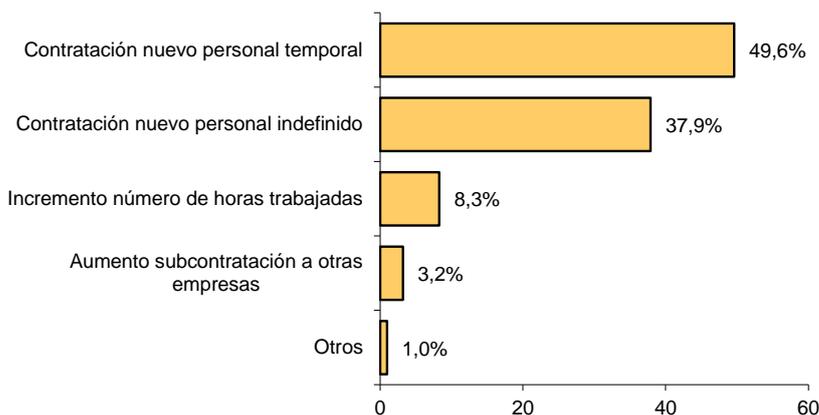
Las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año cubrirían los puestos mayoritariamente con **contrato indefinido** (65,8%) para el grupo de “directivos, técnicos y profesionales con titulaciones superiores”, repartidos casi por igual entre contrato indefinido y contrato temporal para los “técnicos y profesionales de apoyo” y “empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” y con recurso mayoritario al **contrato temporal** en el resto de las ocupaciones, especialmente en personal no cualificado (77%).

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

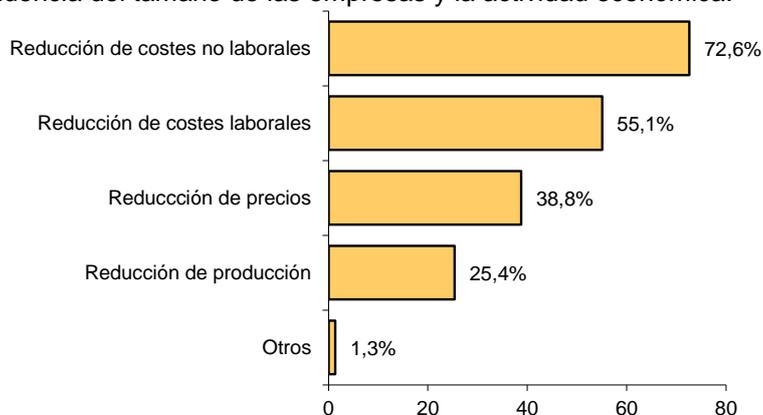
Porcentaje sobre el total de empresas que prevén aumento en cada ocupación



Ante un **aumento de la demanda** relevante y de cierta duración, un 49,6% de empresas se decantaría por contratar nuevo personal temporal y un 37,9% de las empresas contrataría nuevo personal indefinido. Asimismo, un 8,3% incrementaría el número de horas trabajadas y un 3,2% aumentaría la subcontratación a otras empresas. Esta preferencia por la contratación de nuevo personal se mantiene con independencia del tamaño de la empresa y de la actividad económica.



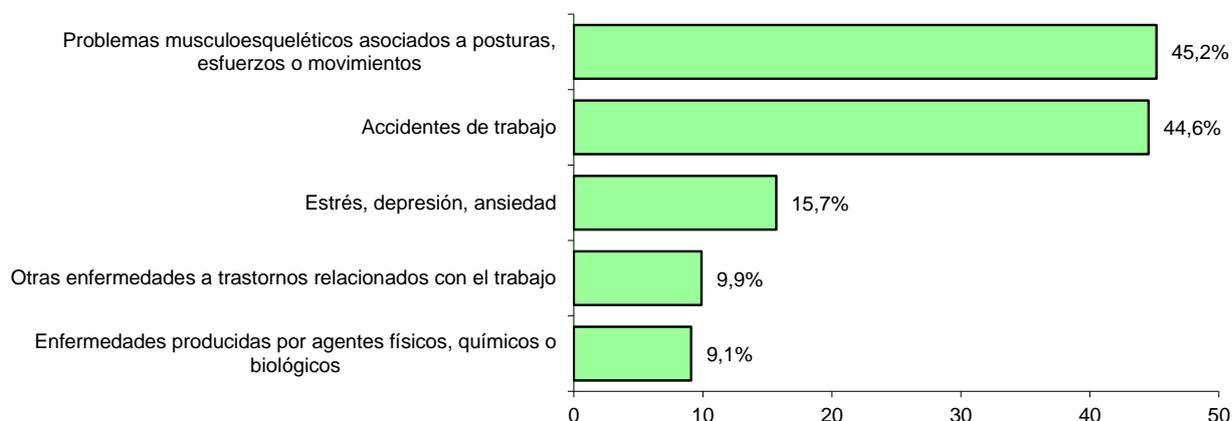
Igualmente, ante una **reducción de la demanda** relevante y de cierta duración, el 72,6% de las empresas se decantaría por reducir costes no laborales, el 55,1% por reducir costes laborales, el 38,8% reduciría los precios y el 25,4% reduciría la producción. Esta preferencia, en general, se mantiene con independencia del tamaño de las empresas y la actividad económica.



De entre **aquellas que reducirían los costes laborales**, un 54% optarían preferentemente por reducir sus trabajadores con contrato temporal, frente al 9,4% que reducirían su plantilla con contrato indefinido. Además, un 21,1% preferiría una reducción del número de horas trabajadas con la correspondiente reducción de salarios, y un 10,6% una reducción de salarios.

V.-Prevención de riesgos laborales

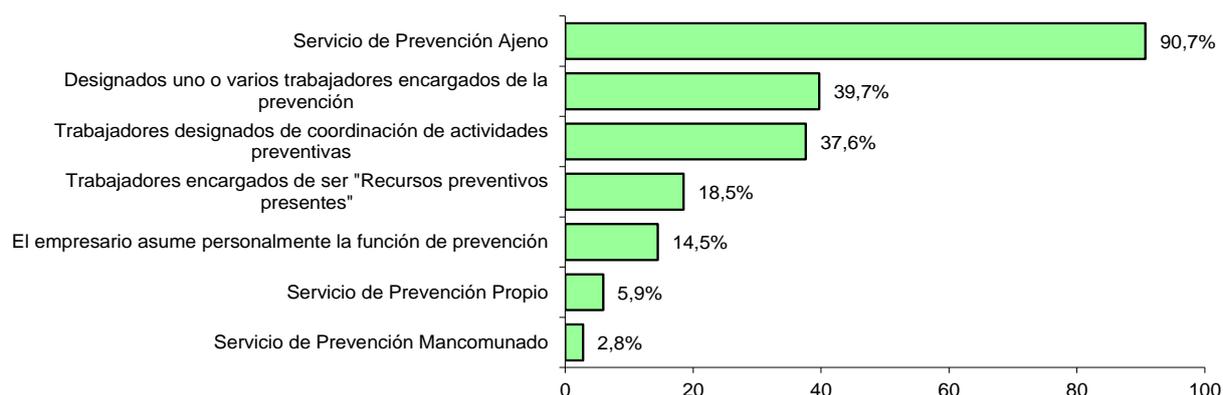
Según la **percepción de riesgos laborales**, en un 45,2% de las empresas había riesgo de problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos, en un 44,6% riesgo de accidentes de trabajo, en un 15,7% de estrés, depresión, ansiedad, en un 9,9% de otras enfermedades relacionadas con el trabajo y en un 9,1% riesgo de enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos.



En cuanto a las actividades desarrolladas en relación con la **prevención de riesgos laborales**, un 93,3% de las empresas informa a los trabajadores de los riesgos laborales y las medidas adoptadas, un 89,7% planifica la actividad preventiva, un 82,6% hace reconocimientos médicos relacionados con los puestos de trabajo, un 74,9% establece prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas, un 74,5% da formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, un 47,2% hace prácticas derivadas del plan de emergencia y un 34,4% investiga los accidentes de trabajo.



La mayoría de las empresas, un 90,7%, utilizan como **recurso preventivo** un Servicio de Prevención Ajeno. Un 39,7% designan a uno o varios trabajadores encargados de la prevención, un 37,6% disponen de trabajadores encargados de la coordinación de actividades preventivas, un 18,5% disponen de trabajadores designados como "recursos preventivos presentes" durante la realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales, en un 14,5% de las empresas es el empresario quien asume la función de prevención, en un 5,9% se dispone de Servicio de Prevención Propio y en un 2,8% de un Servicio de Prevención Mancomunado. Cabe destacar que una empresa puede utilizar uno o más recursos.



EVOLUCIÓN DE PRINCIPALES RESULTADOS

	2013	2014	2015	2016
	Porcentajes			
Empresas según hayan aplicado medidas de flexibilidad interna y otro tipo de medidas				
Aplicaron medidas de flexibilidad interna	27,0	24,3	20,7	27,2
Sistema de remuneración y cuantía salarial ⁽⁵⁾	6,8	4,8	2,7	3,1
Jornada laboral ⁽⁶⁾	17,6	10,7	8,6	12,3
Movilidad funcional	2,5	2,0	1,6	2,4
Movilidad geográfica	1,8	1,8	1,8	2,6
Cambios de tipo de jornada en el contrato	8,0	11,7	11,7	15,7
Aplicaron otro tipo de medidas ⁽⁷⁾	60,6	39,4	34,8	34,5
Finalización contratos temporales (año 2013) / Reducción del número de trabajadores con contrato temporal (años 2014, 2015 y 2016) ⁽⁷⁾	39,2	10,5	9,4	9,2
Despidos	25,8	23,1	16,3	17,2
Reducción de inversiones	12,4	12,8	11,3	10,5
Reducción de costes no laborales (excepto inversiones)	16,9	14,6	19,6	17,9
No aplicaron ni medidas de flexibilidad interna ni otras medidas	33,7	50,6	55,9	53,2
Empresas según regulación de las relaciones laborales				
Consideran que su convenio colectivo se adapta bastante o mucho a sus necesidades, respecto al total de empresas con convenio colectivo	79,5	82,0	83,4	74,3
Empresas según formación				
Proporcionan formación a sus trabajadores	74,2	75,0	77,3	81,6
Proporcionan cursos de formación a sus trabajadores, respecto al total de formadoras	85,6	84,1	90,2	92,1
Han detectado necesidades de formación	28,1	38,8	36,0	36,8
Empresas según previsiones empresariales				
Prevén incrementar su número de trabajadores en un año	8,4	11,6	10,6	16,4
Prevén reducir su número de trabajadores en un año	6,8	6,1	7,1	5,5
Reaccionarían ante un aumento de demanda:				
- Contratando personal con contrato indefinido	19,3	31,0	36,6	37,9
- Contratando personal con contrato temporal	68,1	54,1	48,1	49,6
Reaccionarían ante una reducción de demanda:				
- Reduciendo costes no laborales	73,0	65,4	68,9	72,6
- Reduciendo costes laborales	67,1	62,3	57,7	55,1
De las cuales, lo harían preferentemente reduciendo:				
- El número de trabajadores con contrato temporal	45,3	50,1	49,9	54,0
- El número de horas trabajadas y los salarios	23,2	23,1	21,9	21,1
- El número de trabajadores con contrato indefinido	10,4	9,7	11,6	9,4
- La parte variable de los salarios	9,9	8,7	9,4	8,8

(5) Se incluye remuneración por debajo de lo inicialmente acordado, supresión o disminución de conceptos extrasalariales y sustitución de una parte del salario fijo por salario variable.

(6) Se incluye suspensión temporal del contrato o reducción de jornada, ampliación de jornada, introducción o modificación de la distribución irregular de jornada, etc.

(7) Los datos de 2013 no son comparables con los de años posteriores. El cuestionario de 2014 se modificó respecto al del año anterior. En el de 2013 se preguntaba a las empresas si habían finalizado o no renovado contratos temporales ese año, mientras que en el de 2014 se preguntaba si se había producido una reducción del número de trabajadores con contrato temporal respecto a situación comparable del año anterior. Por ejemplo, una empresa que siempre contrata trabajadores temporales en junio que finalizan su contrato en octubre, en 2013 hubiera indicado haber finalizado contratos temporales pero en 2014 no hubiera señalado una reducción del número de trabajadores con contrato temporal respecto situación comparable del año anterior.

NOTA METODOLÓGICA

La EAL 2016 es una investigación por muestreo, dirigida a empresas de 5 o más trabajadores en media en el año 2016, 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 319.051 empresas. El tamaño muestral teórico a nivel nacional está próximo a 10.000 empresas.

La recogida de cuestionarios se ha realizado en abril-junio de 2017.



Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social
Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral
Subdirección General de Estadística
estadistica@meys.es