

# ENCUESTA ANUAL LABORAL 2018

## Resumen de resultados

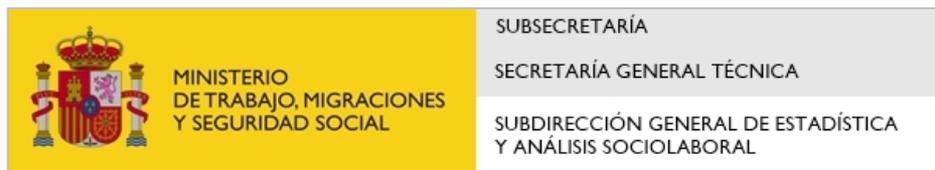
El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha realizado la sexta Encuesta Anual Laboral dirigida a **empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2018**. Esta nota recoge los principales resultados así como un cuadro resumen con la evolución de las principales variables.

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 y las previsiones de decisiones empresariales.

La encuesta ha sido cofinanciada por el Fondo Social Europeo y se encuentra incluida en el Programa Anual 2019 del Plan Estadístico Nacional 2017-2020, aprobado por Real Decreto 1518/2018 de 28 de diciembre.

<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eal/welcome.htm>

<http://www.empleo.gob.es>



# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2018

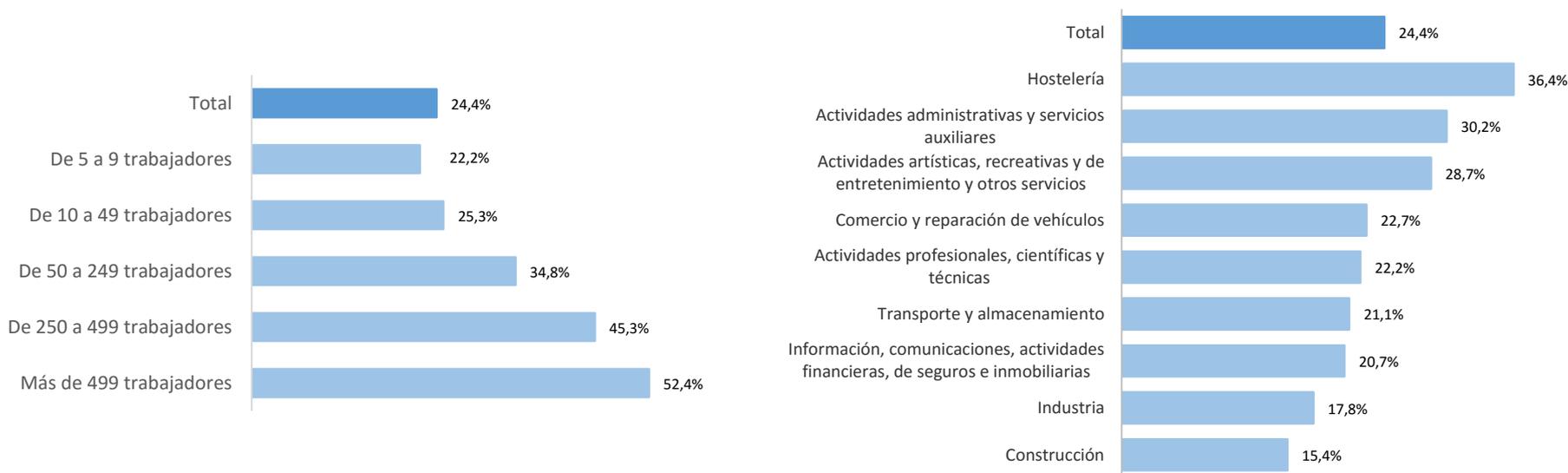
Durante 2018 un **24,4% de las empresas aplicaron medidas de flexibilidad interna**<sup>1</sup>.

En todos los tamaños (salvo las de 5 a 9 trabajadores), el porcentaje de empresas que ha aplicado medidas de flexibilidad interna se sitúa por encima de la media general. El porcentaje de empresas que aplican medidas de flexibilidad es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, alcanzando el 52,4% en las de más de 499 trabajadores.

Según la actividad económica de la empresa, es “hostelería” el sector donde se alcanza mayor porcentaje de aplicación de estas medidas, con un 36,4%. Las actividades con menores porcentajes son “industria”, con un 17,8% y “construcción”, con un 15,4%.

## Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



<sup>1</sup> 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.

# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2018

De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un **14,0%** del total de empresas aplicaron medidas que afectaron a **cambios de contrato según tipo de jornada**<sup>1</sup>, un 11,2% a la jornada laboral<sup>2</sup>, un 2,1% a la movilidad geográfica, un 1,9% a la movilidad funcional y un 1,8% al sistema de remuneración y cuantía salarial<sup>3</sup>.

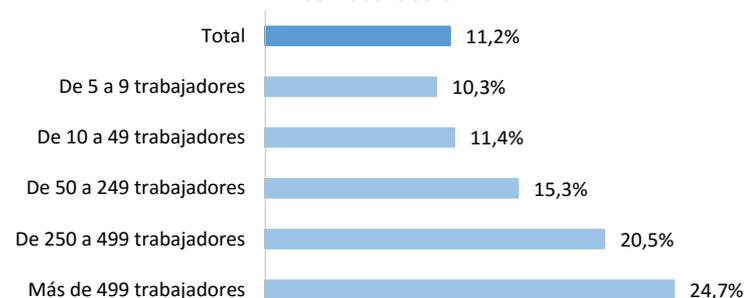
## Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

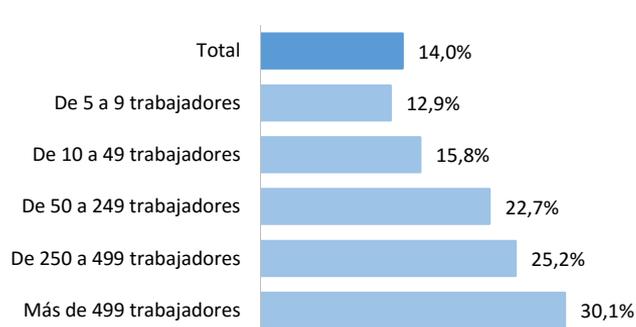
### Medidas de flexibilidad aplicadas



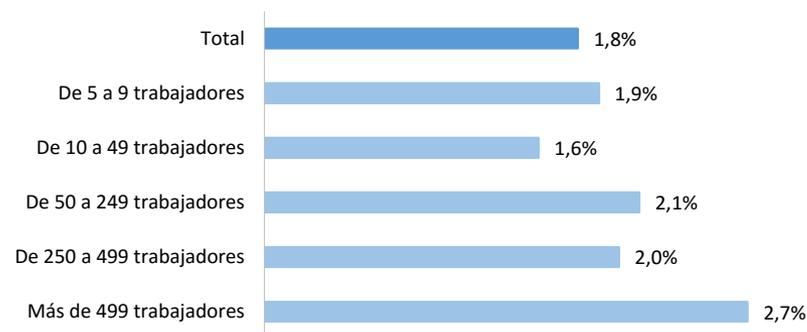
### Jornada laboral



### Cambio contratos según tipo de jornada



### Sistema remuneración y cuantía salarial



<sup>1</sup> Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o viceversa.

<sup>2</sup> 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.).

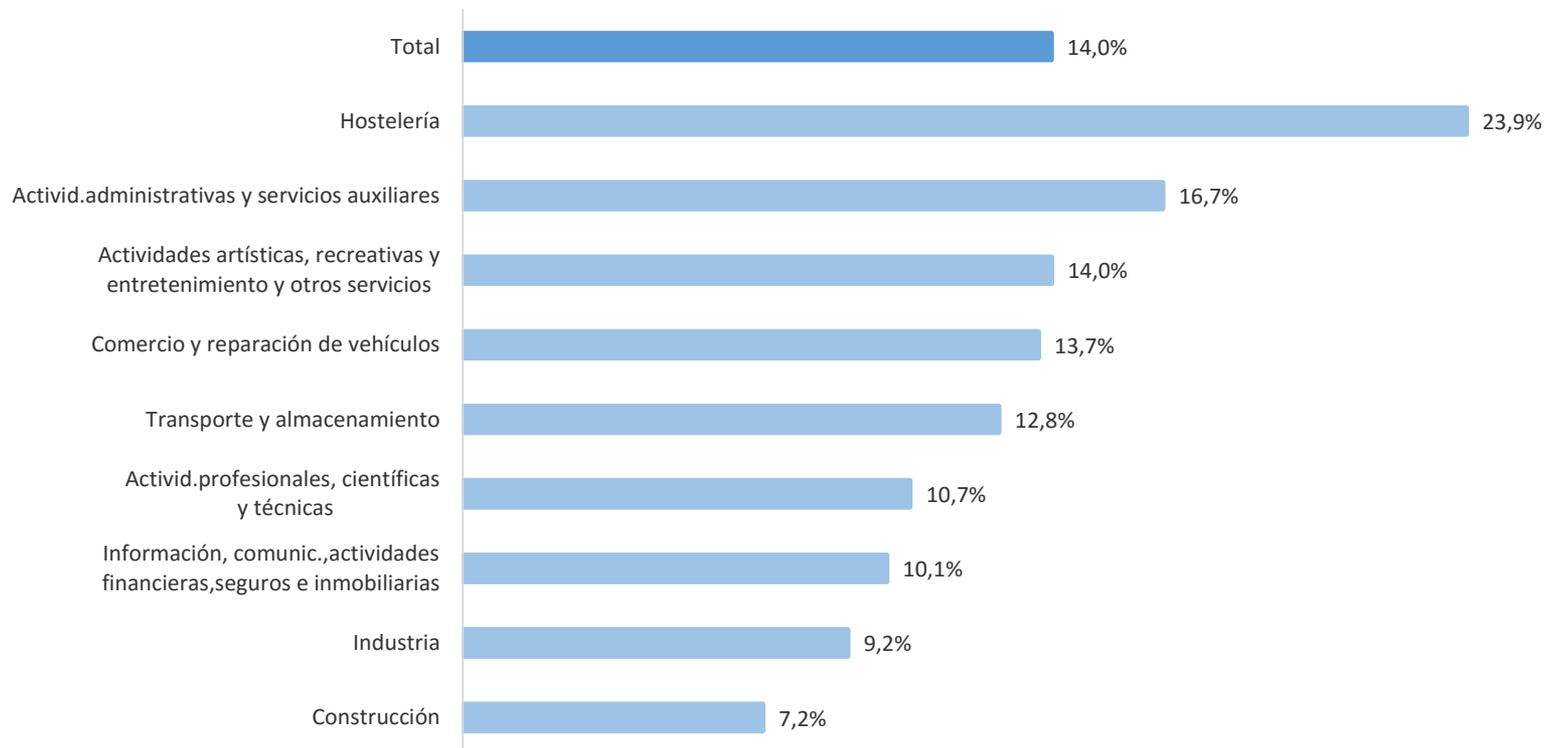
<sup>3</sup> Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado (bien por contrato, bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo); supresión o disminución de conceptos extrasalariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento IT, etc.); sustitución de una parte del salario fijo por salario variable.

# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2018

De las empresas que aplicaron medidas de flexibilidad interna que **supusieron cambio de contrato según de tipo de jornada**, los porcentajes más elevados por actividad económica se dieron en “**hostelería**” con un 23,9% y en “**actividades administrativas y servicios auxiliares**” con un 16,7%. Los menores porcentajes correspondieron a “**industria**” y a “**construcción**” con un 9,2% y un 7,2% respectivamente.

## Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna que supusieron cambio de tipo de jornada en el contrato

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

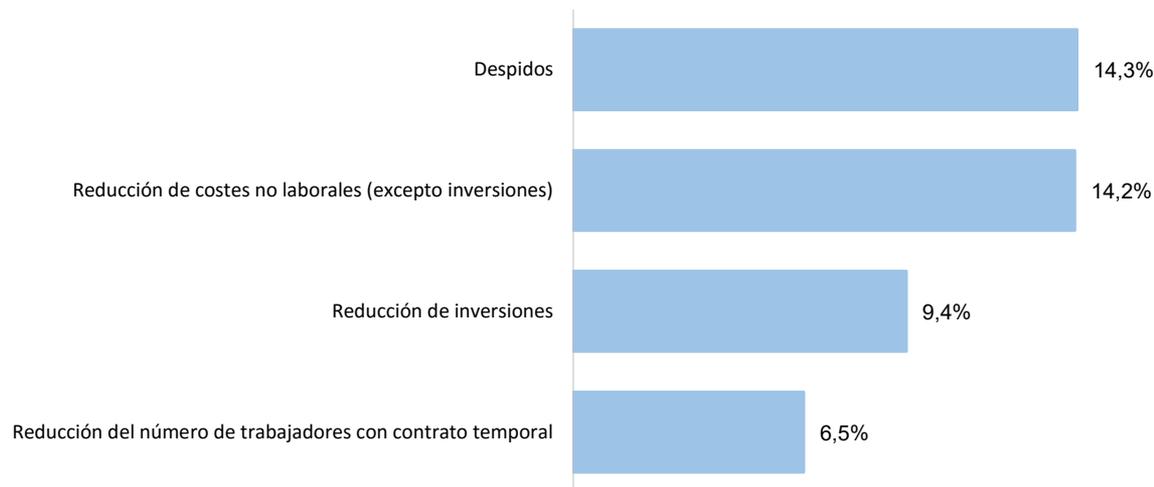


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2018

Por otra parte, un **28,6% de empresas**, independientemente de haber aplicado medidas de flexibilidad interna o no, **adoptaron otras medidas de ajuste**. Un 14,3% realizaron “**despidos**”, un 14,2% “**redujeron costes no laborales**”, un 9,4% “**realizó una reducción en las inversiones**” y el 6,5% “**redujo el numero de trabajadores con contrato temporal**”.

## Empresas que han aplicado otro tipo de medidas <sup>(1)</sup>, según tipo de medida

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría.



<sup>(1)</sup> Una misma empresa puede haber aplicado más de una medida

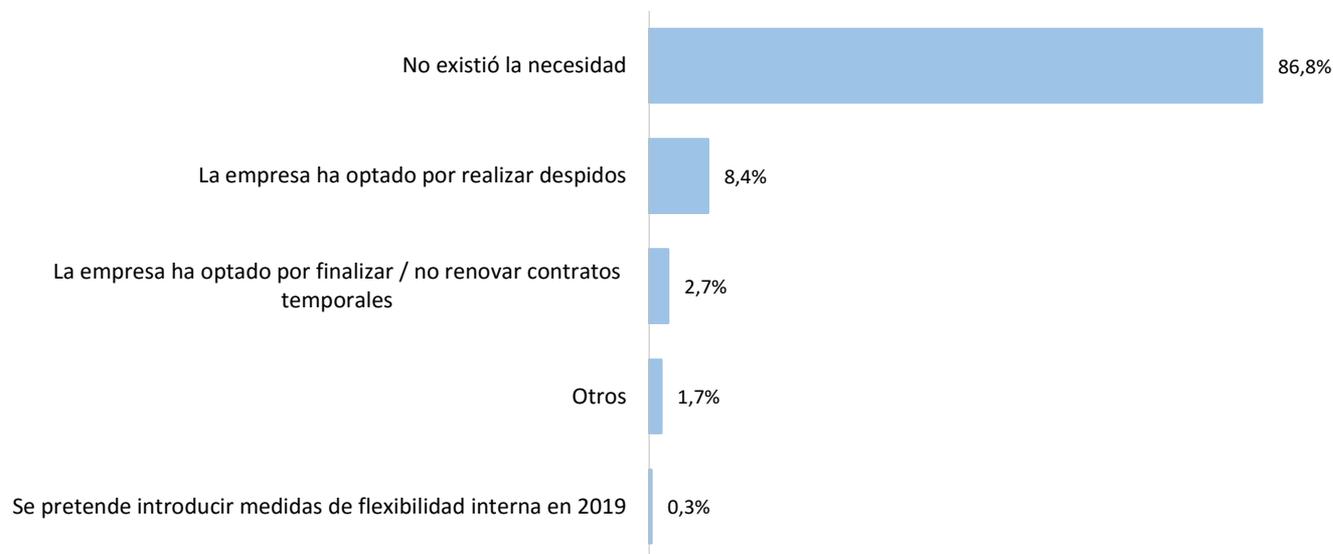
Finalmente, un 59,3% de las empresas no aplicaron ni medidas de flexibilidad interna ni las medidas comentadas anteriormente.

# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2018

Del total de empresas que **no aplicaron medidas de flexibilidad interna**, un **86,8%** indica que el motivo principal fue que **“no existió la necesidad”** y un **8,4%** **“optó por realizar despidos”**.

## Motivo principal para no aplicar medidas de flexibilidad interna.

Porcentaje sobre el total de empresas que no han aplicado medidas de flexibilidad interna



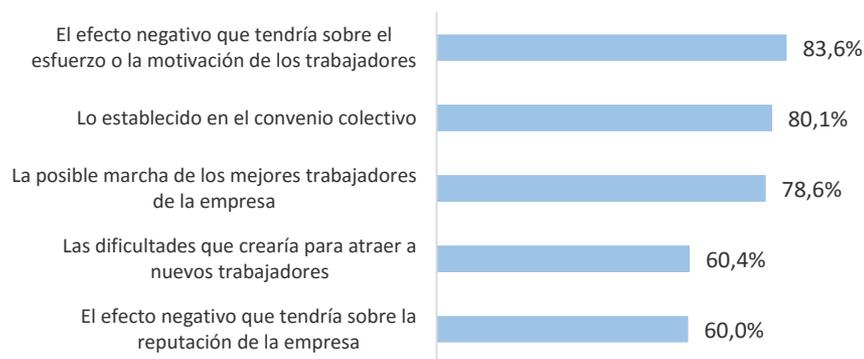
## II. Regulación de las relaciones laborales

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 la motivación de los trabajadores”** (83,6%), seguido de **“lo establecido en el convenio colectivo”** (80,1%) y **“la posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa”** (78,6%).

A la hora de establecer el salario de nuevos empleados, **“lo establecido en el convenio”** es un factor bastante o muy relevante para el **85,2%** de las empresas. Otro factor importante para un 73,4% de las empresas es **“el salario de los trabajadores similares en la empresa”**.

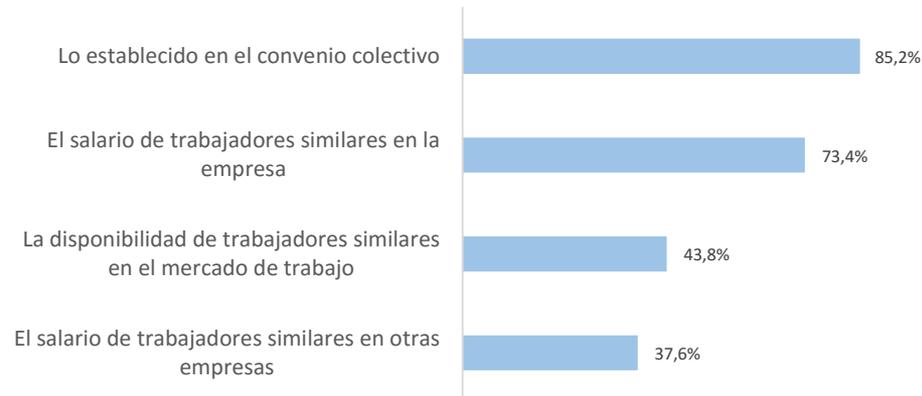
### Empresas que consideran bastante o muy relevantes los siguientes obstáculos o impedimentos en el caso de plantearse una reducción salarial

Porcentaje sobre el total de empresas



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

Porcentaje sobre el total de empresas

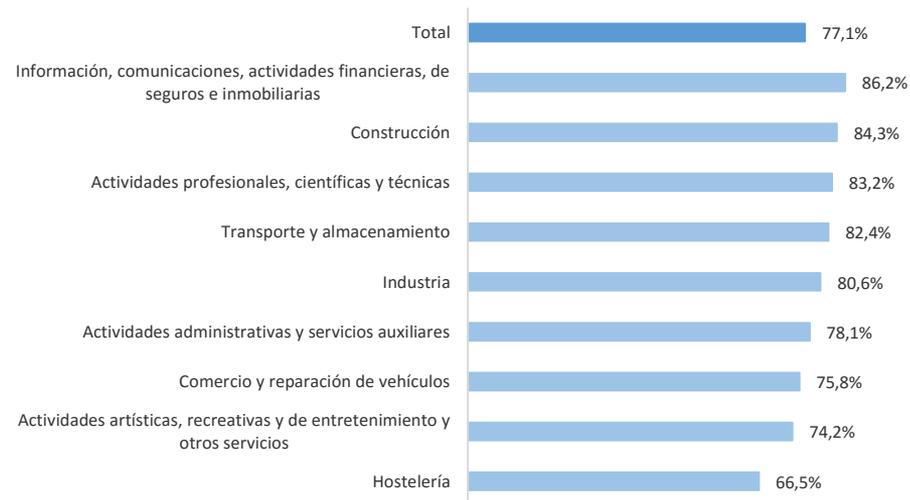
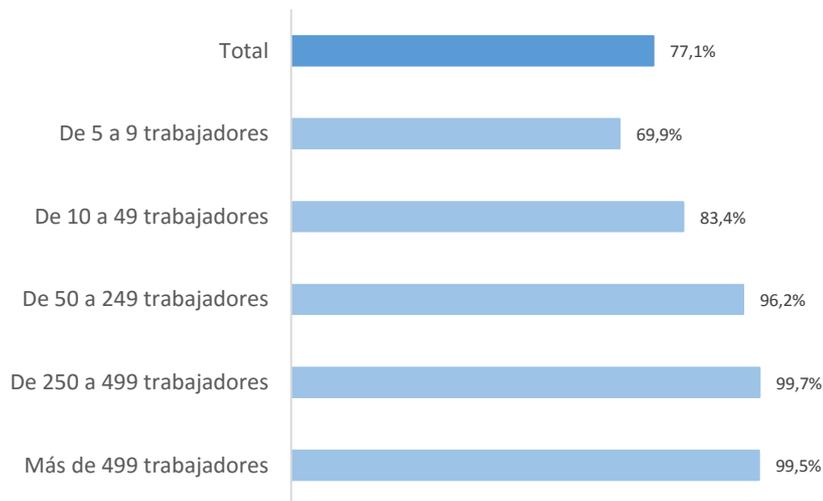


### III. Formación en las empresas

El **77,1%** de las empresas **proporcionaron formación a sus empleados**. Casi la totalidad de las empresas grandes formaron a sus empleados. Solo el **66,5%** de las empresas del sector de “hostelería” formaron a sus trabajadores.

#### Empresas que proporcionaron formación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



### 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” (91,6%)**, las de **“atención al público o trato a clientes” (84,2%)**, y las de **“resolución de problemas” (79,1%)**, frente a las competencias **“profesionales de tecnologías de la información” (33,5%)**, **“básicas de cálculo y/o de comunicación oral o escrita” (39,4%)** o en **“lenguas extranjeras” (40,6%)**.

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

Porcentaje sobre el total de empresas en cada intervalo

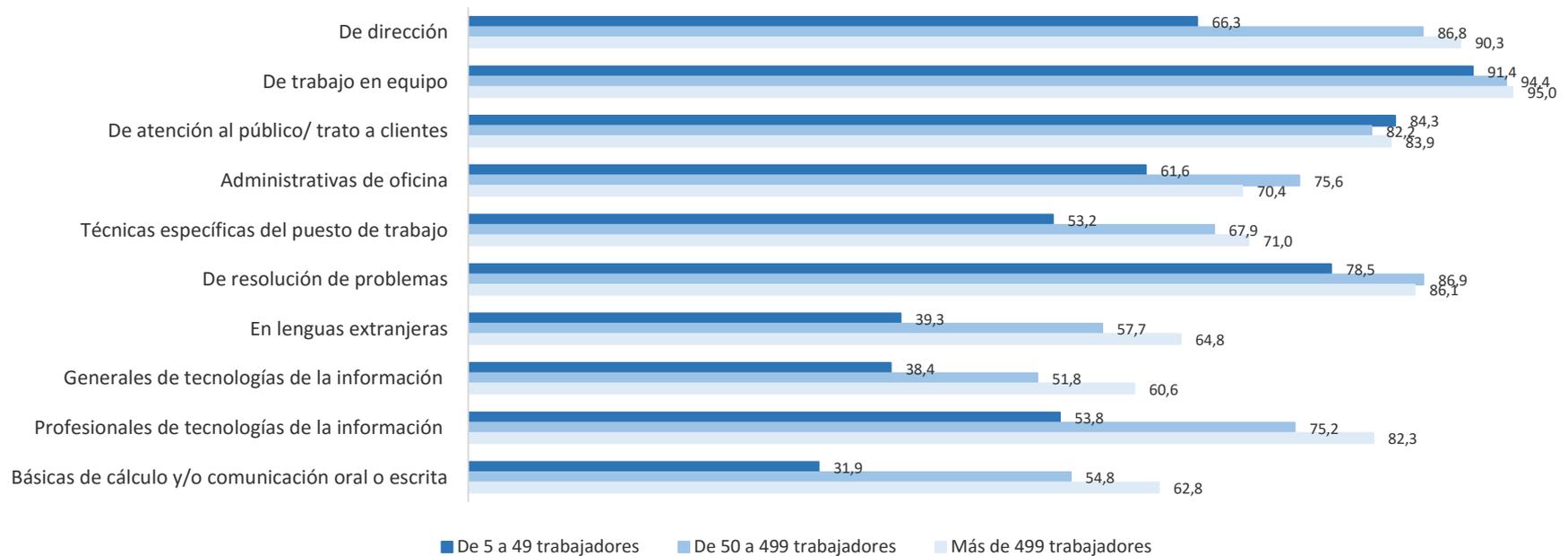


### III. Formación en las empresas

El porcentaje de empresas que consideran importantes las **competencias** investigadas es mayor cuanto mayor es la empresa salvo en las relativas a la “atención al público”, “tareas administrativas” y a la “resolución de problemas”.

#### Empresas que consideran bastante o muy importante las siguientes competencias para el desarrollo empresarial, por tamaño

Porcentaje respecto al total de empresas

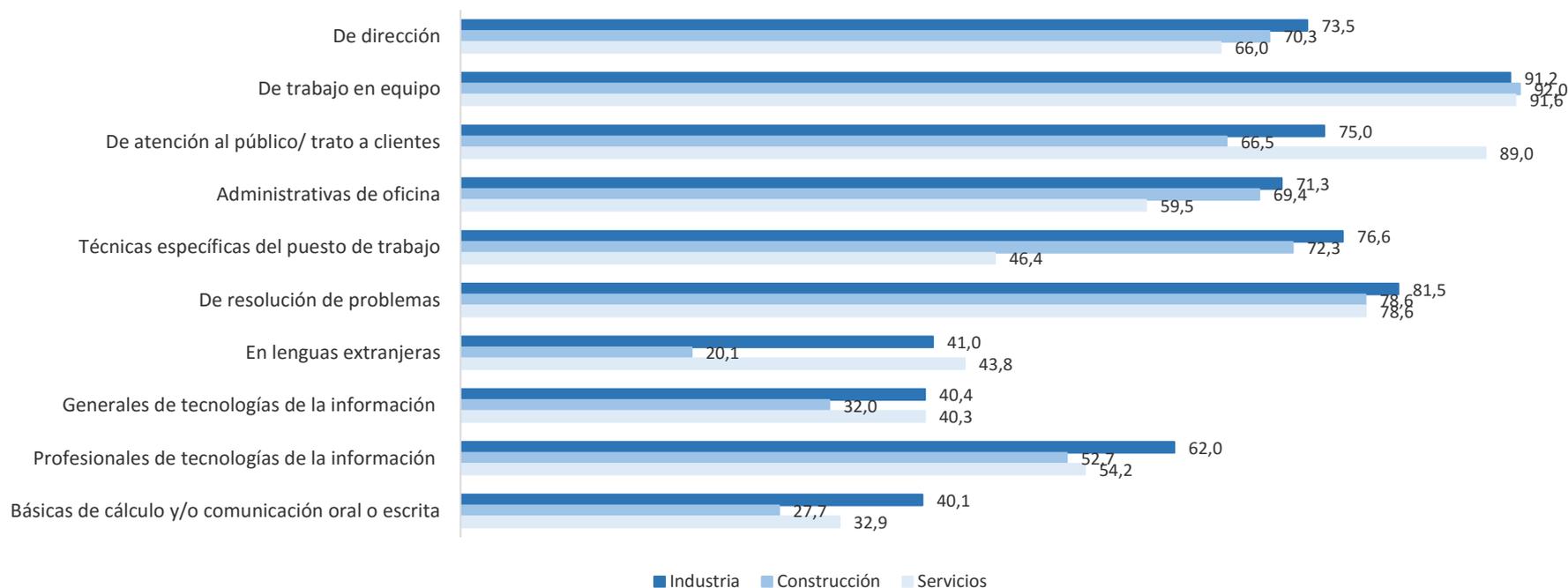


### III. Formación en las empresas

Más del **90%** de las empresas consideran bastante o muy relevante el **“trabajo en equipo”** para el desarrollo empresarial **en todos los sectores de actividad**. Sin embargo, “lenguas extranjeras”, “generales de tecnología de la información” y “básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita” sean competencias importantes para su desarrollo.

#### Empresas según grado de importancia para el desarrollo empresarial, por sector de actividad

Porcentaje respecto al total sector



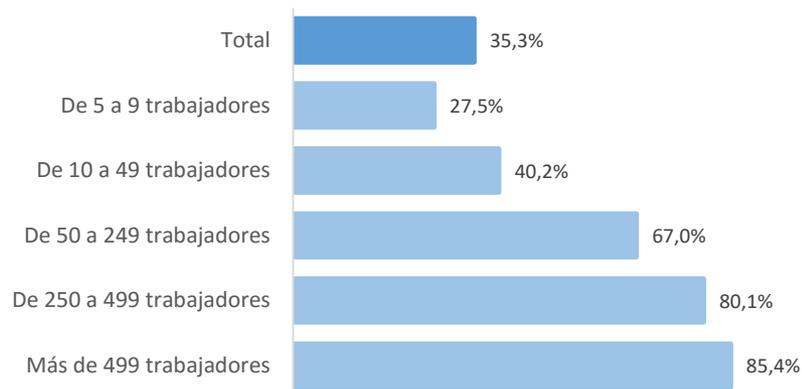
### III. Formación en las empresas

Un **35,3%** de las empresas **detectaron necesidades de formación** en su plantilla en 2018. Se dan grandes diferencias por tamaño: frente al 27,5% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores, el 85,4% de las de más de 499 detectaron estas necesidades.

En 2018, el **77,1%** de las empresas **proporcionaron algún tipo de formación** a sus trabajadores.

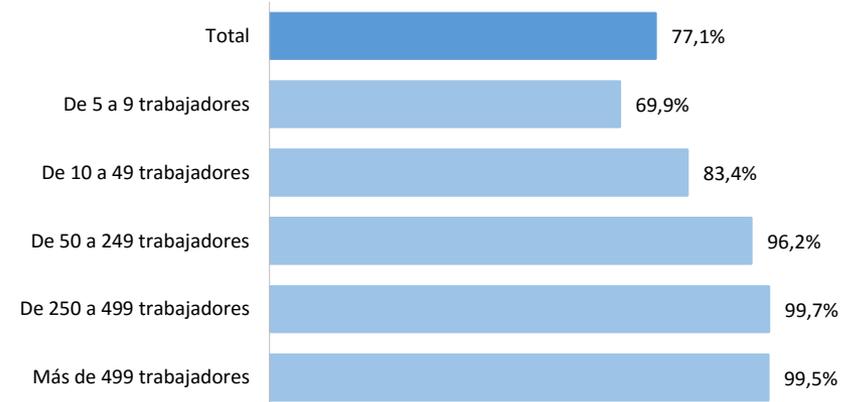
#### Empresas que detectaron necesidades formativas

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



#### Empresas que proporcionaron formación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



### III. Formación en las empresas

El **42,2%** 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 **1,7%** las “básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita”.

#### Empresas que proporcionaron formación por tipo de competencia

Porcentaje sobre el total de empresas formadoras

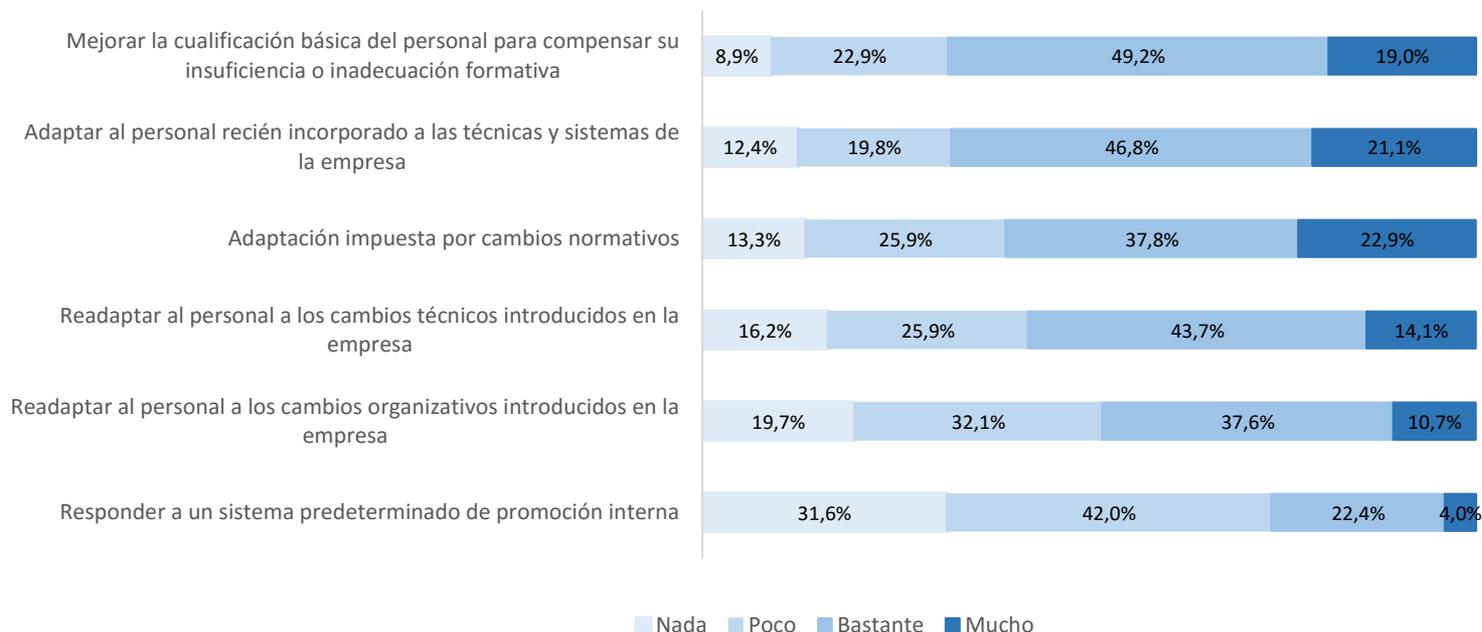


### III. Formación en las empresas

Según el **grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas**, del total de empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores durante 2018, el **68,2%** considera bastante o muy relevante **“mejorar la cualificación básica del personal para compensar su insuficiencia o inadecuación formativa”**, seguido del 67,8% que considera relevante **“adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa”**. Por el contrario, el 73,6% considera poco o nada relevante **“responder a un sistema de promoción interna”** como posible objetivo de las acciones formativas.

#### Empresas que proporcionaron formación, según grado de relevancia de acciones formativas

Porcentaje sobre el total de empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores

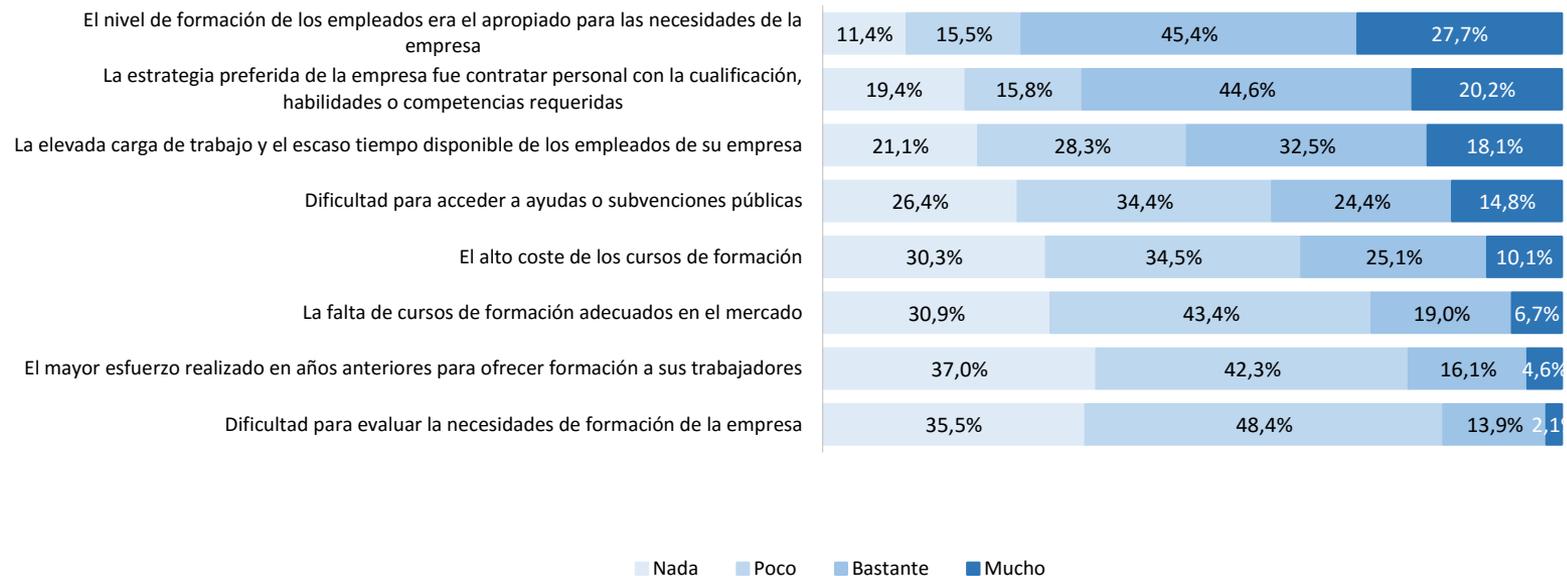


### III. Formación en las empresas

Del total de empresas que **no proporcionaron formación** a sus trabajadores durante 2018, el **73,1%** consideró bastante o muy relevante el motivo de **tener empleados con “el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa”**, el **64,8%** “preferir contratar personal con las habilidades y competencias requeridas” y un **50,7%** “la elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa”.

#### Empresas que no dieron formación, según grado de influencia que supusieron ciertos motivos

Porcentaje sobre el total empresa que no proporcionaron formación



### III. Formación en las empresas

En los tres sectores, el principal motivo de las empresas para no dar formación a sus empleados es que su “nivel de formación era el apropiado para las necesidades de la empresa”.



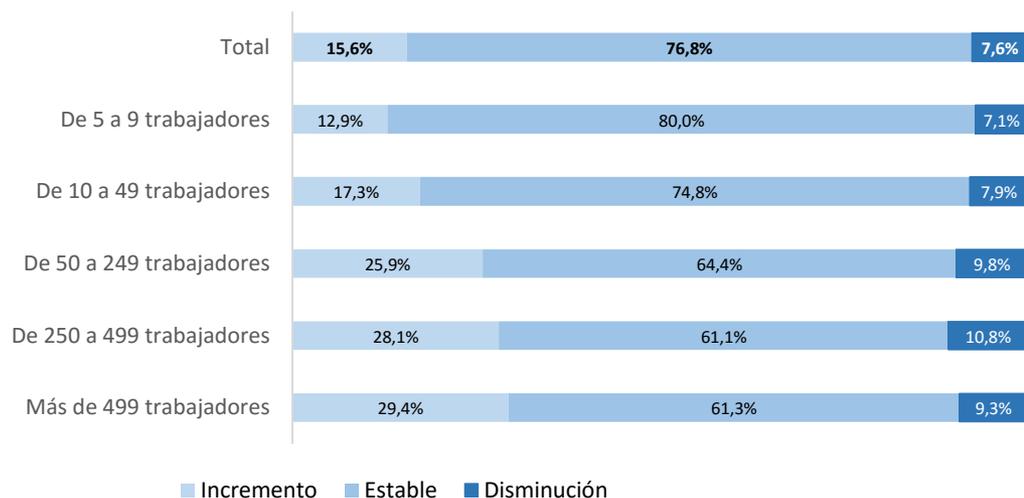
## IV. Previsiones empresariales

En cuanto a la **evolución prevista del número de trabajadores** transcurrido un año desde el momento en que la empresa responde el cuestionario, un 15,6% esperan aumentar la plantilla y un 7,6% prevén disminuir el número de trabajadores. La recogida de cuestionarios se ha realizado entre septiembre y noviembre de 2019.

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 15,6%.

### Evolución prevista del número de trabajadores por tamaño

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

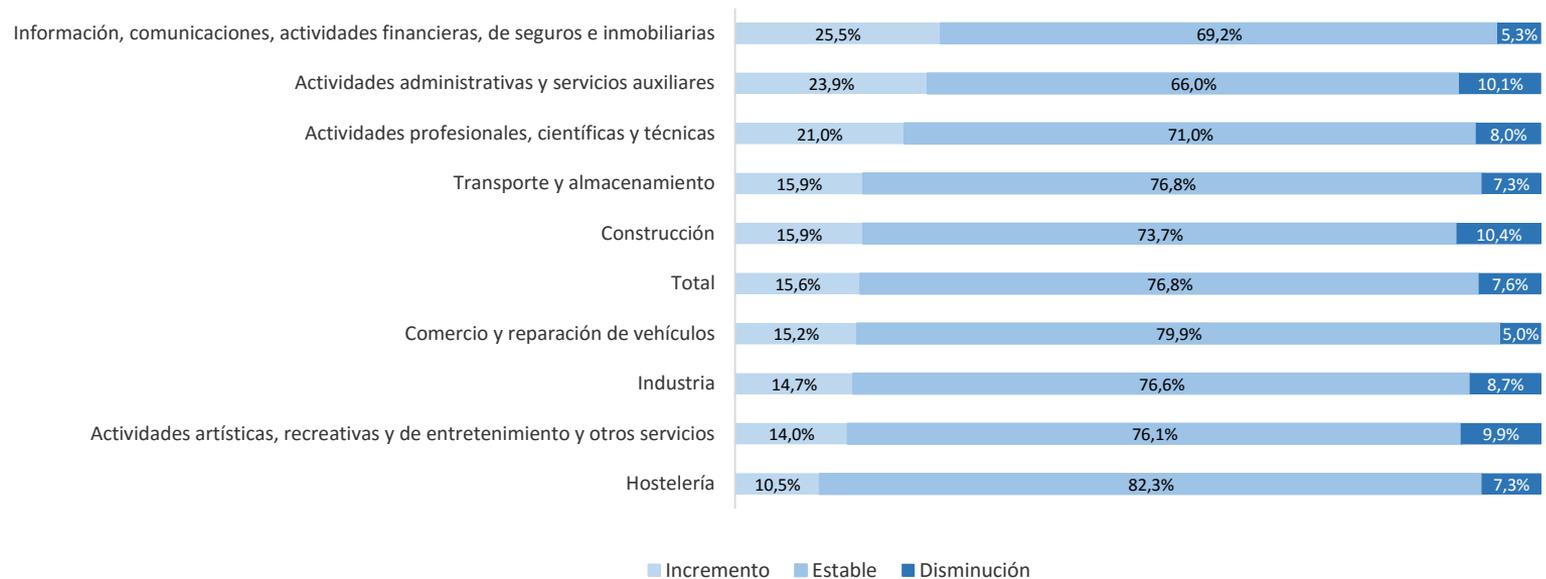


## IV. Previsiones empresariales

Por **actividad económica**, el mayor porcentaje de las empresas que prevén incremento de plantilla, con un **25,5%**, se da en “**información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias**”, seguido de “**actividades administrativas y servicios auxiliares**” con un 23,9%, y de “**actividades profesionales, científicas y técnicas**” con un 21,0%. “**Hostelería**”, con un 82,3% de empresas que no aumentarán ni disminuirán plantilla, es la que mayor estabilidad prevé.

### Empresas según evolución prevista del número de trabajadores

Porcentaje sobre el total de empresas de cada categoría



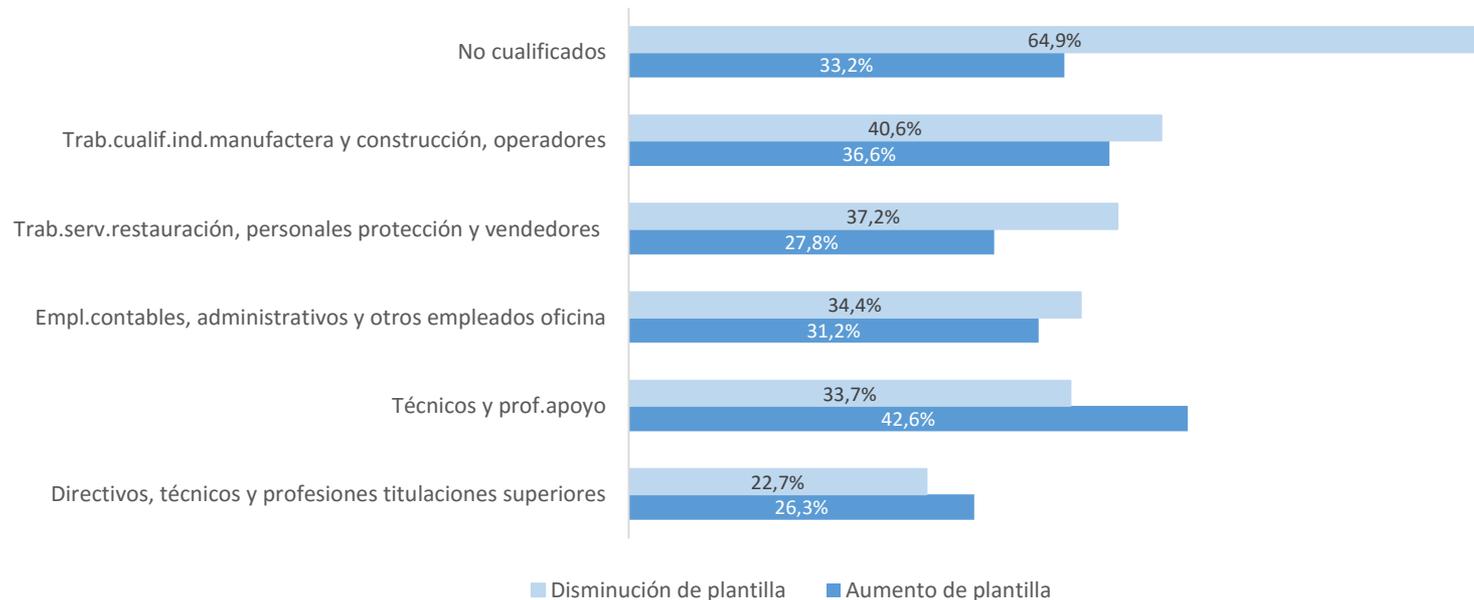
## IV. Previsiones empresariales

De las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año, un **42,6%** prevén aumentar el “**personal técnico y profesionales de apoyo**”, y un 36,6% el de “trabajadores cualificados en industria manufacturera y construcción y operadores”.

De las empresas que **prevén una disminución de plantilla** en un año, un **64,9%** prevén disminuir los “**trabajadores no cualificados**”, seguido de “trabajadores cualificados en industria y construcción”, con un 40,6%.

### Empresas según previsión de evolución de la plantilla

Porcentaje sobre el total de empresas

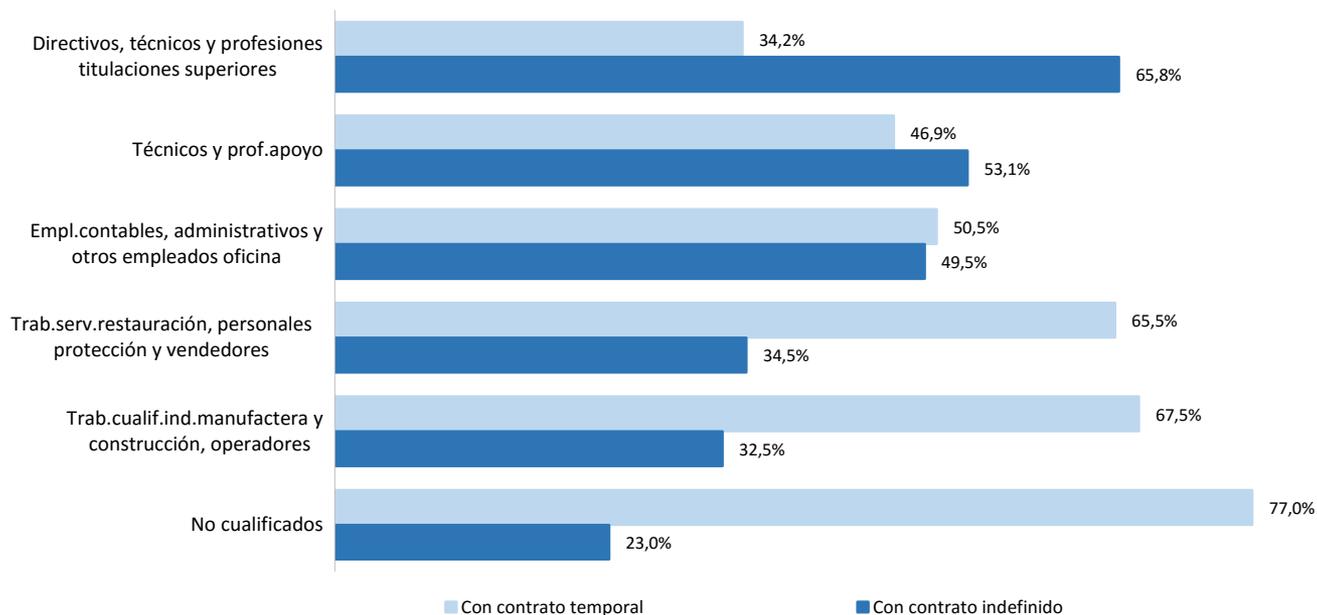


## IV. Previsiones empresariales

Un 65,8% de las empresas que **prevén aumentar su plantilla** de “directivos, técnicos y profesionales asociados a titulaciones superiores” en el próximo año cubrirían dichas vacantes mediante contratos indefinidos. Sin embargo, el 23,0% de la empresas que prevén contratar “trabajadores no cualificados” esperan hacerlo a través de ese tipo de contrato.

### Previsión para cubrir puestos de trabajo vacantes por tipo de contrato

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría que prevén aumentar la plantilla en cada ocupación

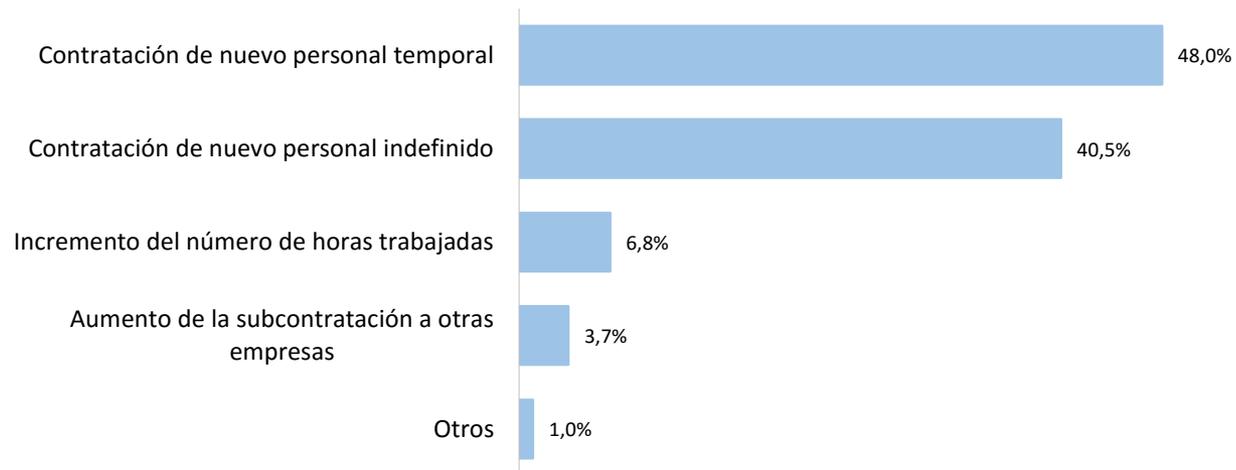


## IV. Previsiones empresariales

Ante un **aumento de la demanda** relevante y de cierta duración, un **48,0%** de las empresas “**contrataría nuevo personal temporal**” y un 40,5% de empresas se decantaría por “contratar nuevo personal de manera indefinida” en primer lugar. Asimismo, un 6,8% “incrementaría el número de horas trabajadas” y un 3,7% “aumentaría la subcontratación a otras empresas”. Esta preferencia por la contratación de nuevo personal se mantiene con independencia del tamaño de la empresa.

### Empresas según primera reacción ante un aumento de demanda

Porcentaje sobre el total de empresas

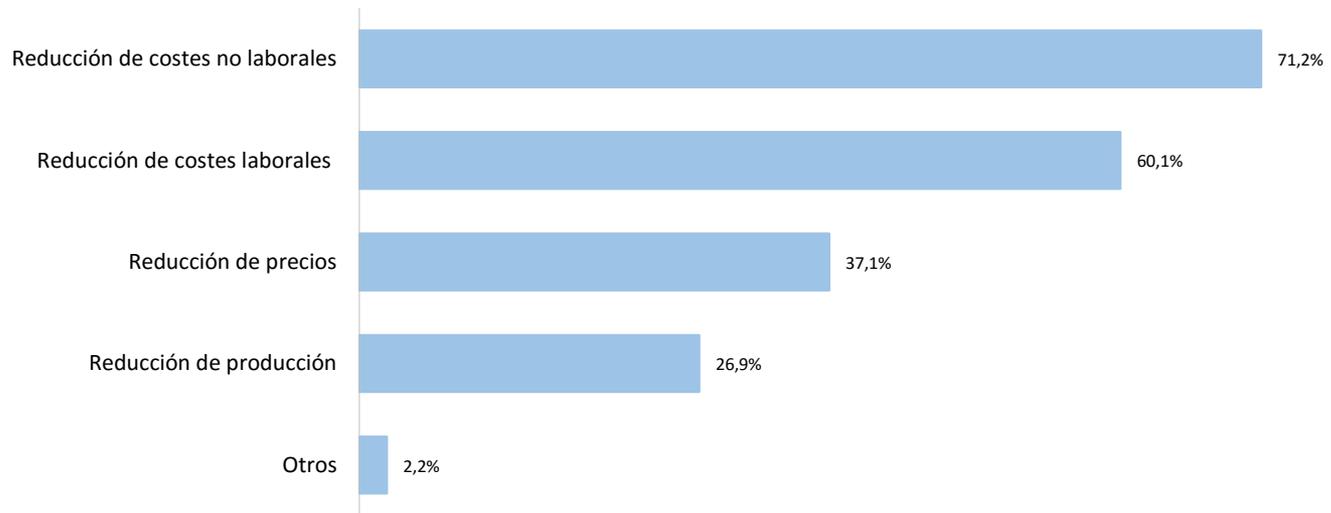


## IV. Previsiones empresariales

Igualmente, ante una **reducción de la demanda** relevante y de cierta duración, el **71,2%** de las empresas se decantaría por **“reducir los costes no laborales”**, el 60,1% por “reducir costes laborales”, el 37,1% “reduciría los precios” y el 26,9% “reduciría la producción”.

### Empresas<sup>(1)</sup> según reacción ante una reducción de la demanda

Porcentaje sobre el total de empresas



<sup>(1)</sup> En una misma empresa se pueden señalar una o más posibles reacciones

## IV. Previsiones empresariales

De entre las empresas que **reducirían los costes laborales ante una reducción de la demanda**, un **54,5%** optarían preferentemente por **“reducir el número de trabajadores con contrato temporal”**, frente al 9,9% que **“reducirían su plantilla con contrato indefinido”**. Además, un 18,2% preferiría una **“reducción del número de horas trabajadas y salarios”**.

### Empresas que optan por la reducción de costes laborales, según vía que utilizarían preferentemente

Porcentaje sobre el total de empresas que optarían por reducir costes laborales ante una reducción de demanda

