

# ENCUESTA ANUAL LABORAL 2020

## Resumen de resultados

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha realizado la octava Encuesta Anual Laboral dirigida a **empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2020**. Esta nota recoge los principales resultados.

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, medidas de flexibilidad interna aplicadas en las empresas y otro tipo de medidas, aspectos relacionados 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 2021 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024, aprobado por Real Decreto 150/2021, de 9 de marzo.

<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>



# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

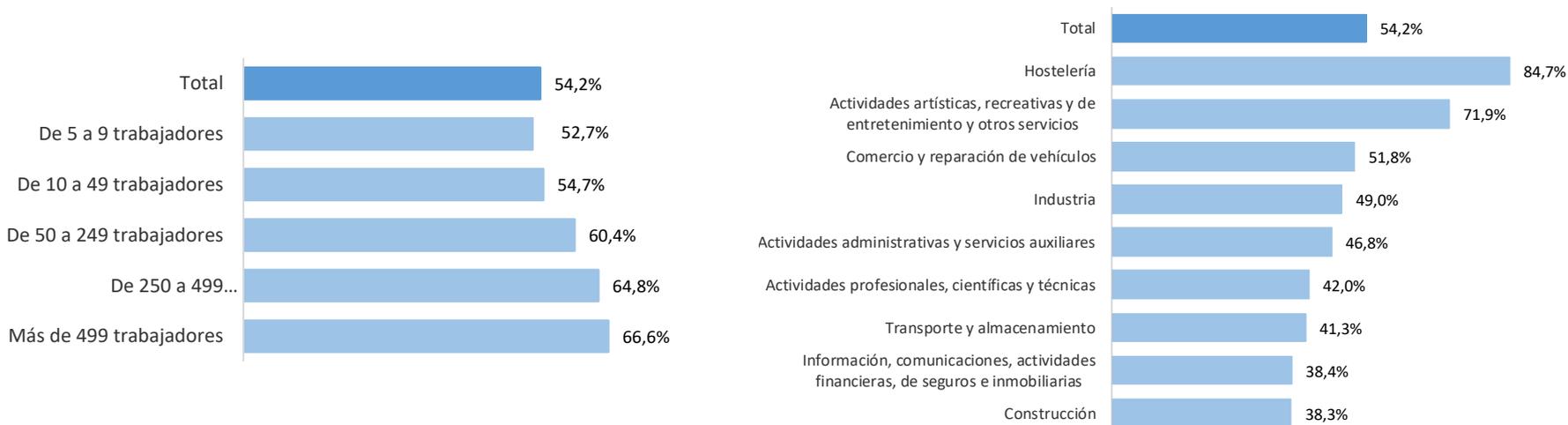
Durante 2020 un **54,2% de las empresas aplicaron medidas de flexibilidad interna**<sup>1</sup>.

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 66,6% en las de más de 499 trabajadores.

Según la actividad económica de la empresa, es “hostelería” el sector donde se alcanza el mayor porcentaje de aplicación de estas medidas, con un 84,7%, seguido de “actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios” con un 71,9%. Las actividades con menores porcentajes son “construcción”, con un 38,3% e “información, comunicaciones, actividades financieras e inmobiliarias”, con un 38,4%.

## 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 2020

De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un **50,8%** del total de empresas aplicaron medidas que afectaron a la **jornada laboral**<sup>1</sup>, un 8,2% a cambios de contrato<sup>2</sup>, un 2,6% al sistema de remuneración y cuantía salarial<sup>3</sup> un 1,3% a la movilidad funcional, y un 0,8% a la movilidad geográfica.

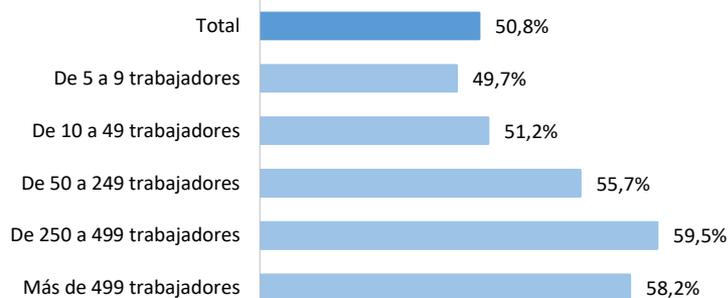
## Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

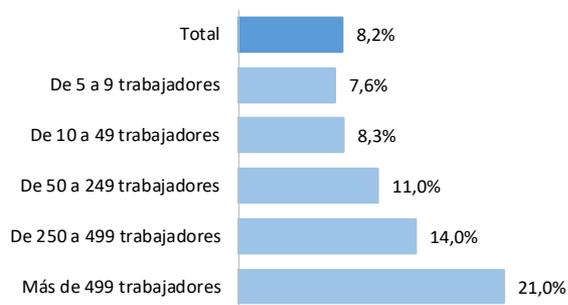
### Medidas de flexibilidad aplicadas



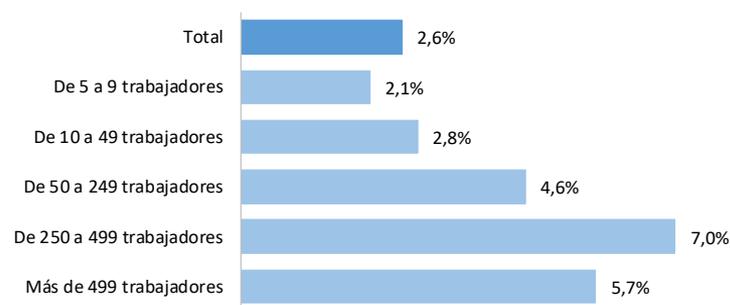
### Jornada laboral



### Cambio contratos según tipo de jornada



### Sistema remuneración y cuantía salarial



<sup>1</sup> 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.).

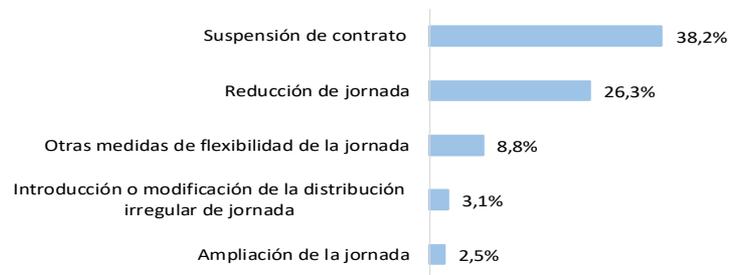
<sup>2</sup> Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o viceversa.

<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 2020

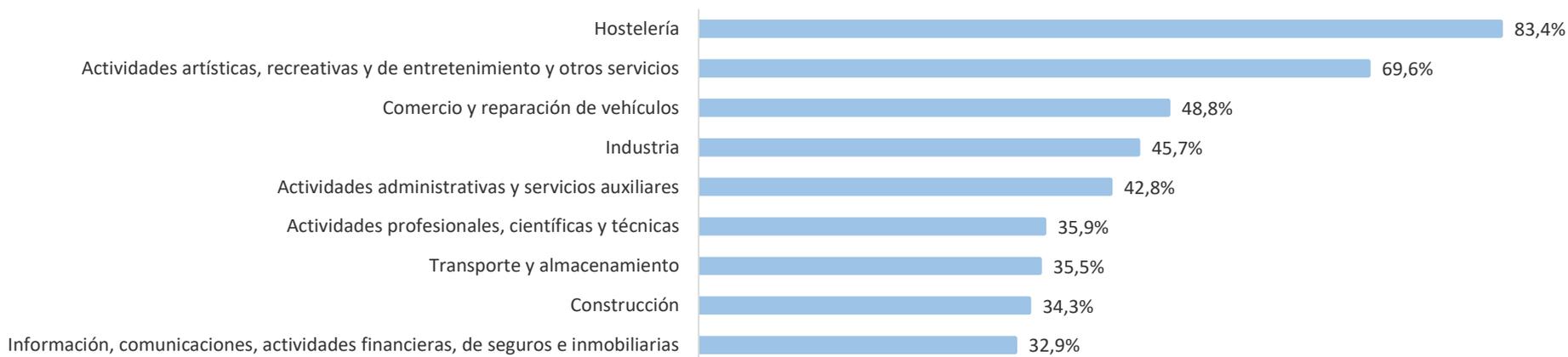
De las medidas de flexibilidad interna que **afectaron a la jornada laboral**, los porcentajes más elevados corresponden a los mecanismos de regulación de empleo de “suspensión de contrato” (38,2%) y “reducción de jornada” (26,3%). El porcentaje más elevado se dio en la “hostelería” con un 83,4%.

## Jornada laboral



## Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna que afectaron a la jornada laboral

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

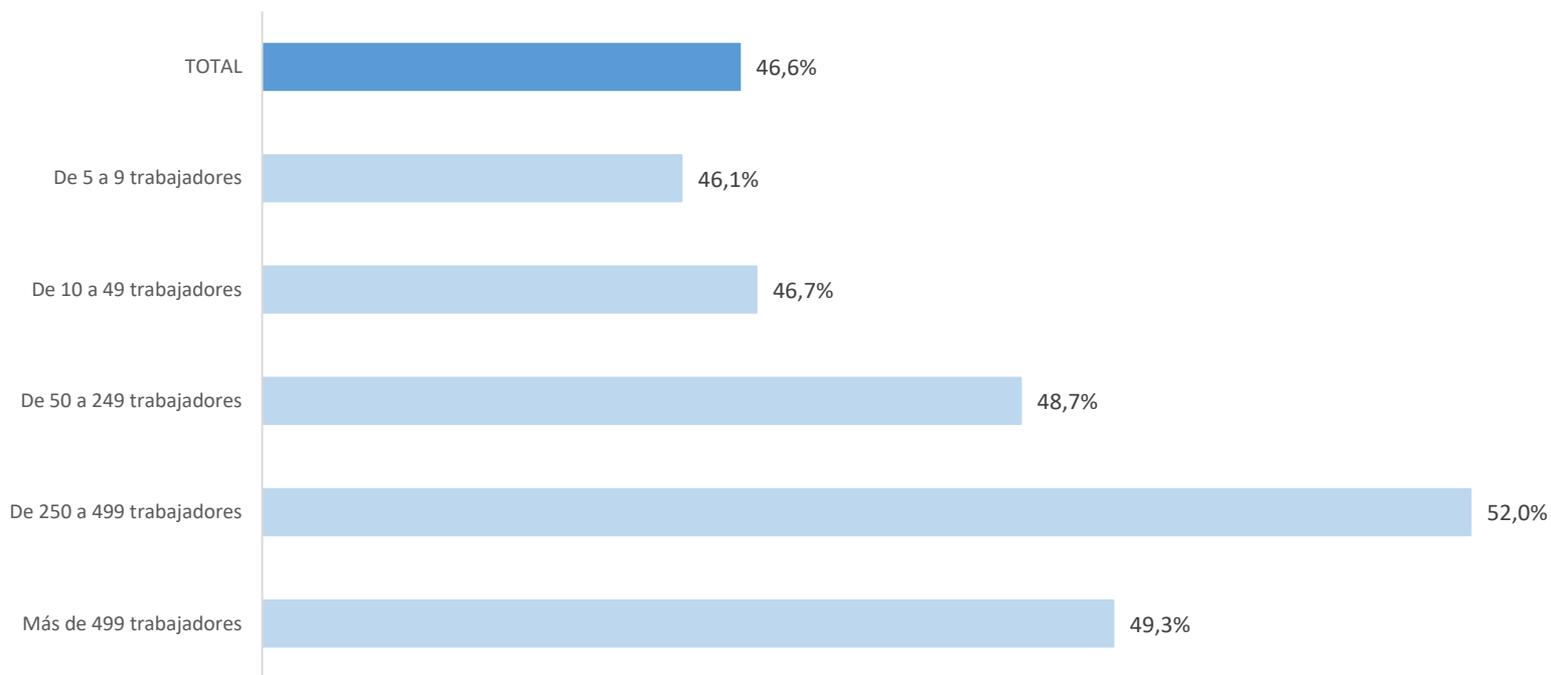


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

El **46,6%** de las empresas han aplicado mecanismos de flexibilidad interna de **tipo ERTE**. En todos los tamaños (salvo las de 5 a 9 trabajadores), el porcentaje de empresas que se han acogido a un ERTE se sitúa por encima de la media general.

## Empresas que han aplicado una medida de flexibilidad tipo ERTE

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

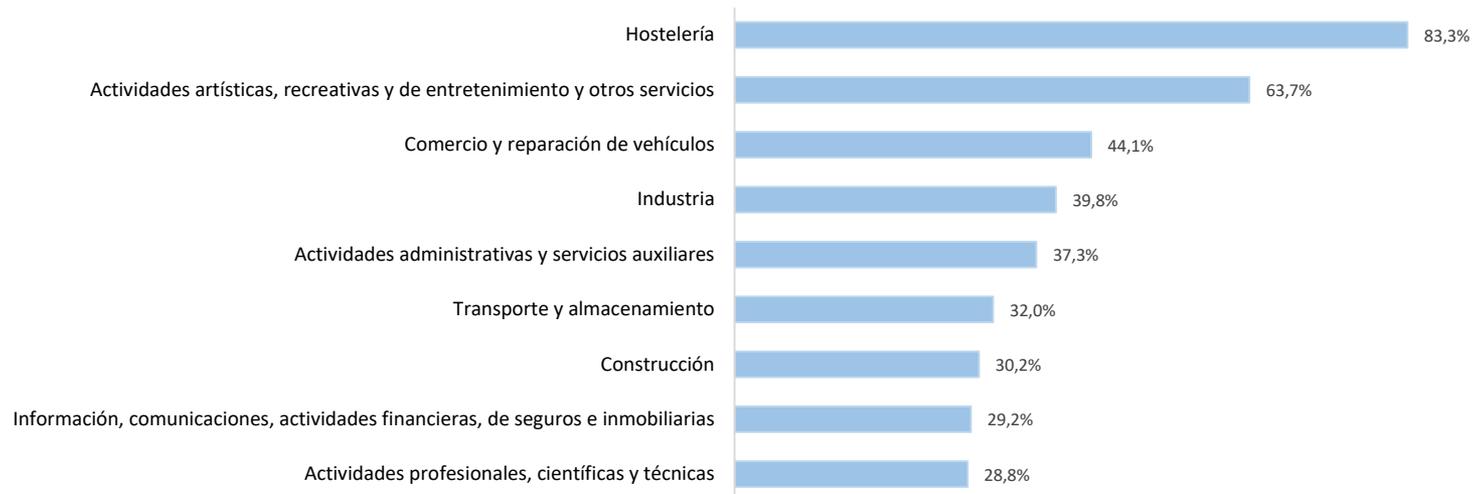


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

Según la actividad económica de la empresa, es la **“hostelería”** el sector donde se alcanza el mayor porcentaje de aplicación de las medidas tipo ERTE, con un 83,3%, seguido de **“actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios”** con un 63,7%. Las actividades con menores porcentajes son **“actividades profesionales, científicas y técnicas”**, con un 28,8%, **“información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”** con un 29,2% y **“construcción”** con un 30,2%.

## Empresas que han aplicado una medida de flexibilidad tipo ERTE

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



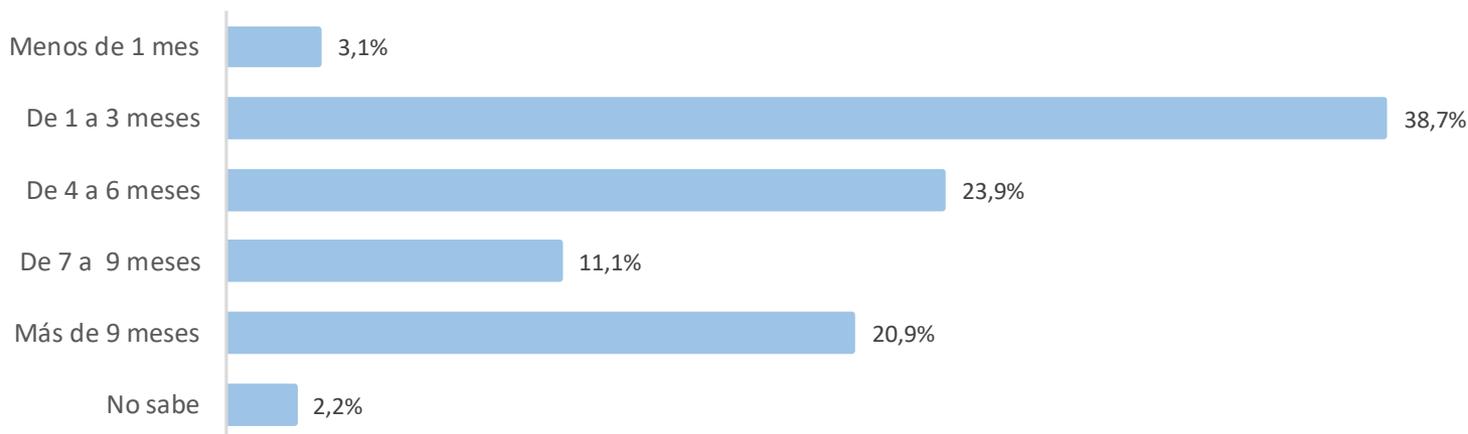
# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

El **91,3%** de las empresas que se acogieron a un ERTE, lo hicieron a un ERTE COVID; es decir, a aquéllos derivados de las medidas excepcionales que tienen su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19 o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el Covid-19.

El **periodo de tiempo más frecuente** durante el cual los trabajadores han permanecido en ERTE COVID es de **“1 a 3 meses”** registrándose en un **38,7%** de las empresas. Seguido del periodo **“4 a 6 meses”** en el **23,9%** de las empresas y **“más de 9 meses”** en el **20,9%** de las empresas.

## Empresas que se han acogido a un ERTE COVID, según el tiempo que los trabajadores han estado en él

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



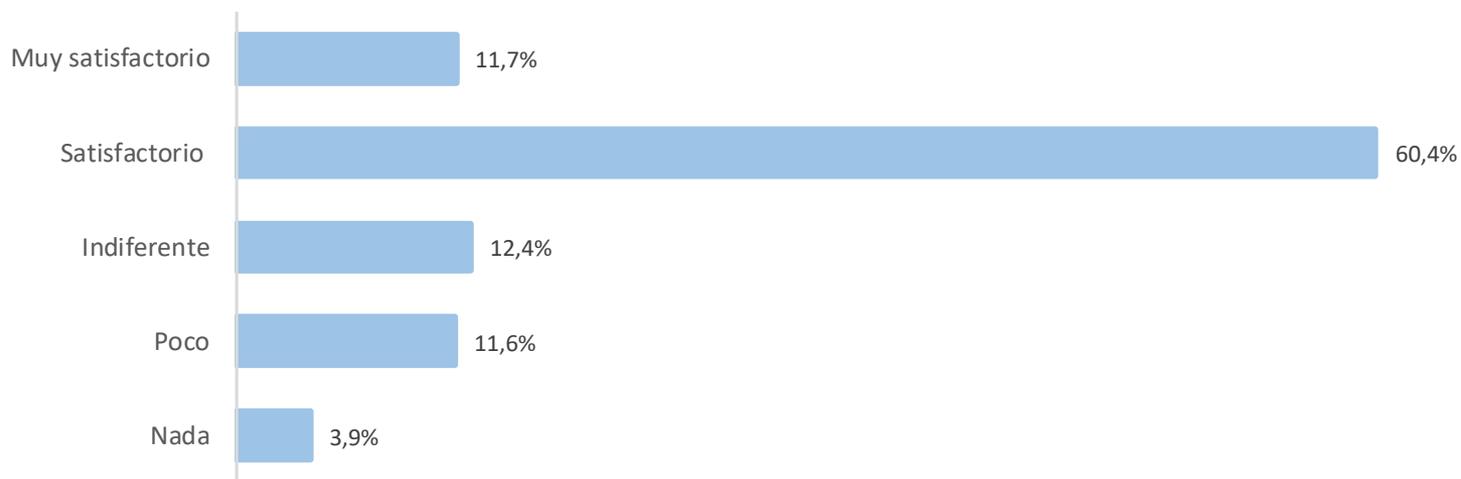
# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

La mayoría de las empresas (un 72,1%) han valorado la medida de aplicación de los ERTE COVID “satisfactoria” o “muy satisfactoria”. Y el 12,4% se mostró “indiferente” a esta medida.

Según la actividad económica de la empresa, las empresas de “transporte y almacenamiento” son las que más han valorado esta medida, seguidas de las empresas de “comercio y reparación de vehículos” y de “información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”.

## Empresas que se han acogido a un ERTE COVID, según el grado de valoración

Porcentaje sobre el total de empresas que se han acogido a un ERTE COVID en cada categoría

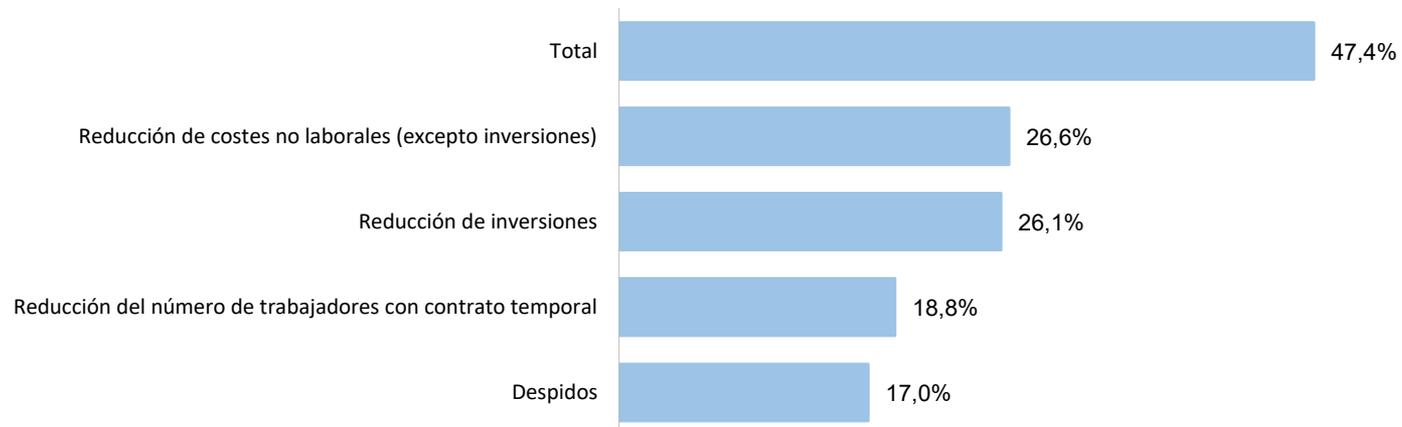


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

Por otra parte, un **47,4% de empresas**, independientemente de haber aplicado medidas de flexibilidad interna o no, **adoptaron otras medidas de ajuste**. Un **26,6%** “redujeron costes no laborales”, un **26,1%** “realizó una reducción en las inversiones”, un **18,8%** “redujo el número de trabajadores con contrato temporal” y el **17,0%** realizaron “despidos”.

## 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

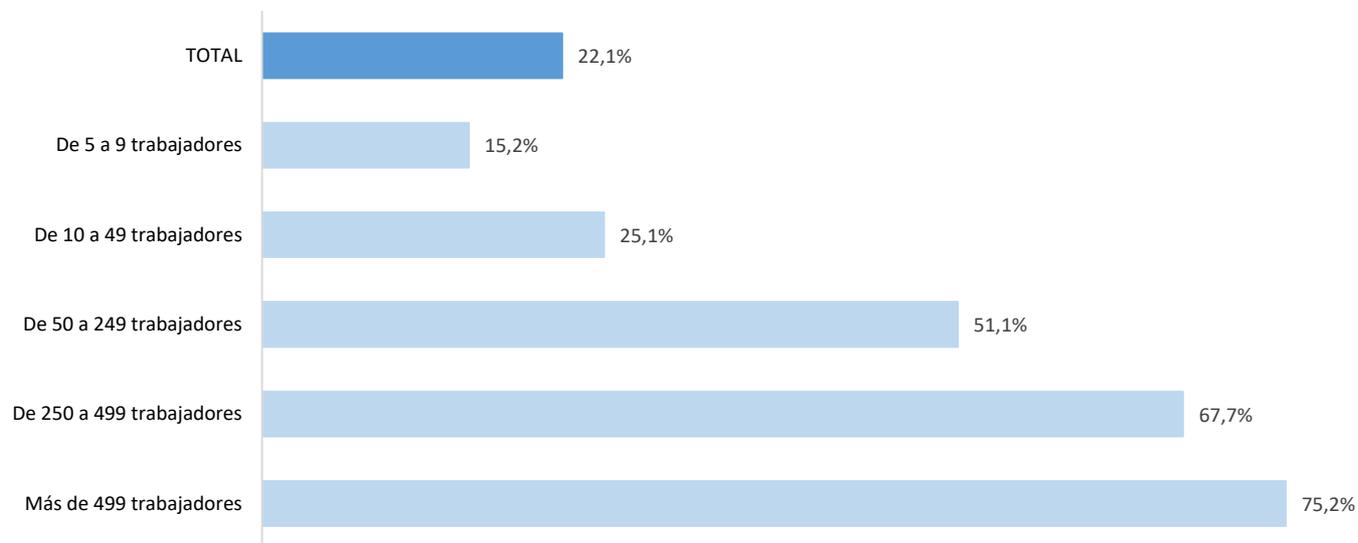
Finalmente, un **32,2%** de las empresas no aplicaron ni medidas de flexibilidad interna ni las medidas comentadas anteriormente.

# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

El **22,1%** de las empresas han aplicado la modalidad de teletrabajo. Este porcentaje es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

## Empresas que han aplicado la modalidad de teletrabajo

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

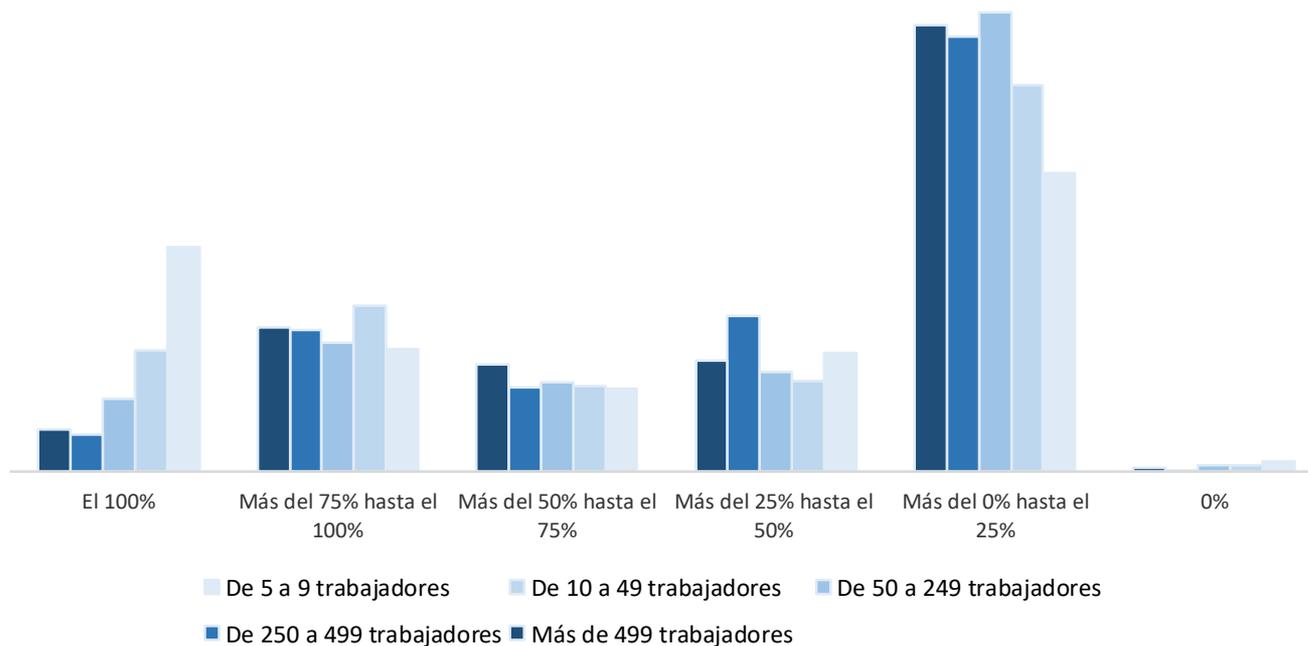


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

El tramo de “más del 0% hasta el 25% “ de los trabajadores que utilizaron la modalidad de teletrabajo es el más frecuente, representando el 42,8% de las empresas. A continuación, en el 17,4% de las empresas teletrabajaron todos sus empleados y en el 16,8% de las empresas teletrabajaron entre el 75% y el 100% de sus empleados.

Estos porcentajes son independientes del tamaño de la empresa.

**Porcentaje de trabajadores que ha realizado teletrabajo en su empresa**  
Porcentaje sobre el total de empresas de cada categoría



# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

Según la actividad económica de la empresa, es **“información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”** el sector donde se alcanza el **mayor porcentaje** de trabajadores que han realizado su actividad en la modalidad de teletrabajo, con un 69,7%, seguido de **“actividades profesionales, científicas y técnicas”** con un 59,2%. El menor porcentaje corresponde a la **“hostelería”** con un 2,5%.

## Empresas que han aplicado la modalidad de teletrabajo

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

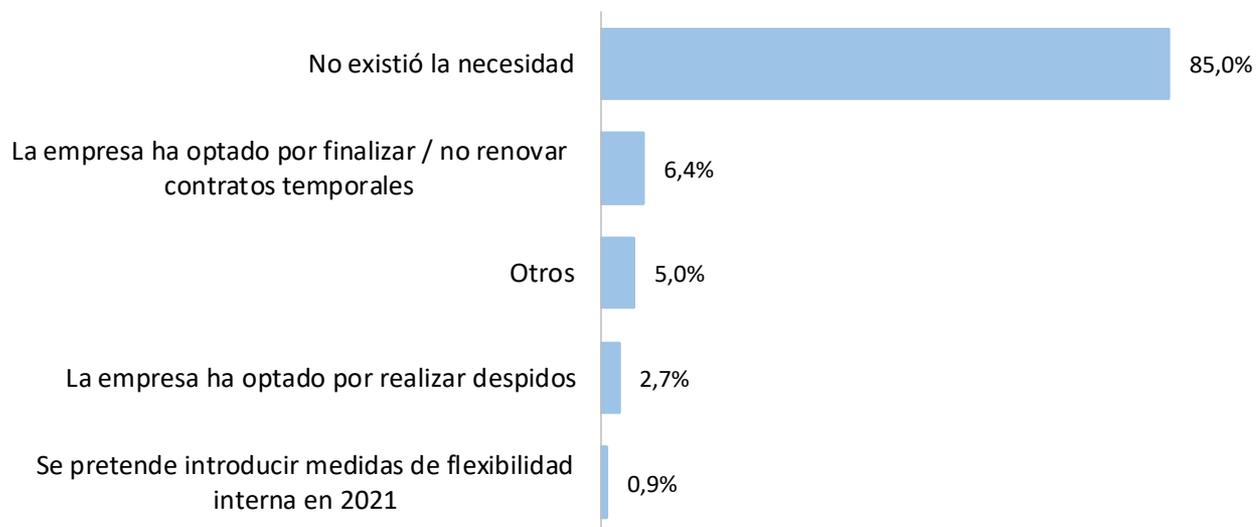


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2020

Del total de empresas que **no aplicaron medidas de flexibilidad interna**, un **85,0%** indica que el motivo principal fue que **“no existió la necesidad”** y un 6,4% **“optó por finalizar/no renovar contratos temporales”**.

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

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



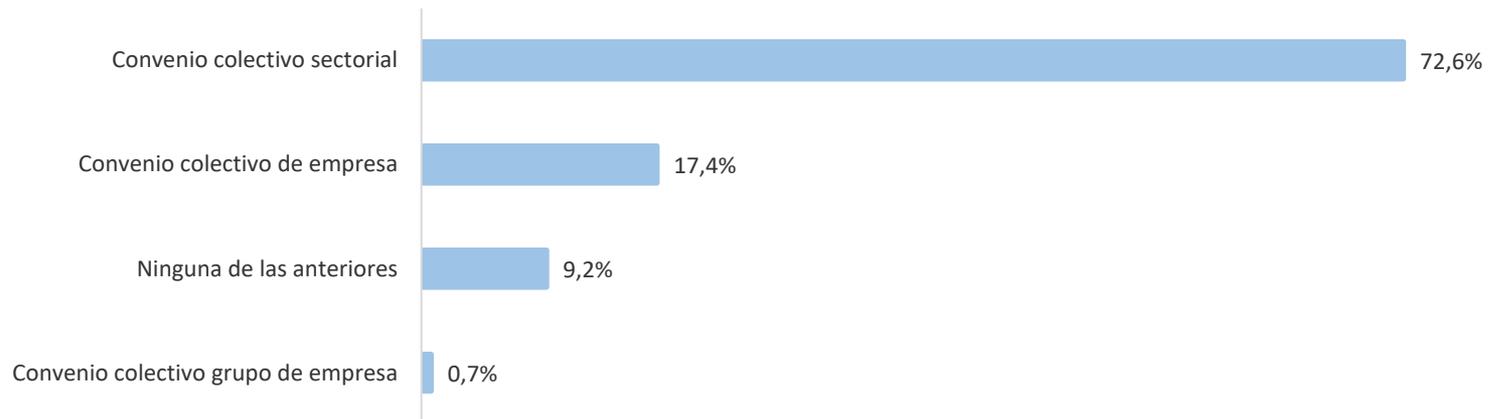
## II. Regulación de las relaciones laborales

En un **72,6% de las empresas** las relaciones laborales de la mayoría de sus trabajadores están reguladas por un **convenio colectivo sectorial**. Este porcentaje es menor cuanto mayor es el tamaño de la empresa (salvo las de 10 a 49 trabajadores).

El convenio colectivo de empresa regula las relaciones laborales en un 17,4% de las empresas.

### Empresas según su forma de regulación de las relaciones laborales

Porcentaje sobre el total de empresas

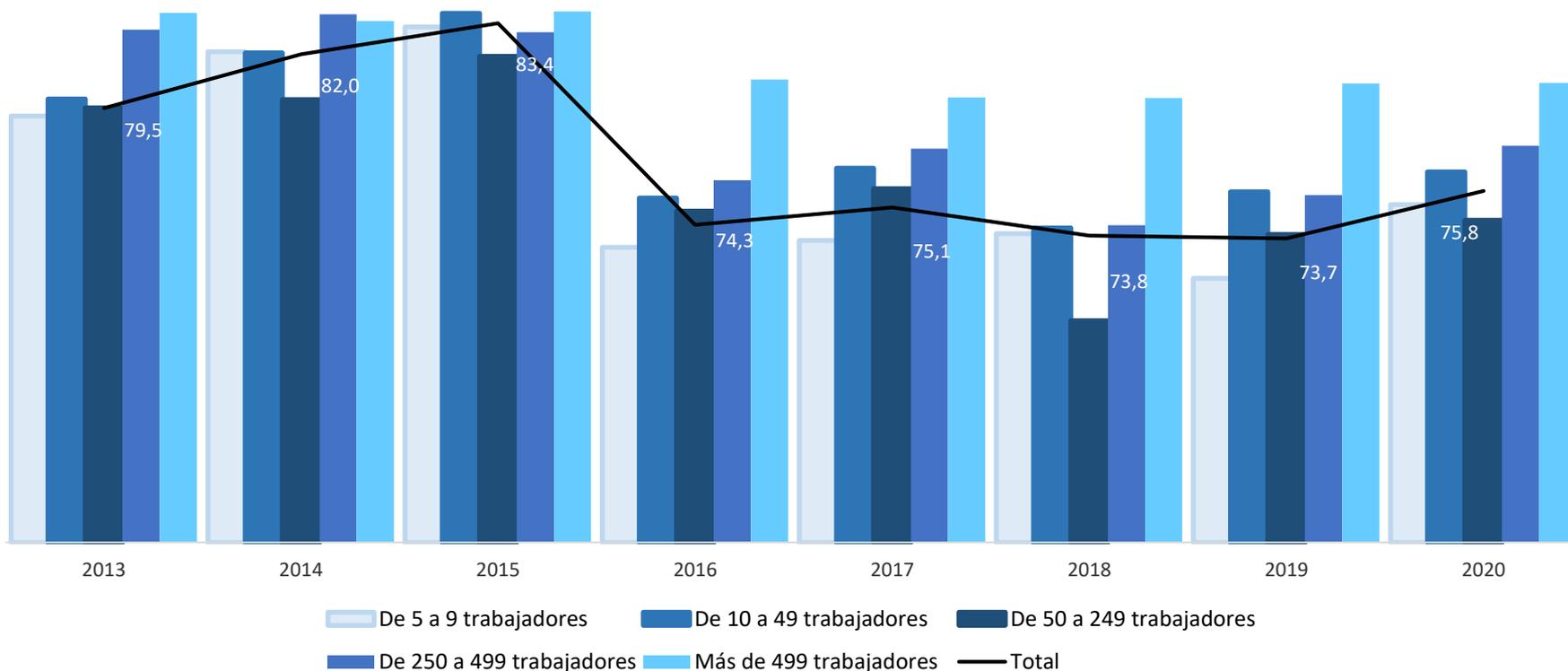


## II. Regulación de las relaciones laborales

El 75,8% de las empresas considera que su convenio se adapta “**bastante o mucho**” a las necesidades de su empresa. Por tamaño de empresa, las grandes empresas son las que mayor porcentaje representa siendo un 80,7%.

### Empresas que consideran que su convenio se adapta bastante o mucho a sus necesidades

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

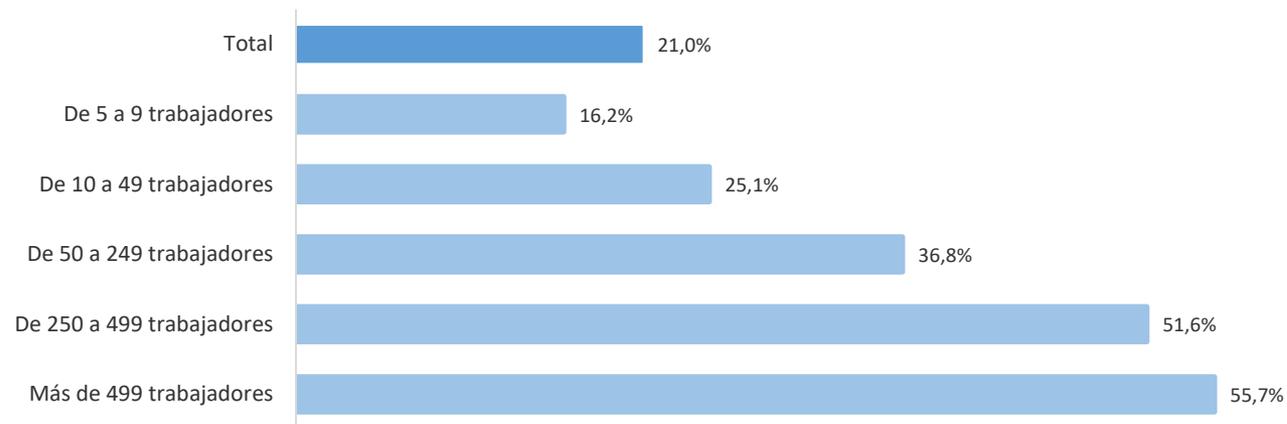


## II. Regulación de las relaciones laborales

El **21,0% de las empresas** están asociadas a una organización empresarial. Este porcentaje es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

### Empresas asociadas a una organización empresarial

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



## 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”** (83,3%), seguido de **“lo establecido en el convenio colectivo”** (80,7%) 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 **86,8%** de las empresas. Otro factor importante para un 74,8% de las empresas es **“el salario de los trabajadores similares en la empresa”**.

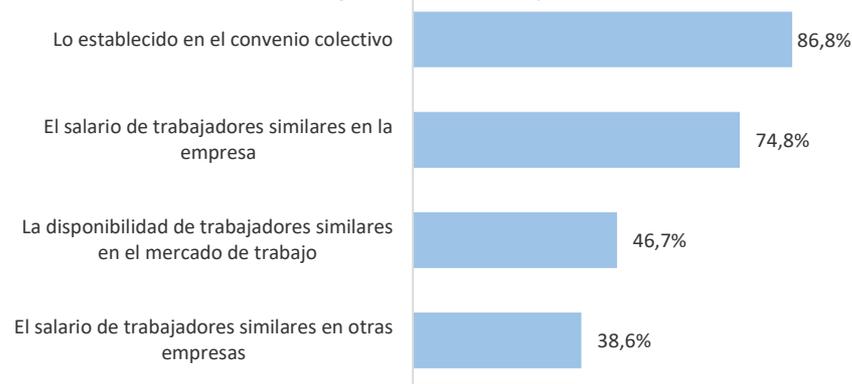
### Empresas que consideran bastante o muy relevantes los siguientes obstáculos o impedimentos en el caso de plantearse una reducción salarial

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



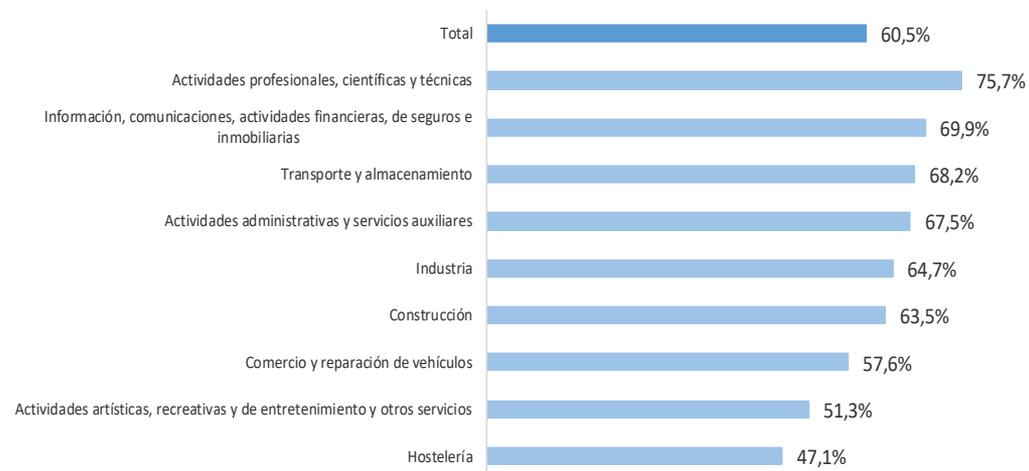
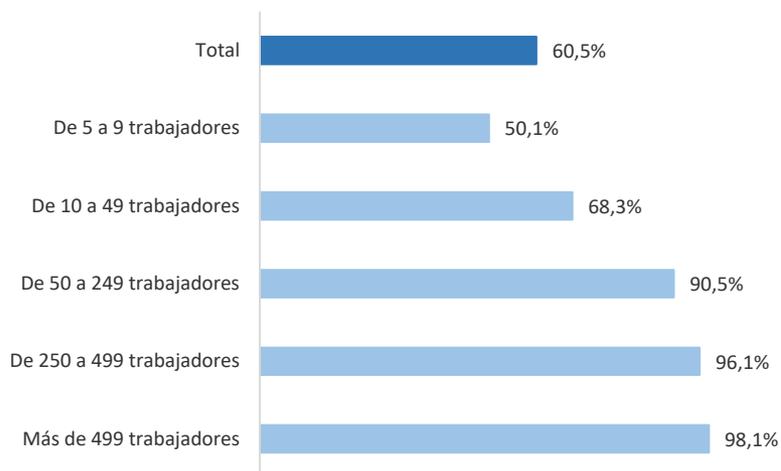
### III. Formación en las empresas

El **60,5%** de las empresas **proporcionaron formación a sus empleados**. El 98,1% de las empresas grandes formaron a sus empleados.

Por actividad económica, el mayor porcentaje lo registra el sector de “actividades profesionales, científicas y técnicas” con un 75,7%. Solo el 47,1% de las empresas de “hostelería” formaron a sus trabajadores.

#### Empresas que proporcionaron formación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

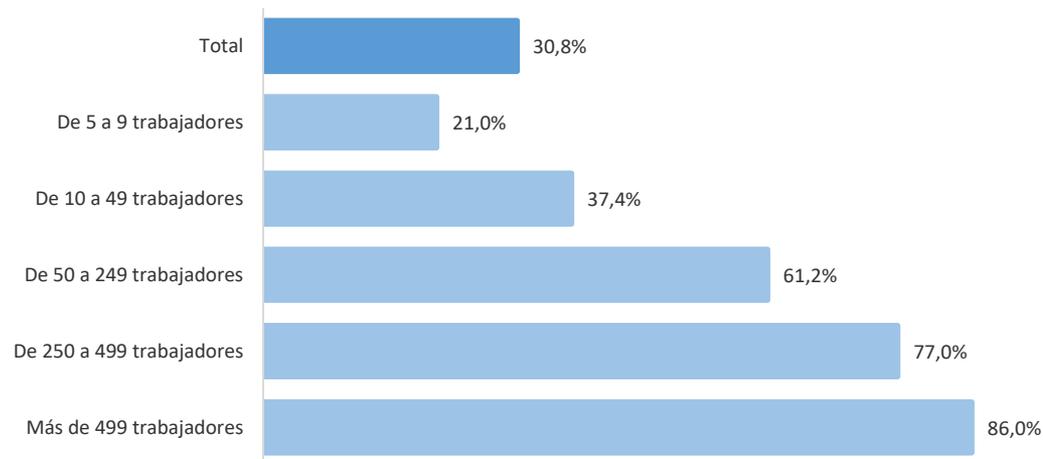


### III. Formación en las empresas

Un **30,8%** de las empresas **detectaron necesidades de formación** en su plantilla en 2020. Se dan grandes diferencias por tamaño: frente al 21,0% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores, el 86,0% de las de más de 499 trabajadores detectaron estas necesidades.

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

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



### III. Formación en las empresas

El **53,5%** 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 **0,6%** las competencias **“de cálculo o lingüísticas”**.

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

Porcentaje sobre el total de empresas formadoras



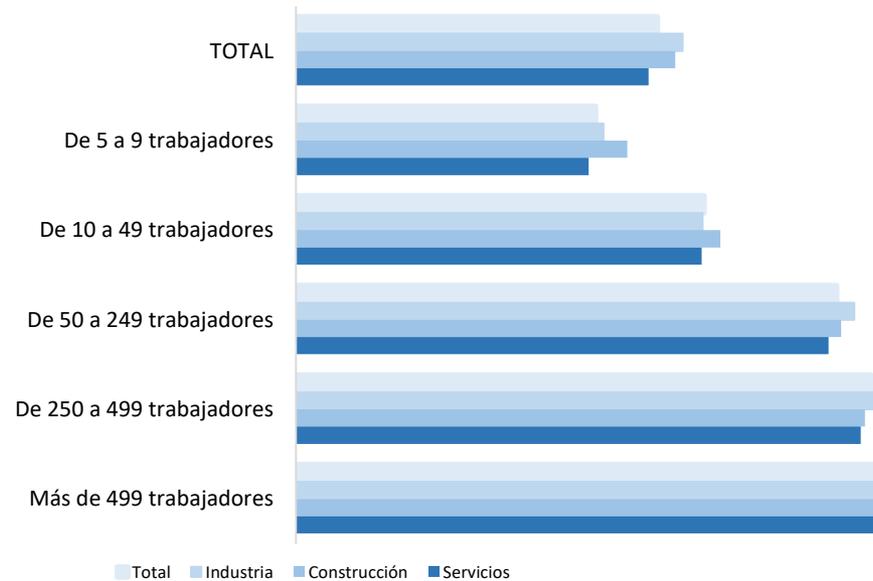
### III. Formación en las empresas

Por sector económico, es la “industria” la que proporciona un porcentaje mayor de formación a sus trabajadores.

Según el tamaño, son las grandes empresas las que proporcionan más formación independientemente del sector económico en el que operen.

#### Empresas que proporcionaron formación por tipo tamaño de empresa

Porcentaje sobre el total de empresas formadoras

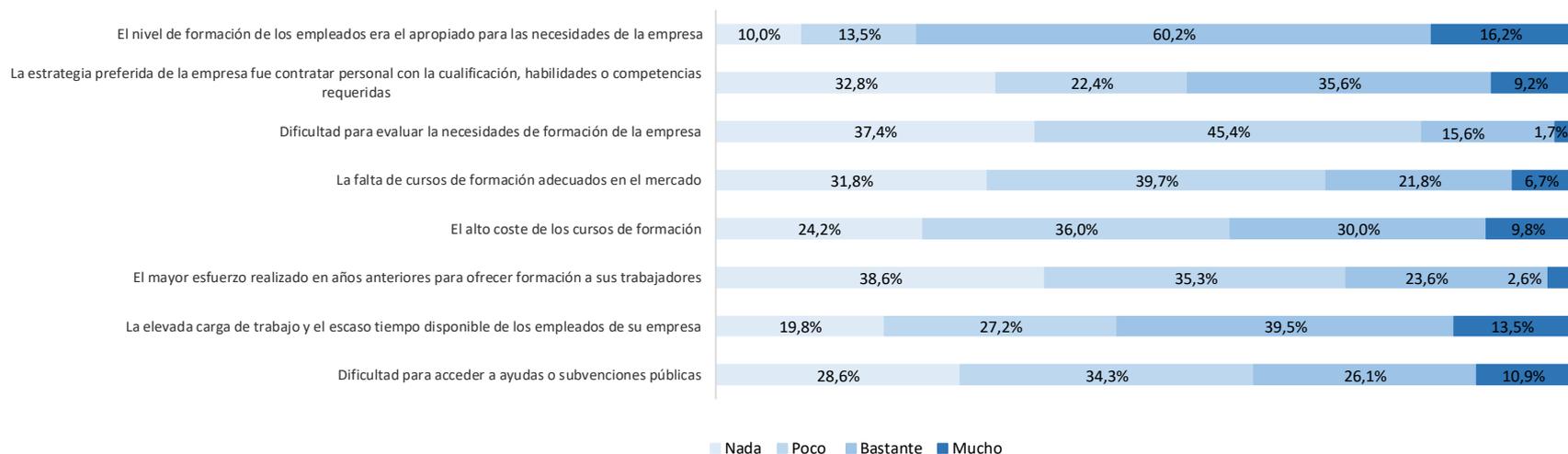


### III. Formación en las empresas

Según el grado de limitación a la formación que supusieron ciertos motivos, el **76,4%** considera bastante o muy limitativo el hecho de que **“el nivel de formación de los empleados es el apropiado para las necesidades de la empresa”**, seguido del 53,1% que considera **“la elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa”** como factor de limitación. Por el contrario, el 82,7% considera poco o nada limitativo para proporcionar formación a sus trabajadores la **“dificultad para evaluar las necesidades de formación de la empresa”**.

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

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

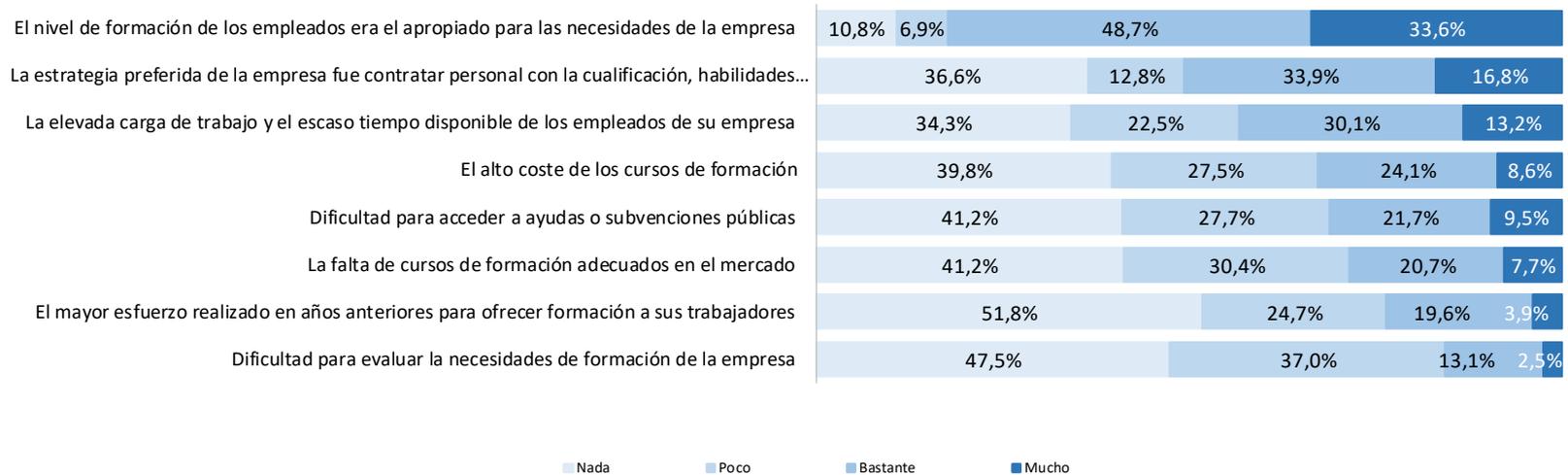


### III. Formación en las empresas

Del total de empresas que **no proporcionaron formación** a sus trabajadores durante 2020, el **82,3%** consideró bastante o muy relevante el motivo de **tener empleados con “el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa”**, el 50,6%, la de “preferir contratar personal con las habilidades y competencias requeridas” y el 43,3% 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 económicos, el principal motivo de las empresas para no dar formación es tener a sus empleados con el “nivel de formación apropiado para las necesidades de la empresa”.

#### Empresas que consideran bastante o muy influyentes los siguientes motivos para no proporcionar formación

Porcentaje respecto al total empresas que no proporcionaron formación en cada sector



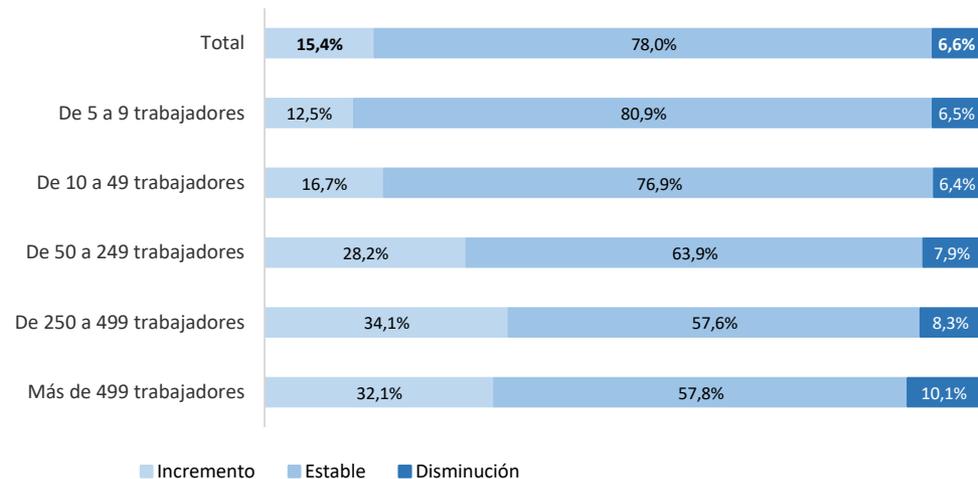
## IV. Previsiones empresariales

En cuanto a la **evolución prevista del número de trabajadores** transcurrido un año desde el momento en que la empresa responde el cuestionario, la mayoría de las empresas, un 78,0%, prevén que la plantilla permanecerá estable mientras que solo un 6,6% prevén disminuir el número de trabajadores. La recogida de cuestionarios se ha realizado entre septiembre y noviembre de 2021.

Por **tamaño de empresa**, cuanto mayor es el número de trabajadores mayor es el porcentaje de las empresas que esperan incrementar su plantilla.

### Evolución prevista del número de trabajadores por tamaño

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

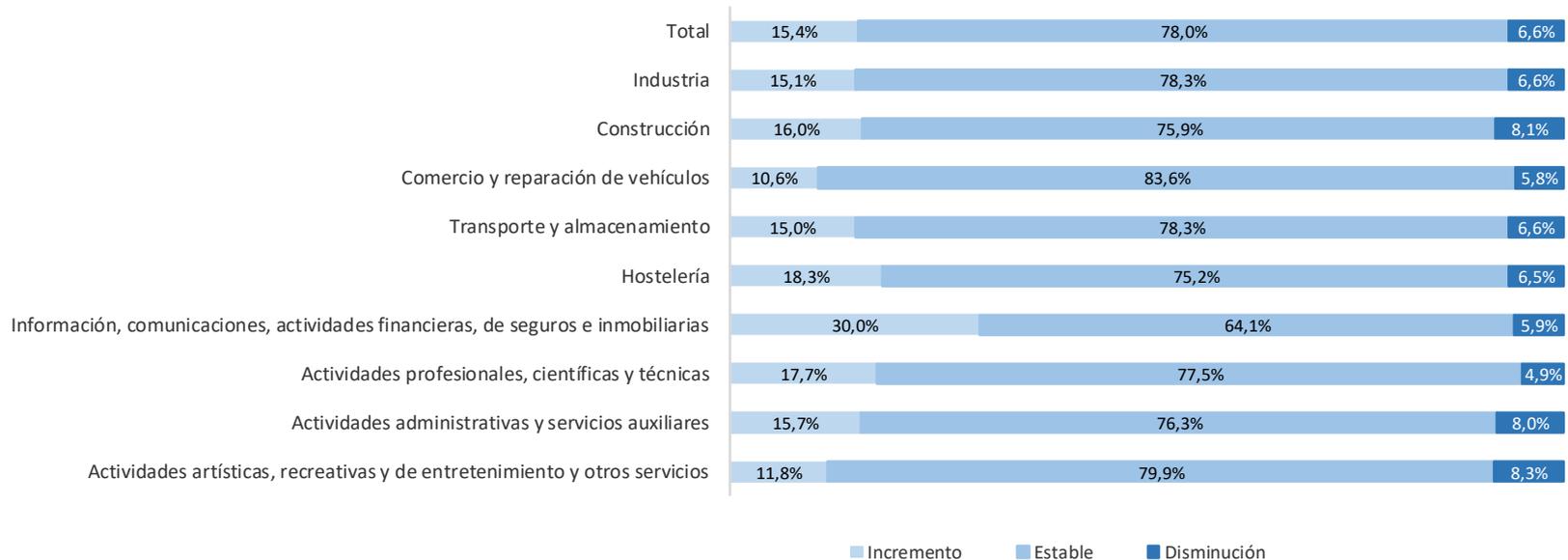


## IV. Previsiones empresariales

Por **actividad económica**, el mayor porcentaje de las empresas que prevén incremento de plantilla, con un **30,0%**, se da en **“información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”**, seguido a distancia de la **“hostelería”** con un 18,3%, y de las **“actividades profesionales, científicas y técnicas”** con un 17,7%. **“Comercio y reparación de vehículos”**, con un 10,6%, es el sector que registra el menor porcentaje de los que prevén aumentar la plantilla.

### Empresas según evolución prevista del número de trabajadores

Porcentaje sobre el total de empresas de cada categoría



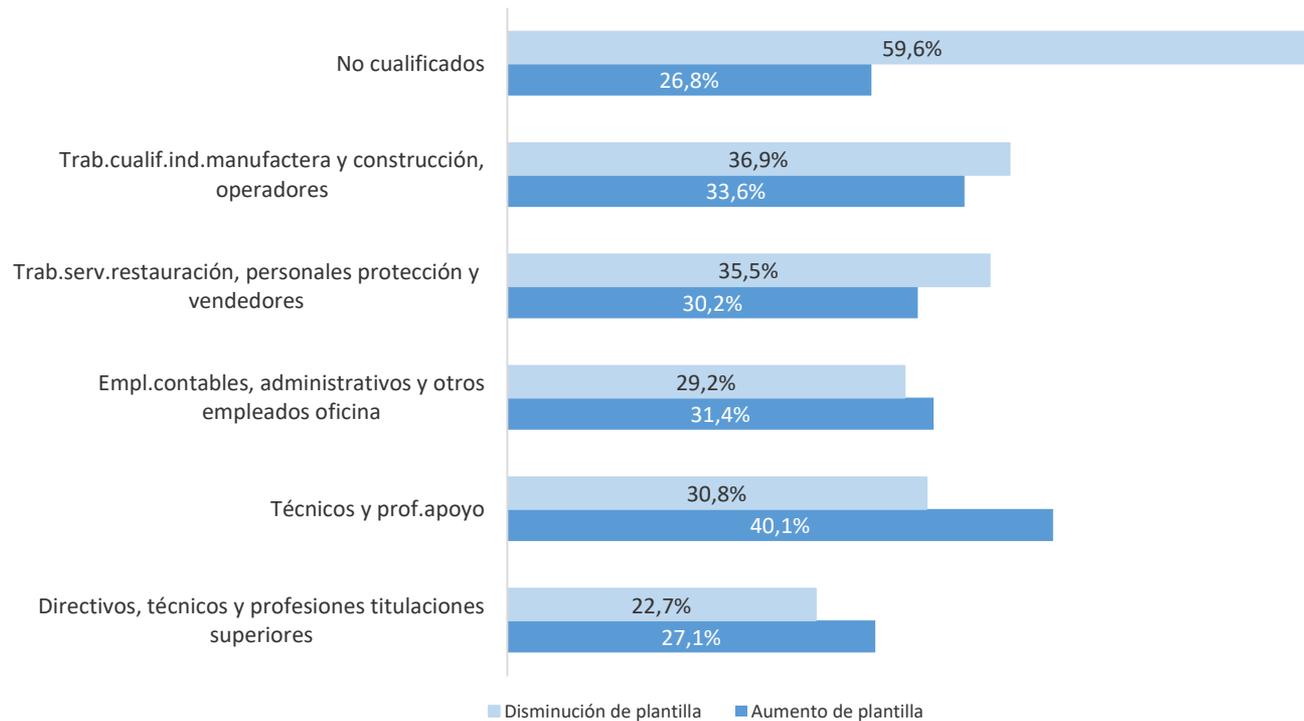
## IV. Previsiones empresariales

De las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año, un **40,1%** prevén aumentar el “**personal técnico y profesionales de apoyo**”, y un 33,6% el de “trabajadores cualificados en industria manufacturera y construcción y operadores”.

De las empresas que **prevén una disminución de plantilla** en un año, un **59,6%** prevén disminuir los “**trabajadores no cualificados**”, seguido de “trabajadores cualificados en industria manufacturera y construcción y operadores”, con un 36,9%.

### Empresas según previsión de evolución de la plantilla

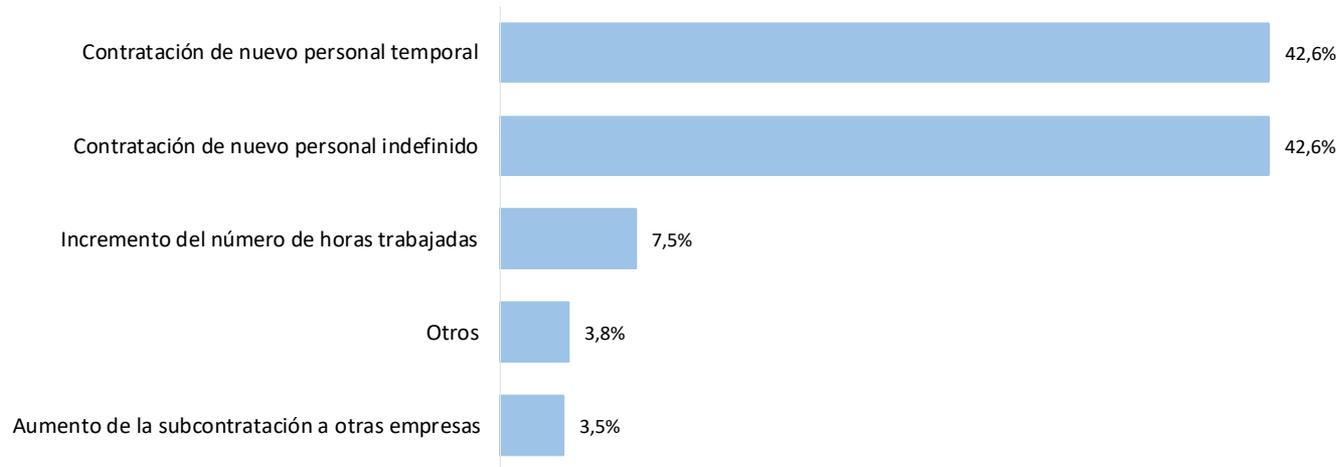
Porcentaje sobre el total de empresas



## IV. Previsiones empresariales

Ante un **aumento de la demanda** relevante y de cierta duración, un **42,6%** de las empresas “**contrataría nuevo personal temporal**” y ese mismo porcentaje de empresas se decantaría por “**contratar nuevo personal de manera indefinida**”. Asimismo, un 7,5% “**incrementaría el número de horas trabajadas**” y un 3,5% “**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 reacción ante un aumento de demanda**  
Porcentaje sobre el total en cada categoría

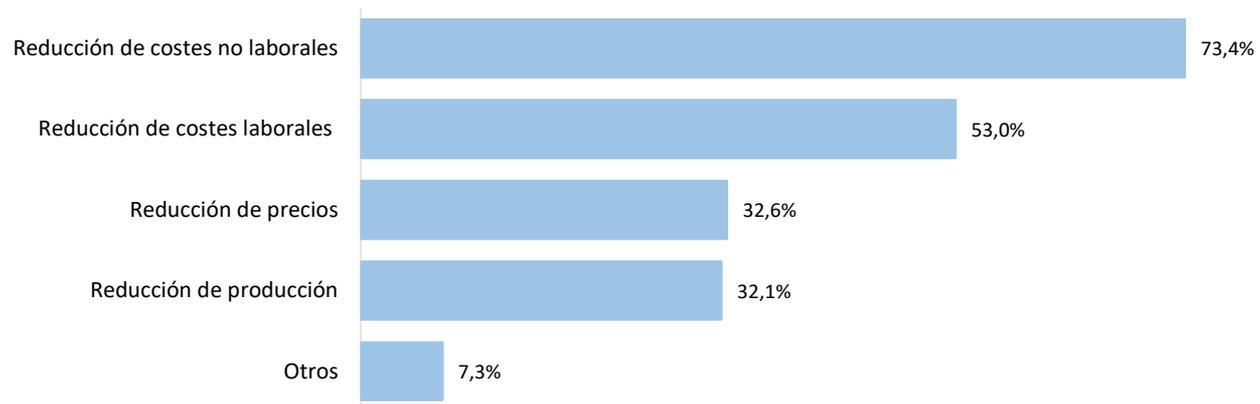


## IV. Previsiones empresariales

Igualmente, ante una **reducción de la demanda** relevante y de cierta duración, el **73,4%** de las empresas se decantaría por **“reducir los costes no laborales”**, el 53,0% por “reducir costes laborales”, el 32,6% “reduciría los precios” y el 32,1% “reduciría la producción”.

### Empresas según reacción ante una reducción de la demanda

Porcentaje sobre el total en cada categoría



## IV. Previsiones empresariales

De entre las empresas que **reducirían los costes laborales ante una reducción de la demanda**, un **46,8%** optarían preferentemente por **“reducir el número de trabajadores con contrato temporal”**, frente al 10,0% que “reducirían su plantilla con contrato indefinido”. Además, un 26,7% 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

