

# ENCUESTA ANUAL LABORAL 2021

## Resumen de resultados

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha realizado la novena Encuesta Anual Laboral dirigida a **empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2021**. Esta nota recoge los principales resultados.

Esta encuesta tiene como objetivo principal obtener conocimiento 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, esta operación estadística 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 como el teletrabajo, aspectos relacionados con las relaciones laborales, con la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores, las previsiones de decisiones empresariales y el cambio climático.

La encuesta ha sido cofinanciada por el Fondo Social Europeo y se encuentra incluida en el Programa Anual 2022 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024, aprobado por Real Decreto 97/2022, de 1 de febrero.

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



# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

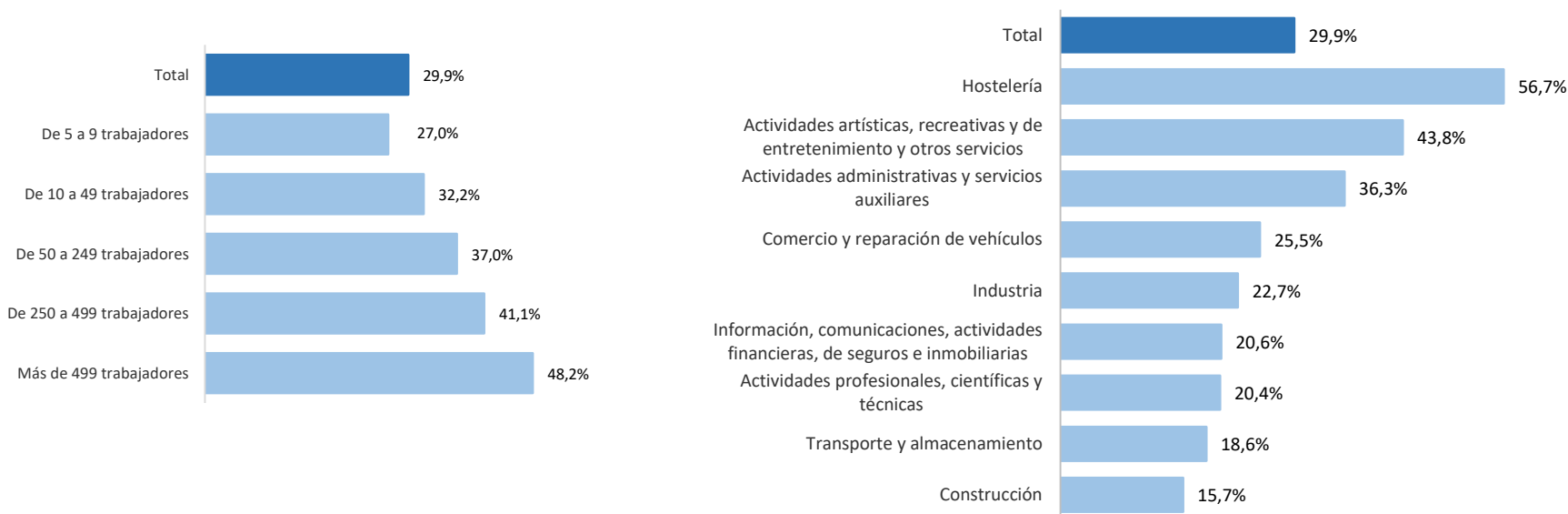
Durante 2021 un **29,9% de las empresas aplicó medidas de flexibilidad interna**<sup>1</sup>.

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 aplica medidas de flexibilidad es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, alcanzando el 48,2% 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 56,7%, seguido de “actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios” con un 43,8%. Las actividades con menores porcentajes son “construcción”, con un 15,7% y “transporte y almacenamiento”, con un 18,6%.

## Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



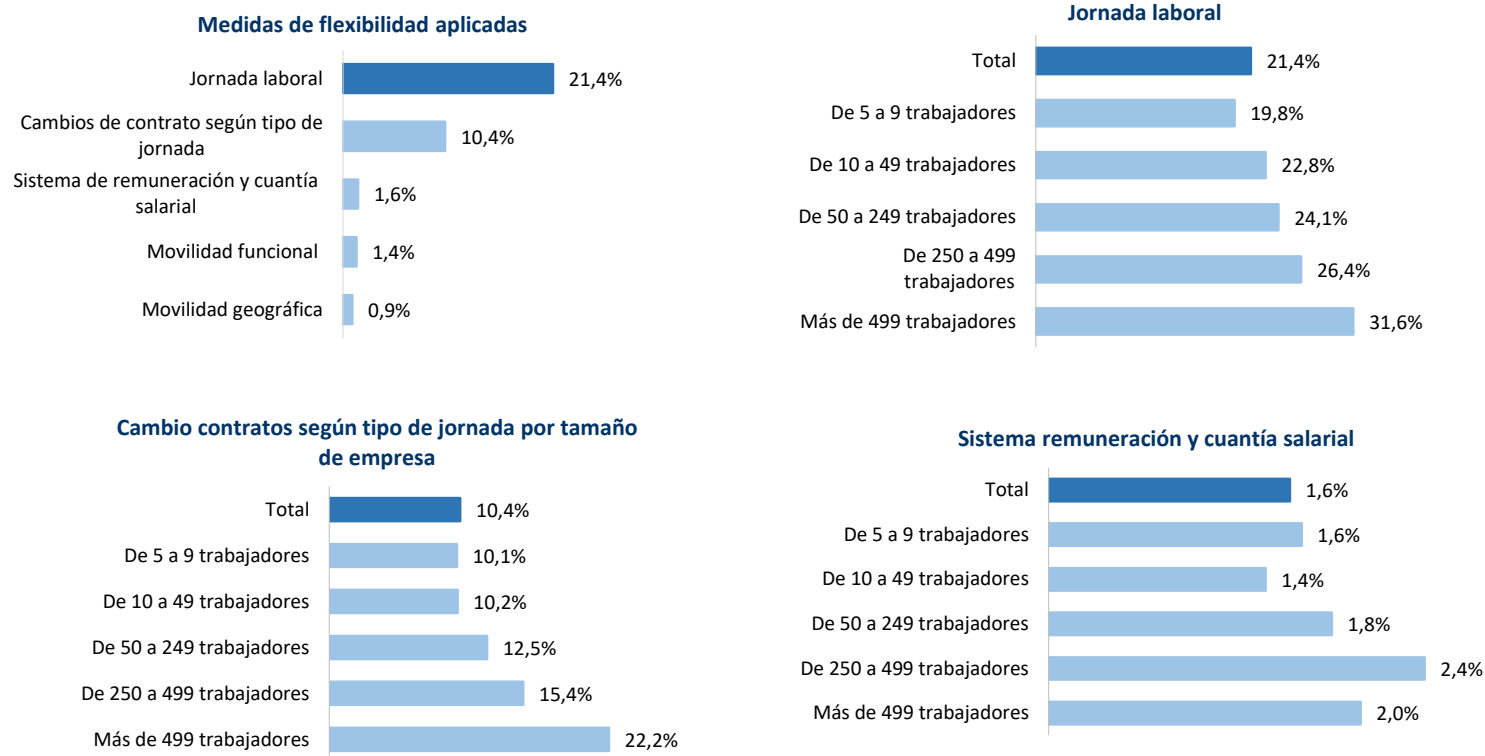
<sup>1</sup> Como medidas de flexibilidad interna se incluyen, principalmente: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (por ejemplo: cuantía salarial o sistema de remuneración o jornada de trabajo u horario), movilidad funcional, movilidad geográfica, suspensión temporal del contrato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

# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un **21,4%** del total de empresas aplicó medidas que afectaron a la **jornada laboral**<sup>1</sup>, un 10,4% a cambios de contrato<sup>2</sup>, un 1,6% al sistema de remuneración y cuantía salarial<sup>3</sup> un 1,4% a la movilidad funcional y un 0,9% a la movilidad geográfica.

## Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



<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.

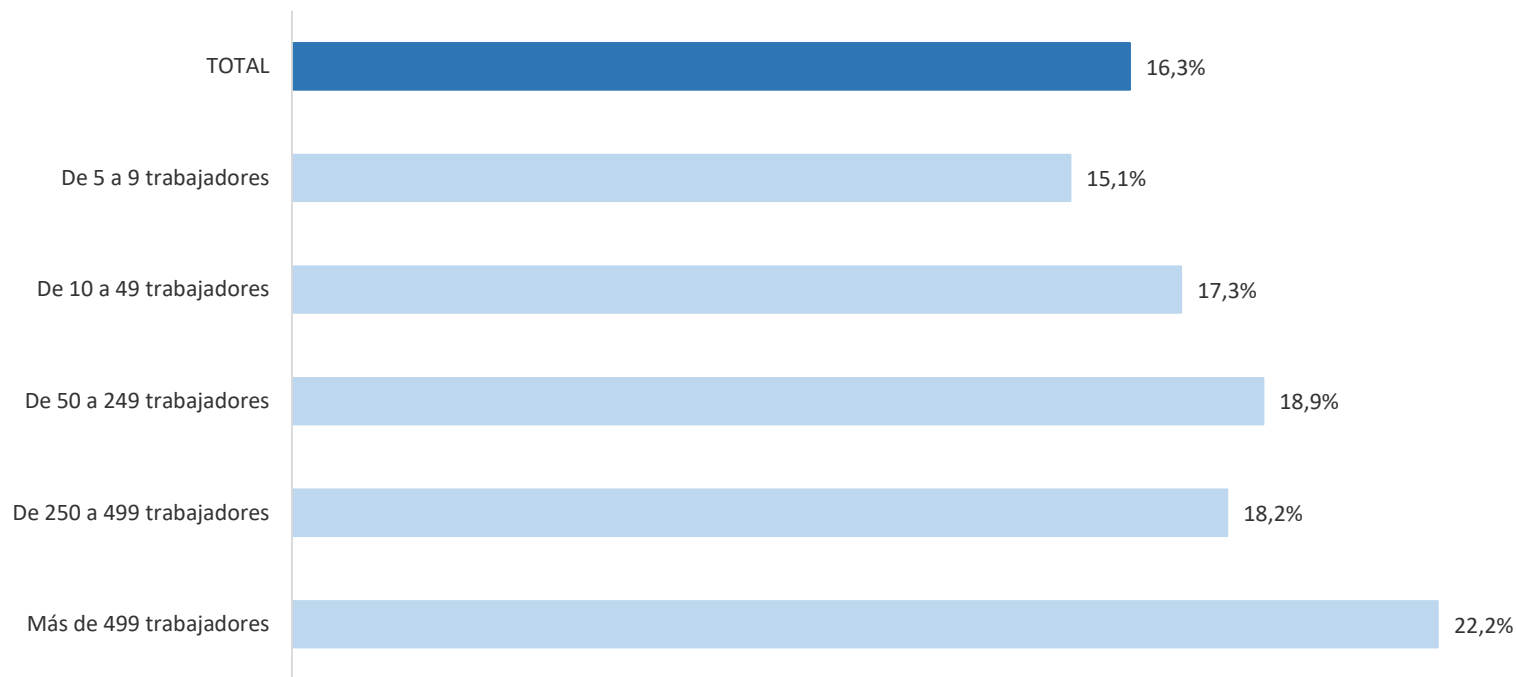
<sup>3</sup> Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado (bien por contrato, bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo); supresión o disminución de conceptos extrasalariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento IT, etc.); sustitución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

# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

El **16,3%** de las empresas ha 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 ha 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

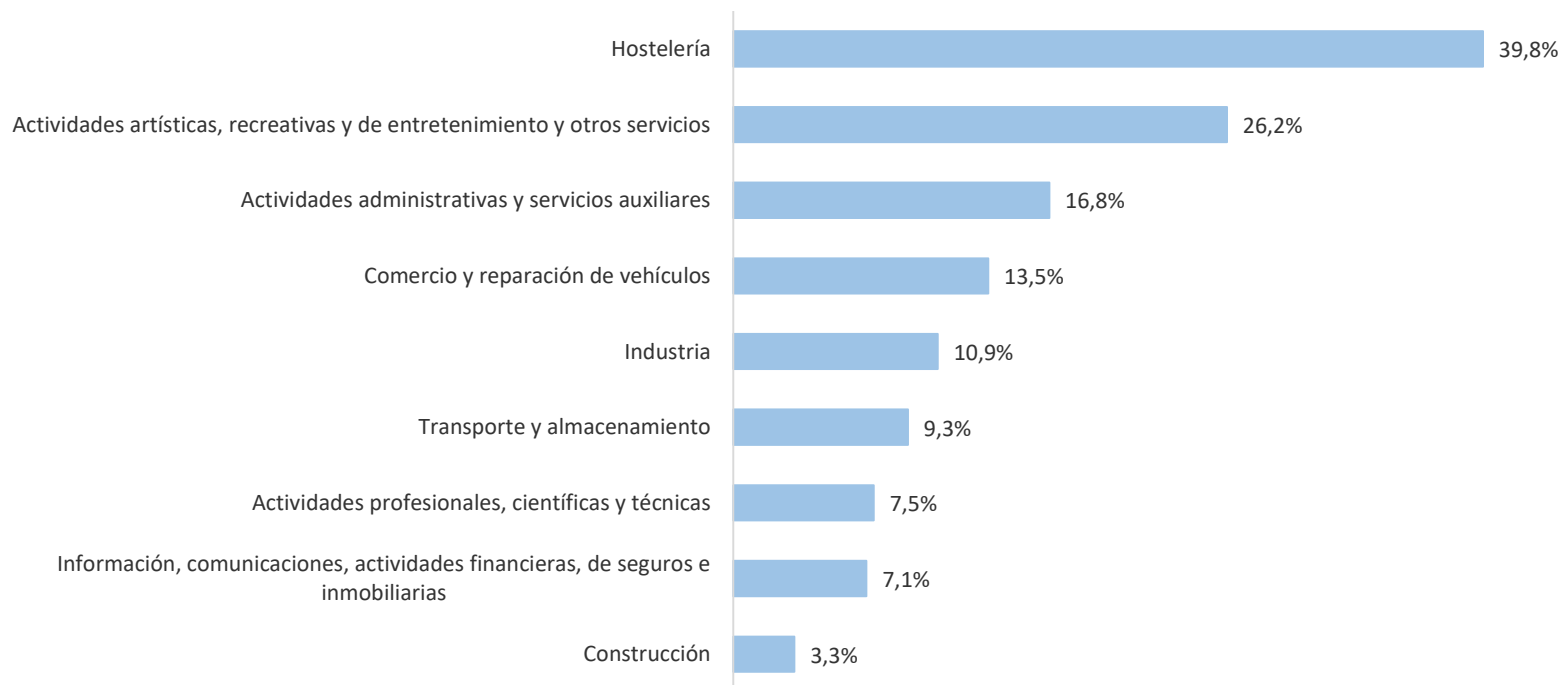


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

Según la actividad económica de la empresa, la **“hostelería”** es la actividad económica donde se alcanza el mayor porcentaje de aplicación de las medidas tipo ERTE, con un 39,8%, seguida de las **“actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios”** con un 26,2%. La actividad con menor porcentaje es **“construcción”** con un 3,3%.

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

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



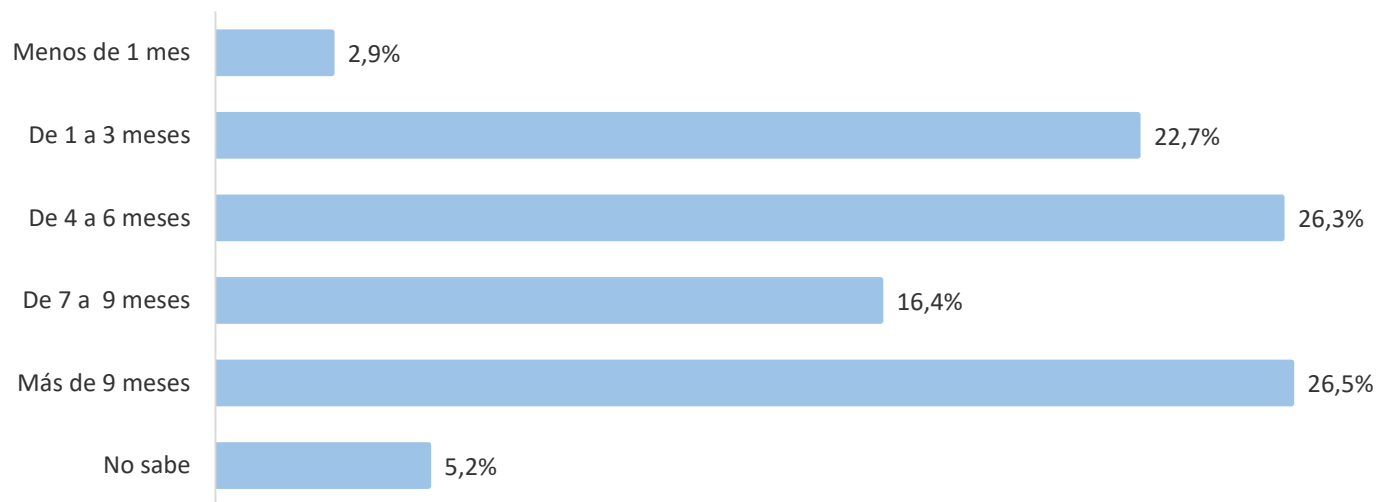
# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

El **89,3%** de las empresas que se acogió a un ERTE, lo hizo 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 **“más de 9 meses”** registrándose en un 26,5% de las empresas. Seguido del periodo **“de 4 a 6 meses”** en el 26,3% 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

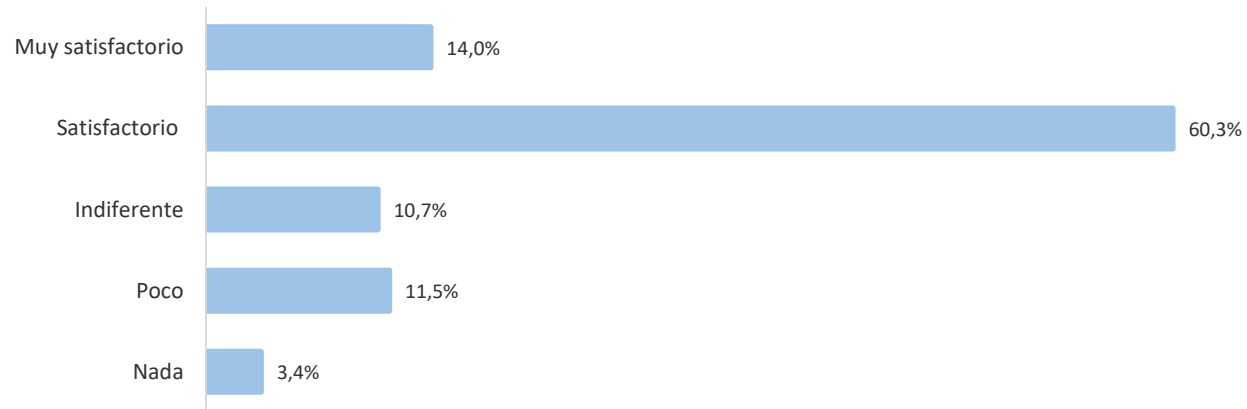


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

La mayoría de las empresas (un 74,3%) ha valorado la medida de aplicación de los ERTE COVID como “satisfactoria” o “muy satisfactoria”. Y el 11,5% se mostró “poco satisfecho” con esta medida.

## 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-19 en cada categoría

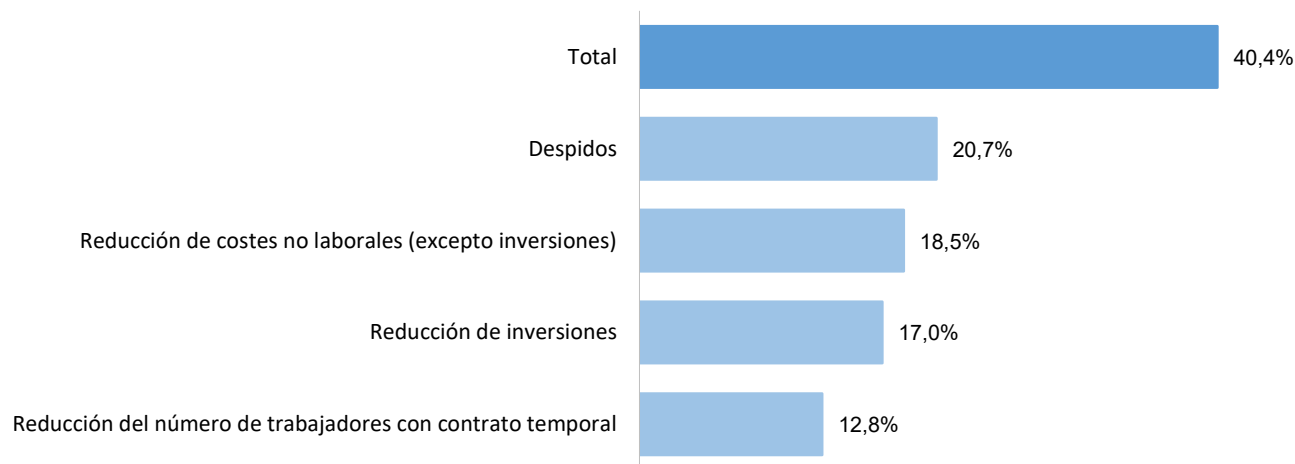


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

Por otra parte, un **40,4% de empresas**, independientemente de haber aplicado medidas de flexibilidad interna o no, **adoptó otras medidas de ajuste**. Un **20,7%** realizó “despidos”, un **18,5%** “redujo costes no laborales”, un **17,0%** “realizó una reducción en las inversiones” y un **12,8%** “redujo el número de trabajadores con contrato temporal”.

## Empresas que han aplicado otro tipo de medidas según tipo de medida

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



Finalmente, un **48,5%** de las empresas no aplicó ni medidas de flexibilidad interna ni las medidas comentadas anteriormente.

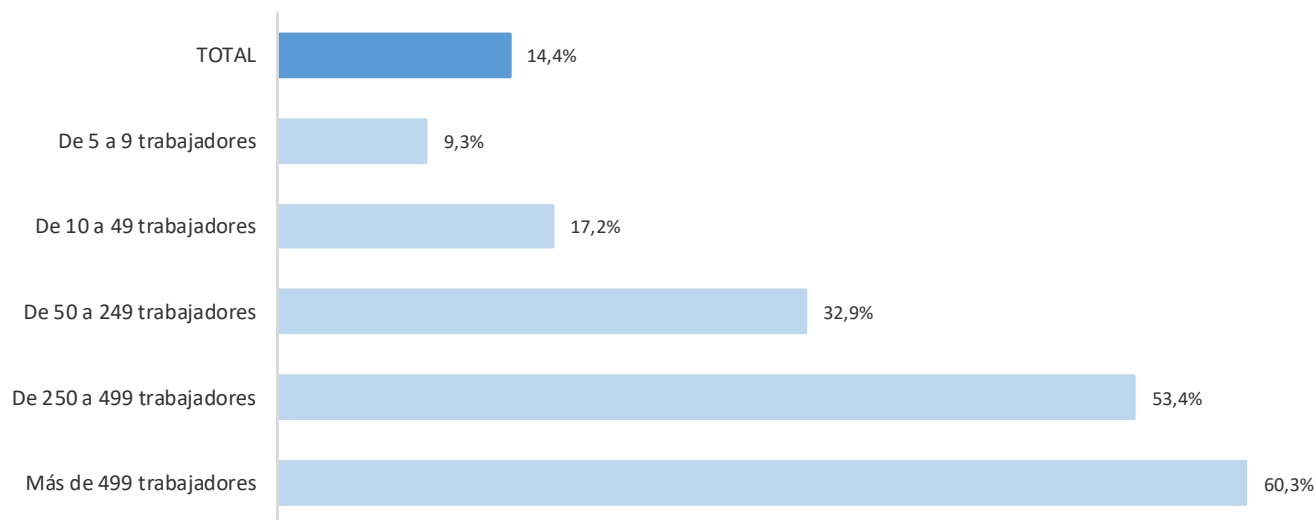


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

El **14,4%** de las empresas **ha aplicado la modalidad de teletrabajo**. Este porcentaje es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa. Así el mayor porcentaje se registra en las empresas de más de 499 trabajadores (60,3%).

## Empresas que han aplicado la modalidad de teletrabajo

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

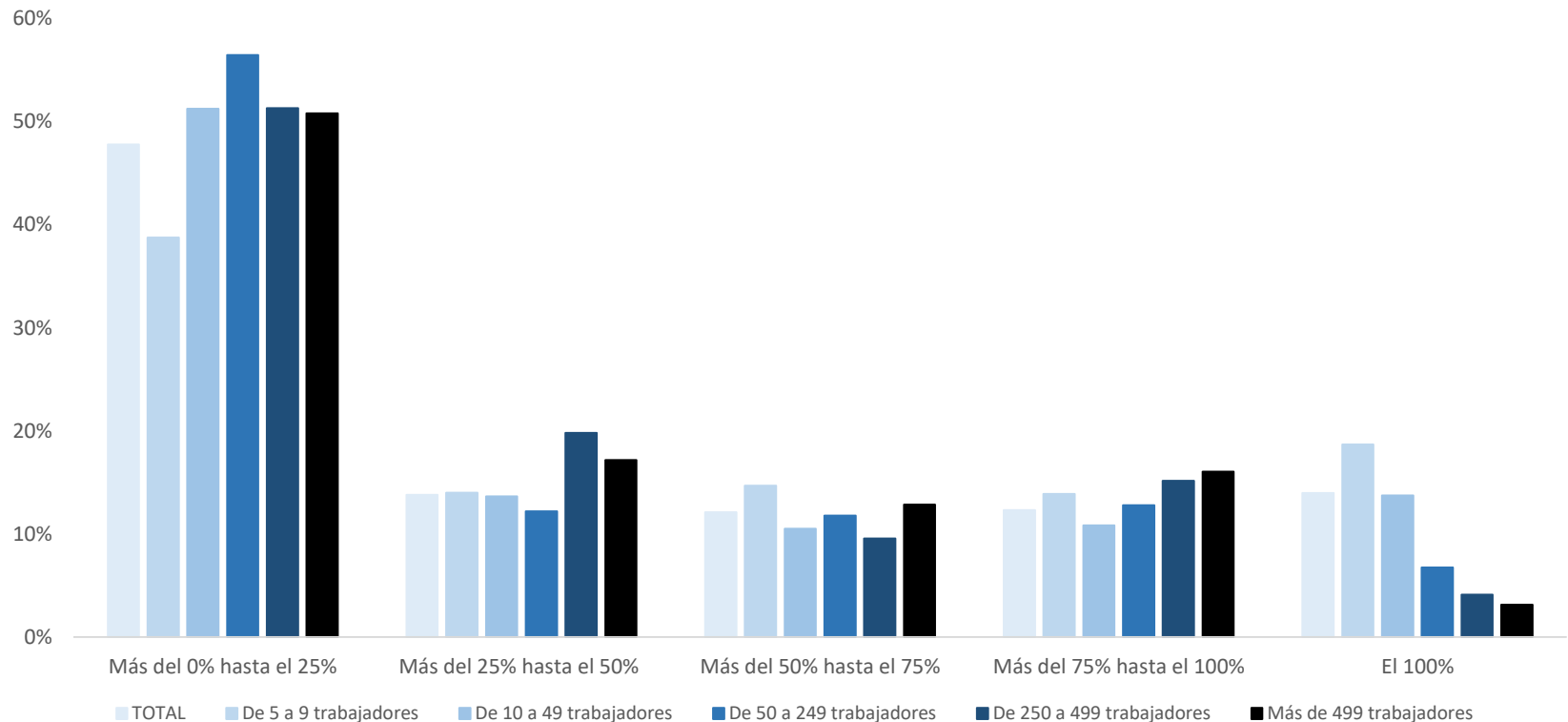


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

El tramo más frecuente de la modalidad de teletrabajo fue “más del 0% hasta el 25% “ para los trabajadores que lo utilizaron, representando el 47,8% de las empresas. Y a continuación, en el 13,8% de las empresas sus empleados teletrabajaron entre el 25% y el 50%. 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

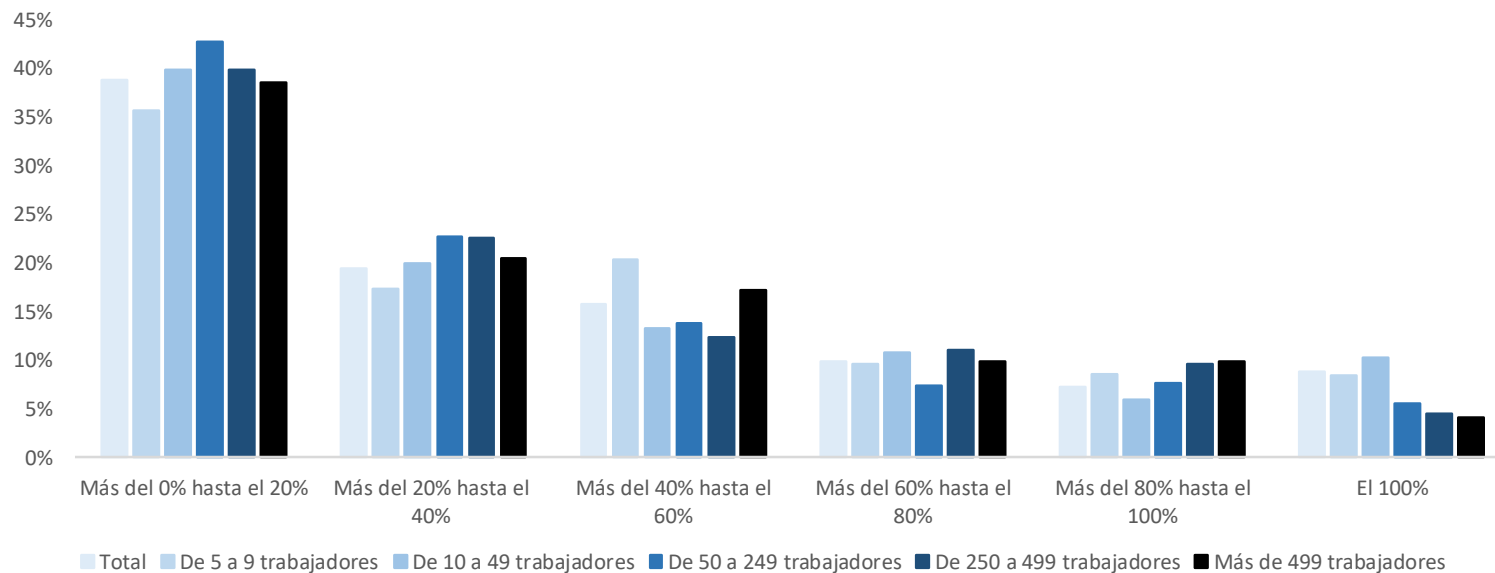


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

El tramo de la jornada de trabajo más frecuente que se ha realizado en modalidad de teletrabajo es el de “más del 0% hasta el 20%”, representando el 38,9% de las empresas seguido del tramo “más del 20% hasta el 40%” con el 19,5% de las empresas.

## Porcentaje de empresas que han aplicado teletrabajo durante la jornada laboral

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

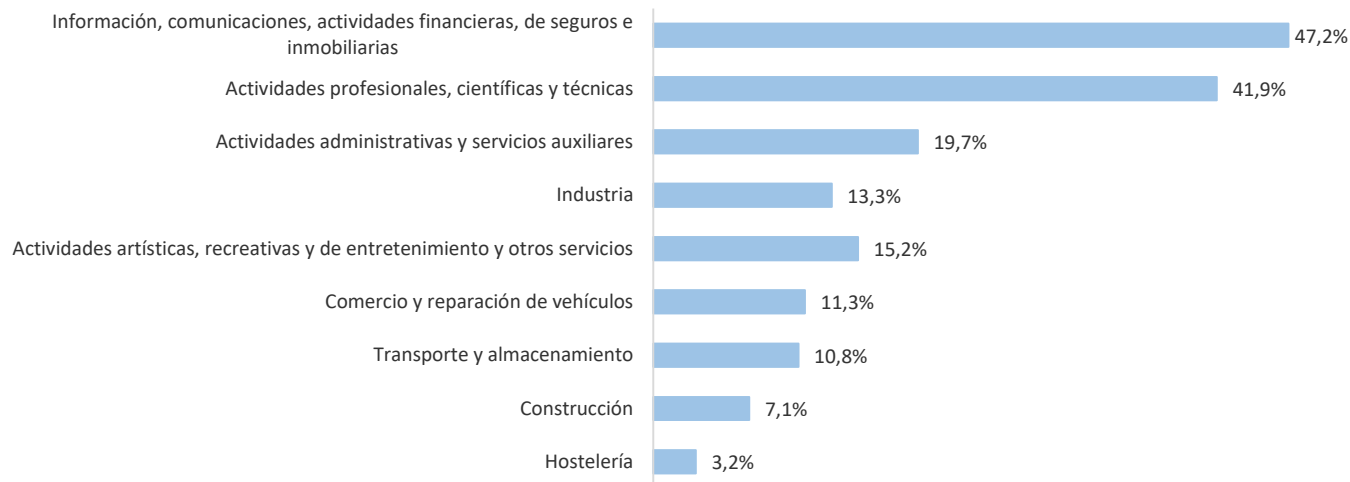


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

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 **47,2%**, seguido de **“actividades profesionales, científicas y técnicas”** con un 41,9%. El menor porcentaje corresponde a la **“hostelería”** con un 3,2%.

## Empresas que han aplicado la modalidad de teletrabajo

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

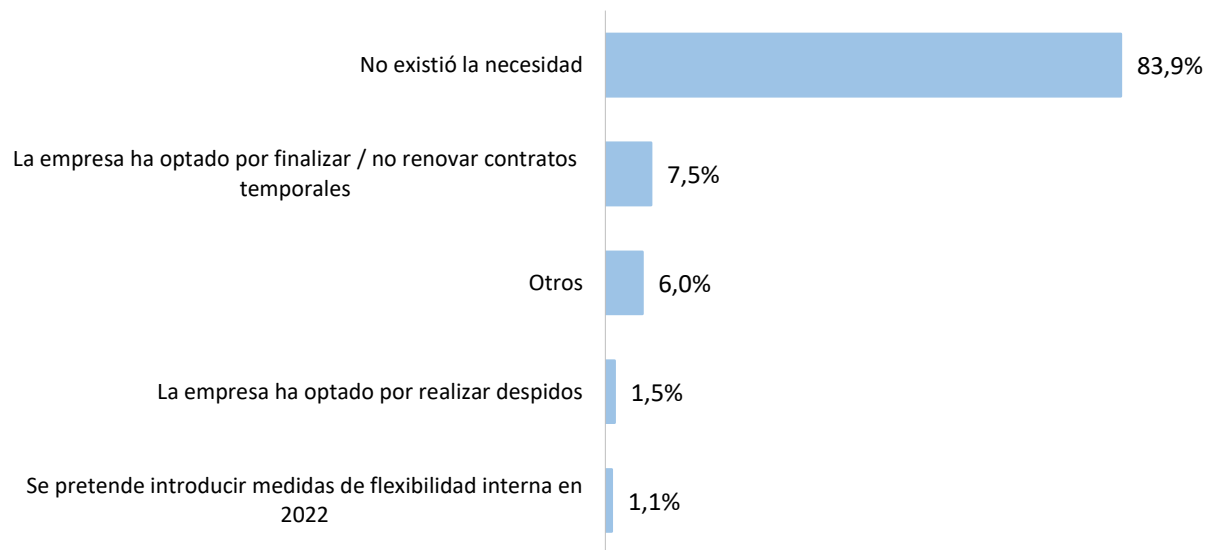


# I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2021

Del total de empresas que **no aplicaron medidas de flexibilidad interna**, un **83,9%** indica que el motivo principal fue que **“no existió la necesidad”** y un 7,5% **“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



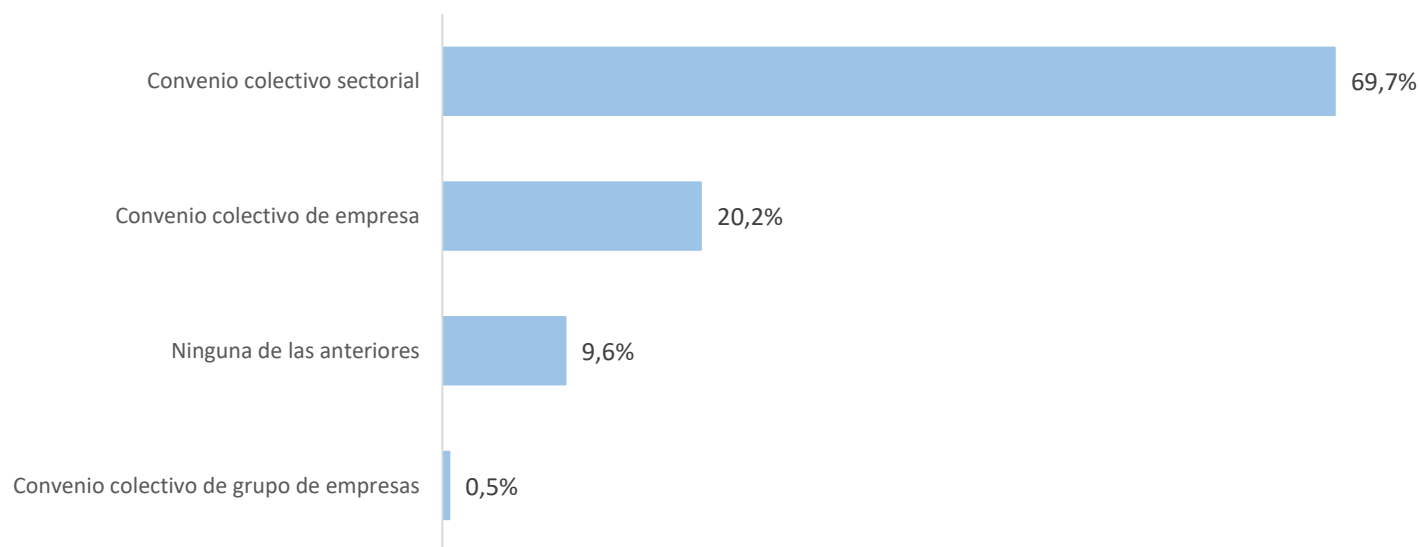
## II. Regulación de las relaciones laborales

En un **69,7% de las empresas** las relaciones laborales de la mayoría de sus trabajadores están reguladas por un **convenio colectivo sectorial**. El menor porcentaje se alcanza en las empresas de mayor tamaño (60,6%).

El convenio colectivo de empresa regula las relaciones laborales en un 20,2% de las empresas.

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

Porcentaje sobre el total de empresas

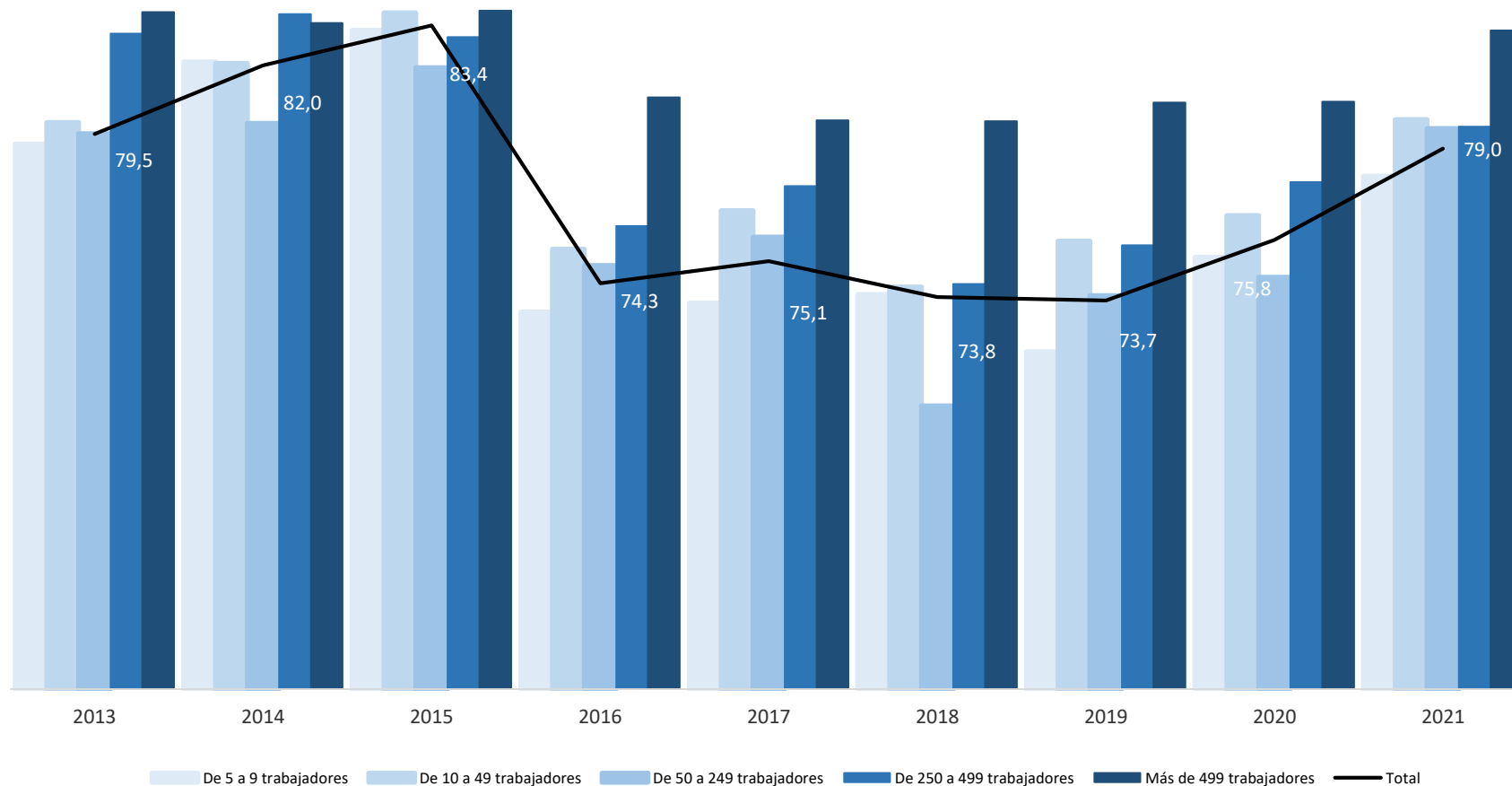


## II. Regulación de las relaciones laborales

El 79,0% de las empresas considera que su convenio se adapta “**bastante o mucho**” a las necesidades de su empresa.

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

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

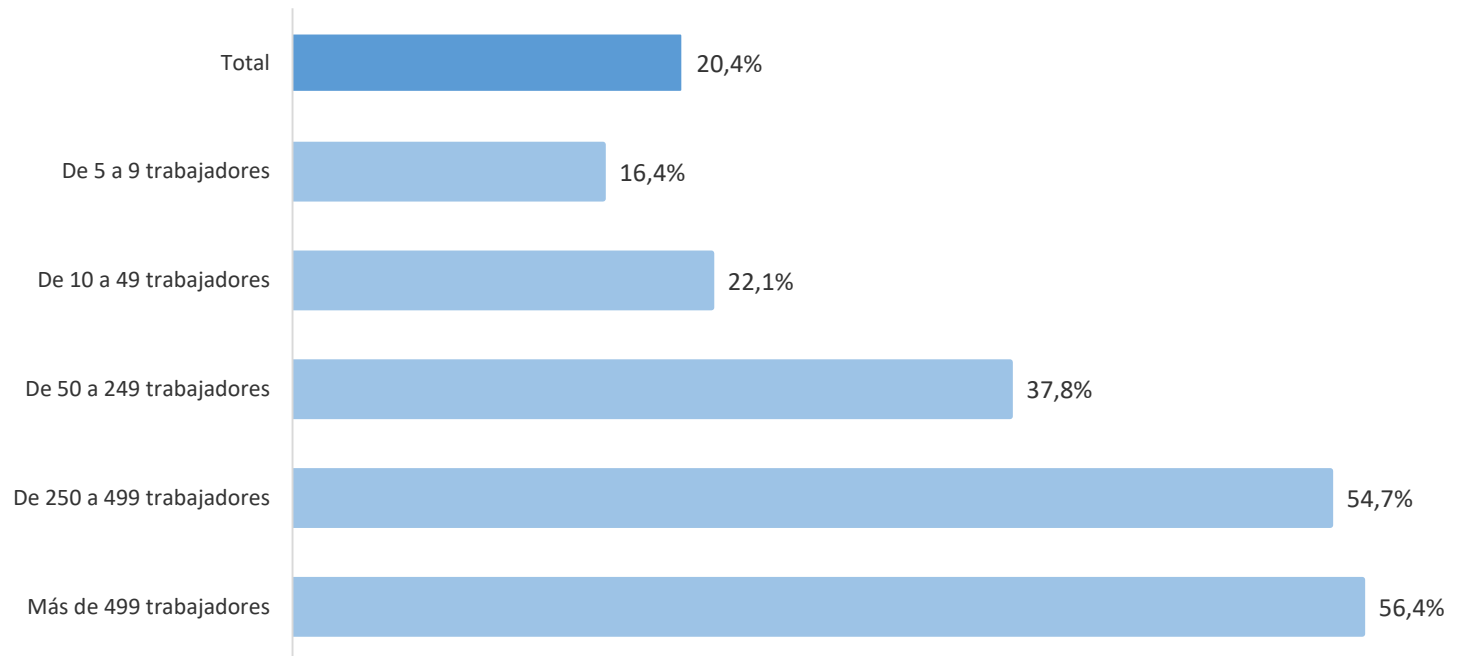


## II. Regulación de las relaciones laborales

El **20,4% de las empresas** está asociada 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





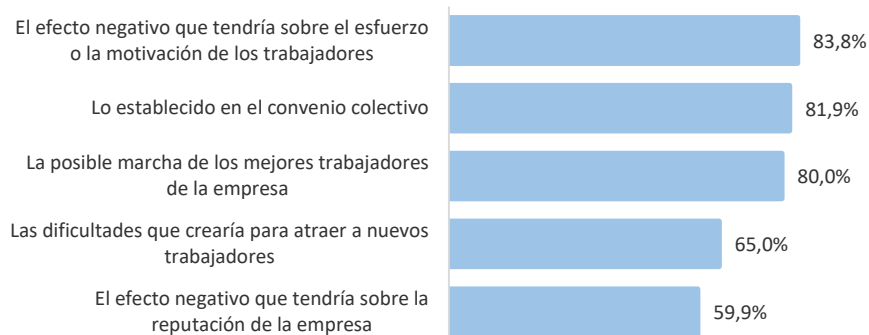
## II. Regulación de las relaciones laborales

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”** (83,8%), seguido de **“lo establecido en el convenio colectivo”** (81,9%) y **“la posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa”** (80,0%).

A la hora de establecer el salario de nuevos empleados, **“lo establecido en el convenio”** es un factor bastante o muy relevante para el **87,1%** de las empresas. Otro factor importante para un 77,8% de las empresas es **“el salario de los trabajadores similares en la empresa”**.

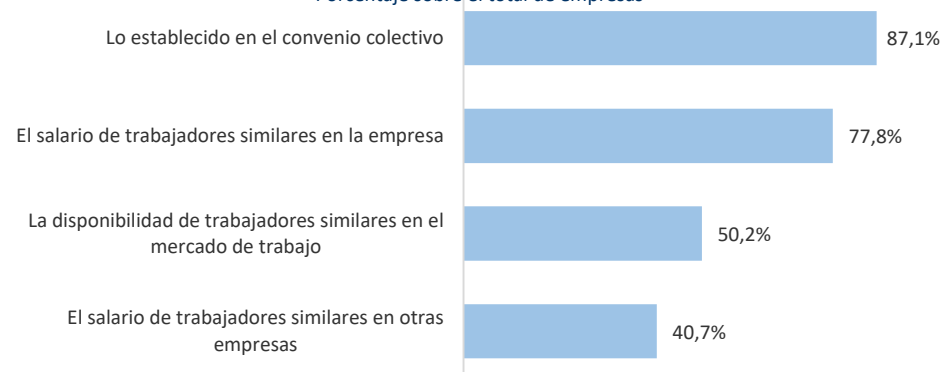
### Empresas que consideran bastante o muy relevantes los siguientes obstáculos o impedimentos en el caso de plantearse una reducción salarial

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



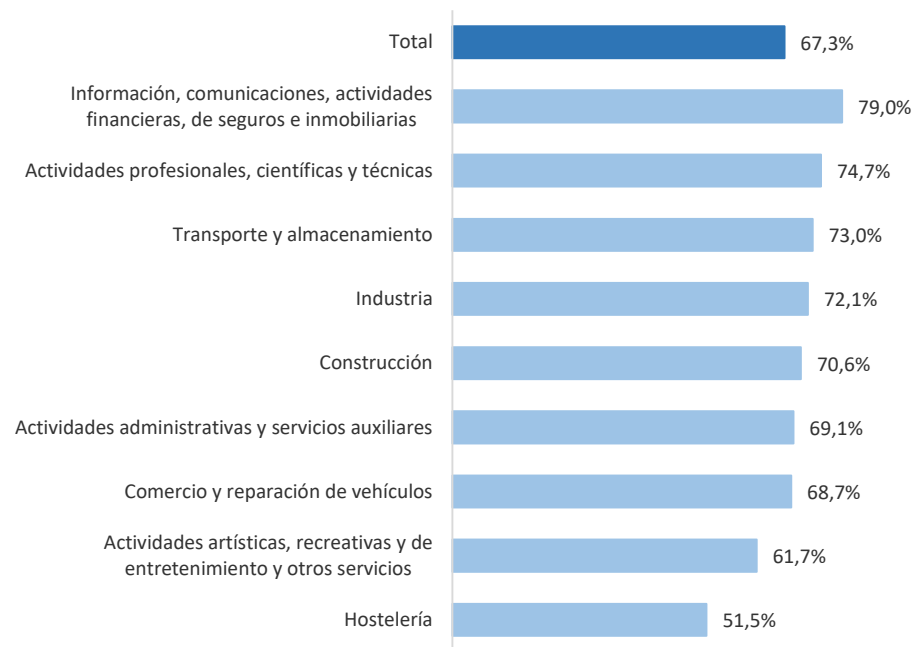
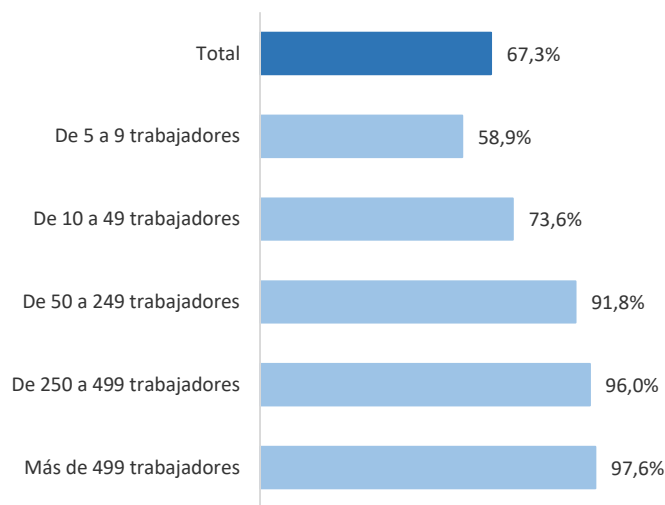
### III. Formación en las empresas

El **67,3%** de las empresas **proporcionó formación a sus empleados**. El 97,6% de las empresas grandes formó a sus empleados.

Por actividad económica, el mayor porcentaje lo registra el sector de “actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” con un 79,0% y las “actividades profesionales, científicas y técnicas” con un 74,7%. Solo el 51,5% de las empresas de “hostelería” formó a sus trabajadores.

#### Empresas que proporcionaron formación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

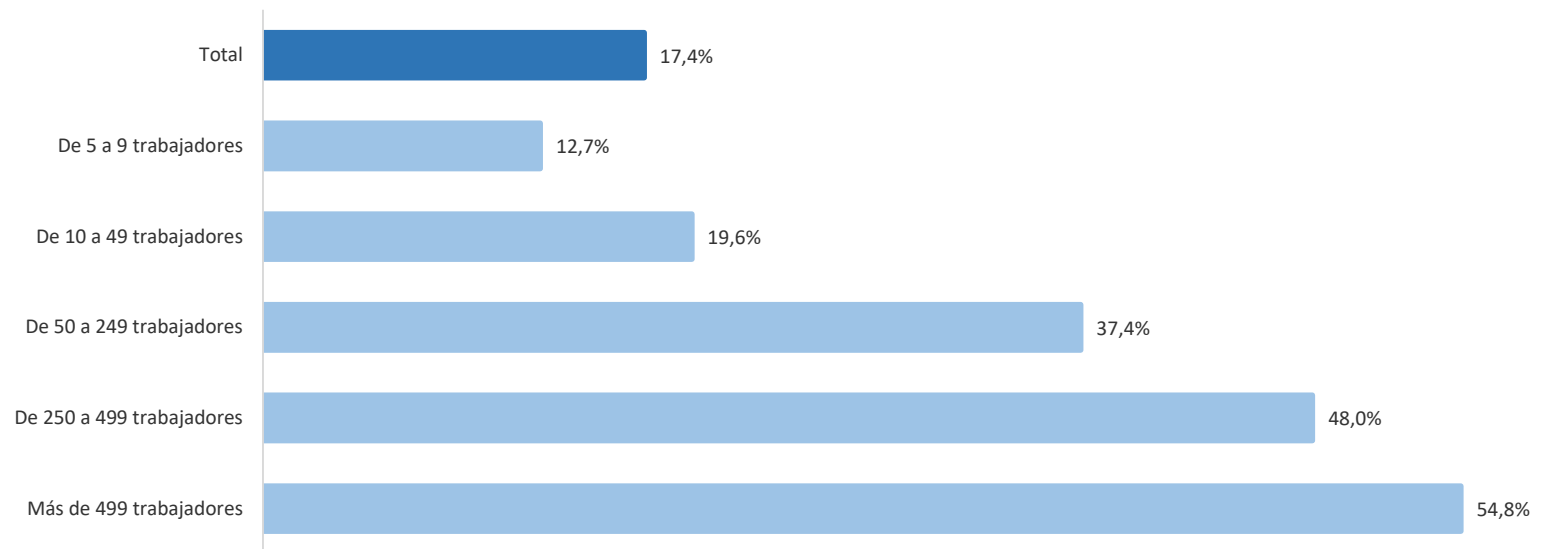


### III. Formación en las empresas

Un **17,4%** de las empresas **detectó necesidades de formación** en su plantilla en 2021. Se dan grandes diferencias por tamaño: frente al 12,7% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores, el 54,8% de las de más de 499 trabajadores detectó 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 **46,7%** de las empresas que proporcionó formación señala 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 **2,0%** las competencias “básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita”.

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

Porcentaje sobre el total de empresas formadoras

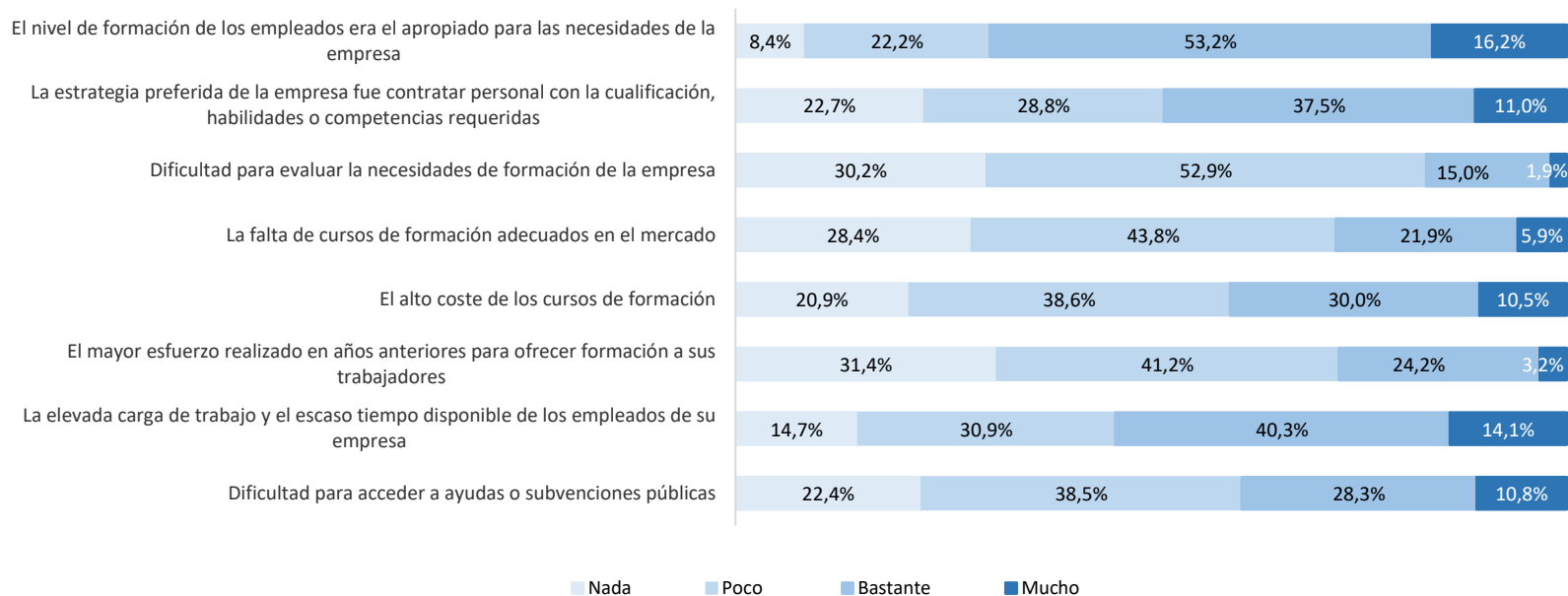


### III. Formación en las empresas

Según el grado de limitación a la formación que supusieron ciertos motivos, el **69,4%** 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 54,3% 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 83,1% 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

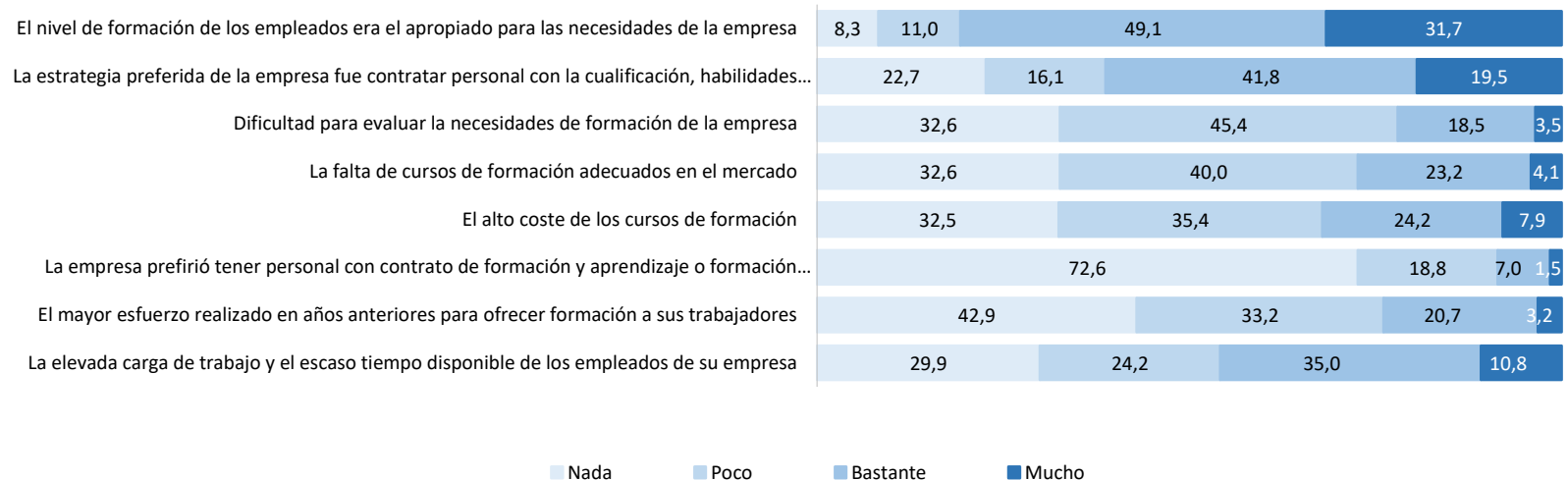


### III. Formación en las empresas

Del total de empresas que **no proporcionaron formación** a sus trabajadores durante 2021, el **80,7%** consideró bastante o muy relevante el motivo de **tener empleados con “el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa”**, el 61,2%, la de “preferir contratar personal con las habilidades y competencias requeridas” y el 45,9% 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



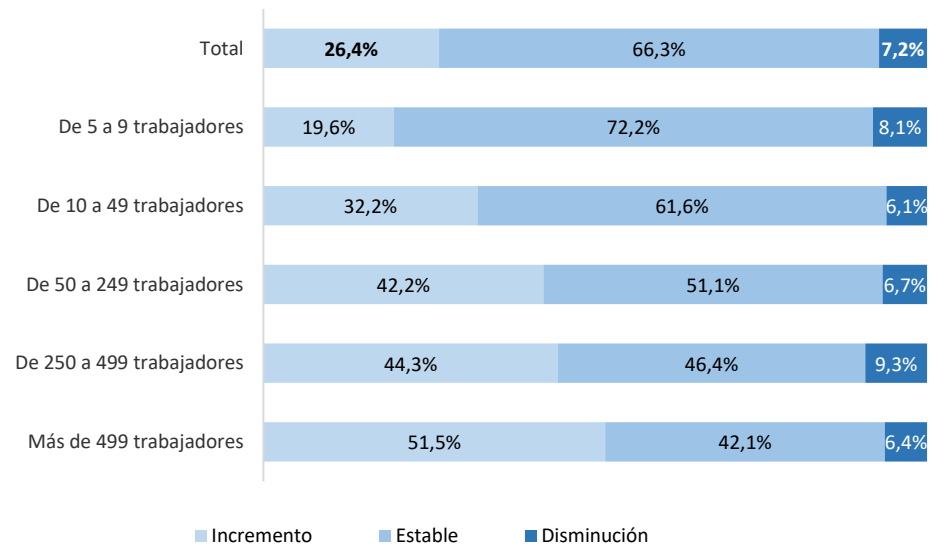
## IV. Previsiones empresariales

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 66,3%, prevé que la plantilla permanecerá estable mientras que solo un 7,2% prevé disminuir el número de trabajadores. La recogida de cuestionarios se ha realizado entre septiembre y noviembre de 2022.

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

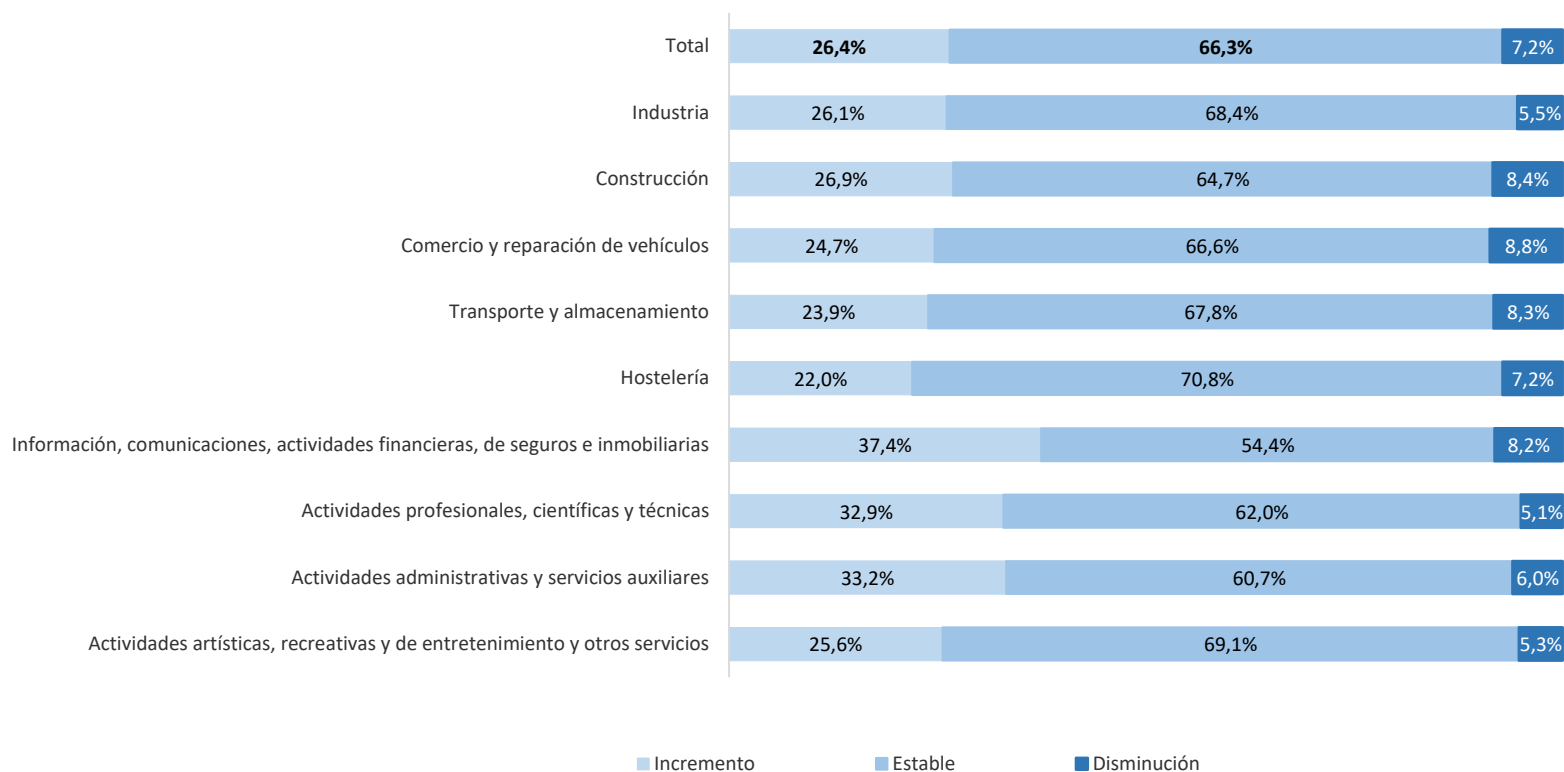


## IV. Previsiones empresariales

Por **actividad económica**, el mayor porcentaje de las empresas que prevé incremento de plantilla, con un **37,4%**, se da en “**información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias**”, seguido de las “**actividades administrativas y servicios auxiliares**” con un 33,2%, y de las “**actividades profesionales, científicas y técnicas**” con un 32,9%. “**Hostelería**”, con un 22,0%, 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





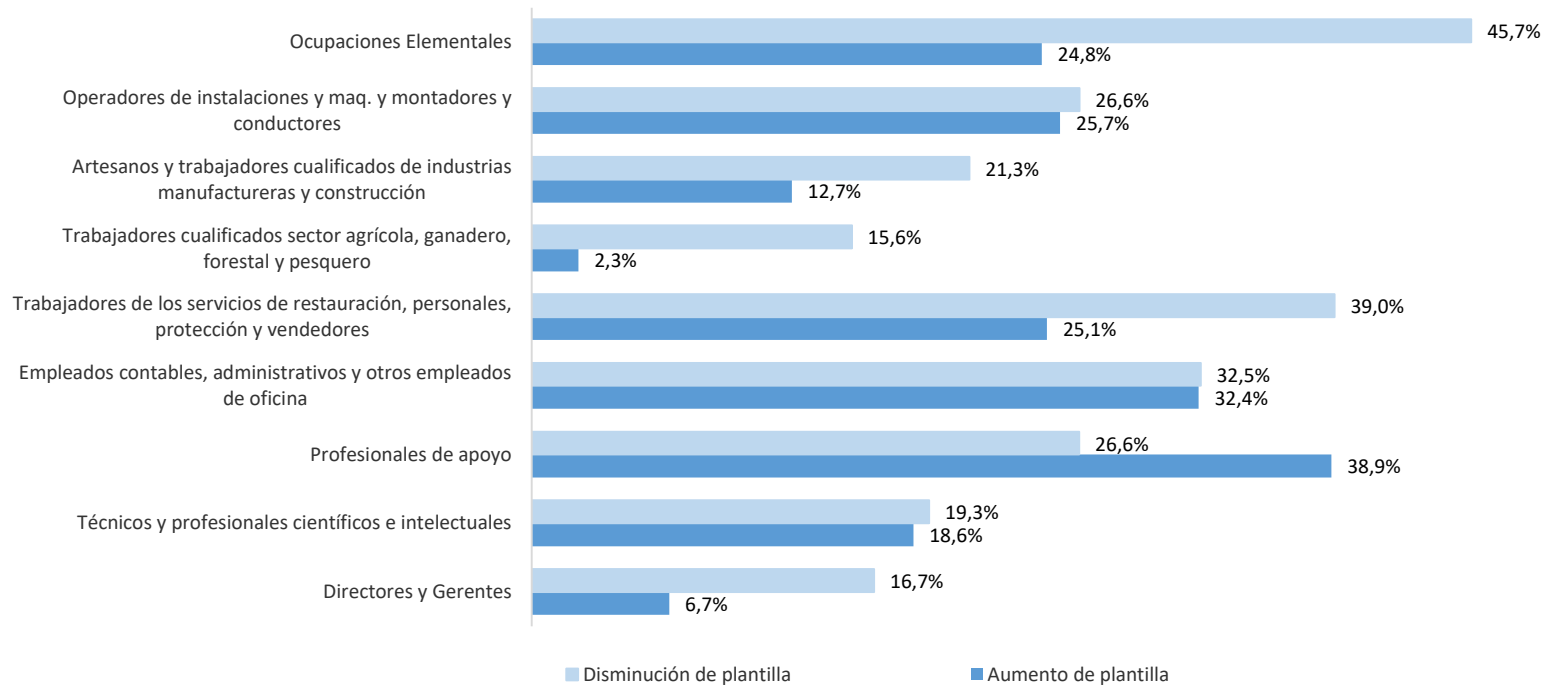
## IV. Previsiones empresariales

De las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año, un **38,9%** prevé aumentar los “**profesionales de apoyo**”, y un **32,4%** el de “**empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina**”.

De las empresas que **prevén una disminución de plantilla** en un año, un **45,7%** prevé disminuir los “**ocupaciones elementales**”, seguido de “**trabajadores de restauración, personales, protección y vendedores**”, con un **39,0%**.

### Empresas según previsión de evolución de la plantilla

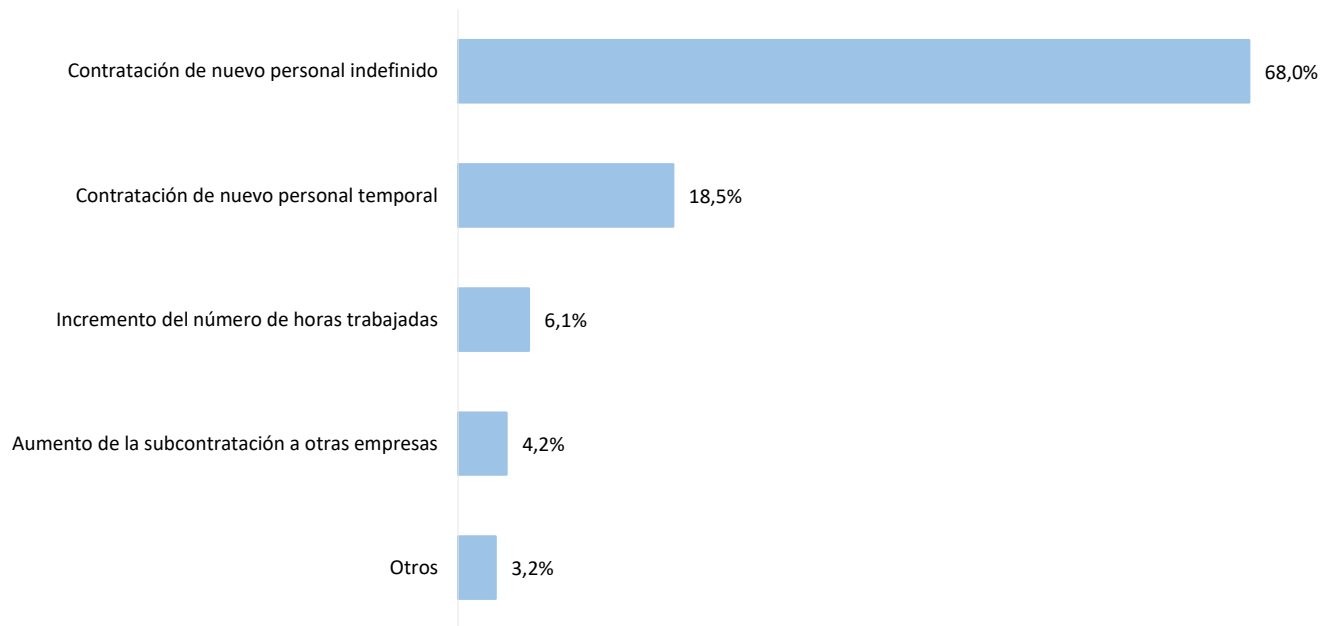
Porcentaje sobre el total de empresas



## IV. Previsiones empresariales

Ante un **aumento de la demanda** relevante y de cierta duración, un **68,0%** de las empresas “**contrataría nuevo personal indefinido**” y un 18,5%, “**contrataría nuevo personal temporal**”. Asimismo, un 6,1% “incrementaría el número de horas trabajadas” y un 4,2% “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

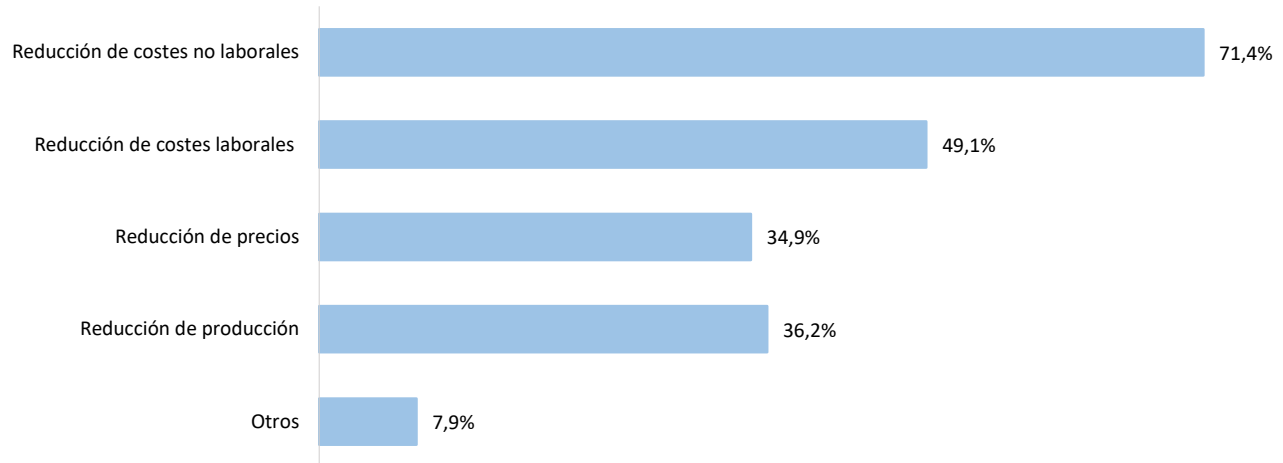


## IV. Previsiones empresariales

Igualmente, ante una **reducción de la demanda** relevante y de cierta duración, el **71,4%** de las empresas se decantaría por **“reducir los costes no laborales”**, el 49,1% por “reducir costes laborales”, el 36,2% “reduciría la producción” y el 34,9% “reduciría los precios” .

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

Porcentaje sobre el total en cada categoría

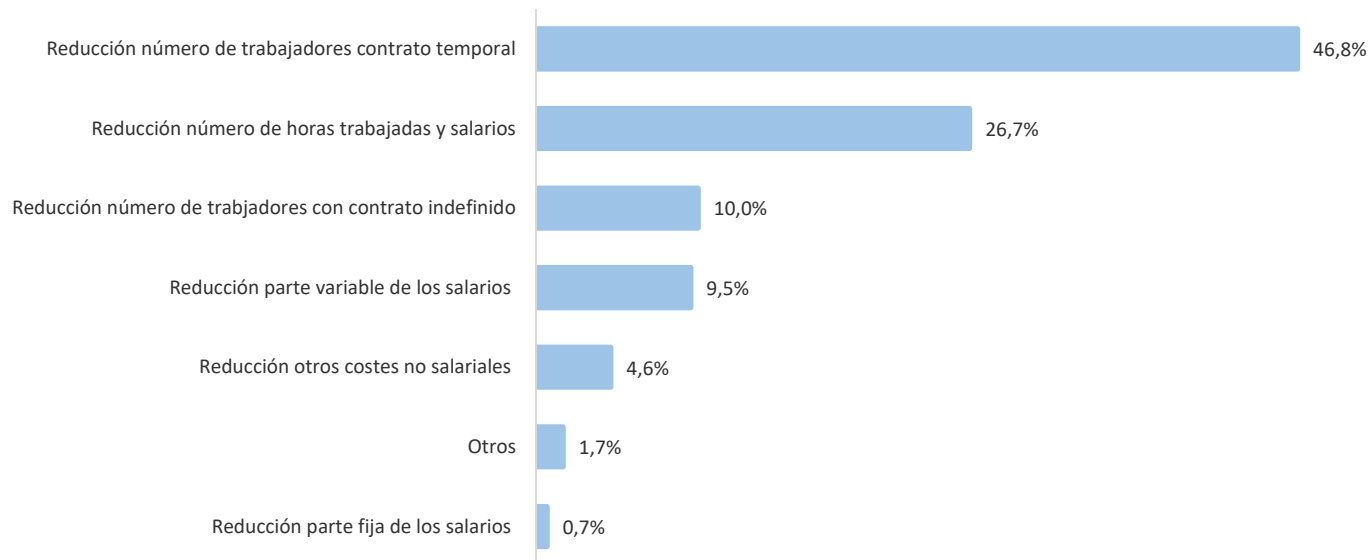


## IV. Previsiones empresariales

De entre las empresas que **reducirían los costes laborales ante una reducción de la demanda**, un **46,8%** optaría preferentemente por **“reducir el número de trabajadores con contrato temporal”**, frente al 10,0% que **“reduciría 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

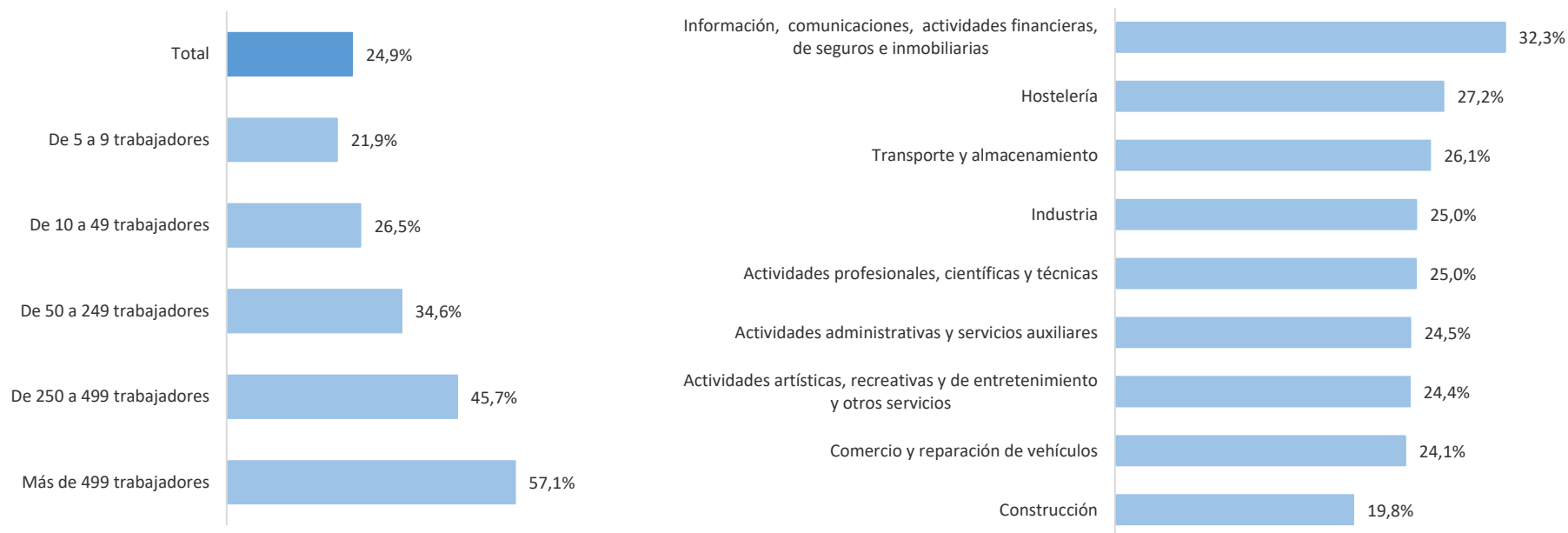


## V. Cambio climático

El **24,9%** de las empresas ha realizado **campañas de concienciación** a los empleados acerca de la mitigación y adaptación al cambio climático. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa llegando al **57,1%** en las empresas con **más de 499 trabajadores**. Por actividad económica, “información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” es la que alcanza mayor porcentaje con un 32,3% seguida de “transporte y almacenamiento” con 26,1%.

### Empresas que han realizado campañas de concienciación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

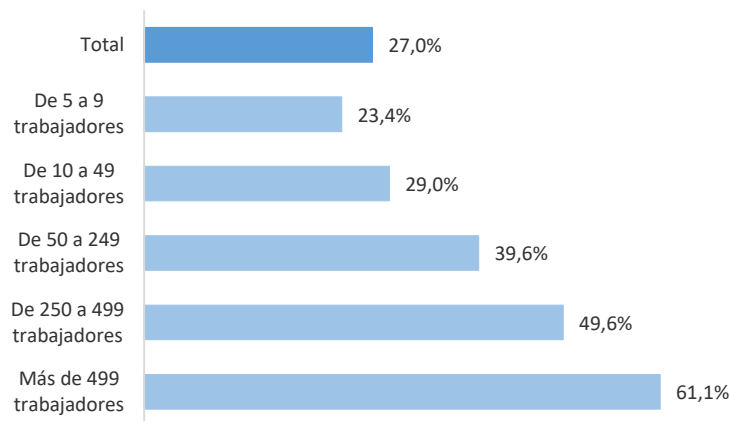


## V. Cambio climático

El **27,0%** de las empresas ha implementado **medidas de adaptación** para reducir el impacto del cambio climático en las condiciones laborales de sus trabajadores. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa llegando al **61,1%** en las empresas con **más de 499 trabajadores**. Por actividad económica, **“información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”** es la que alcanza el mayor porcentaje con un **37,3%** seguida de “actividades profesionales, científicas y técnicas” con 31,5%.

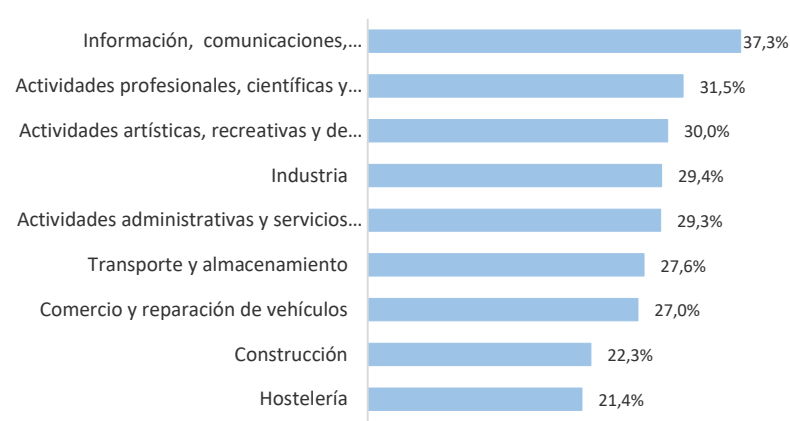
### Empresas que han implementado medidas de adaptación por "tamaño de la empresa"

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



### Empresas que han implementado medidas de adaptación por "actividad económica"

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

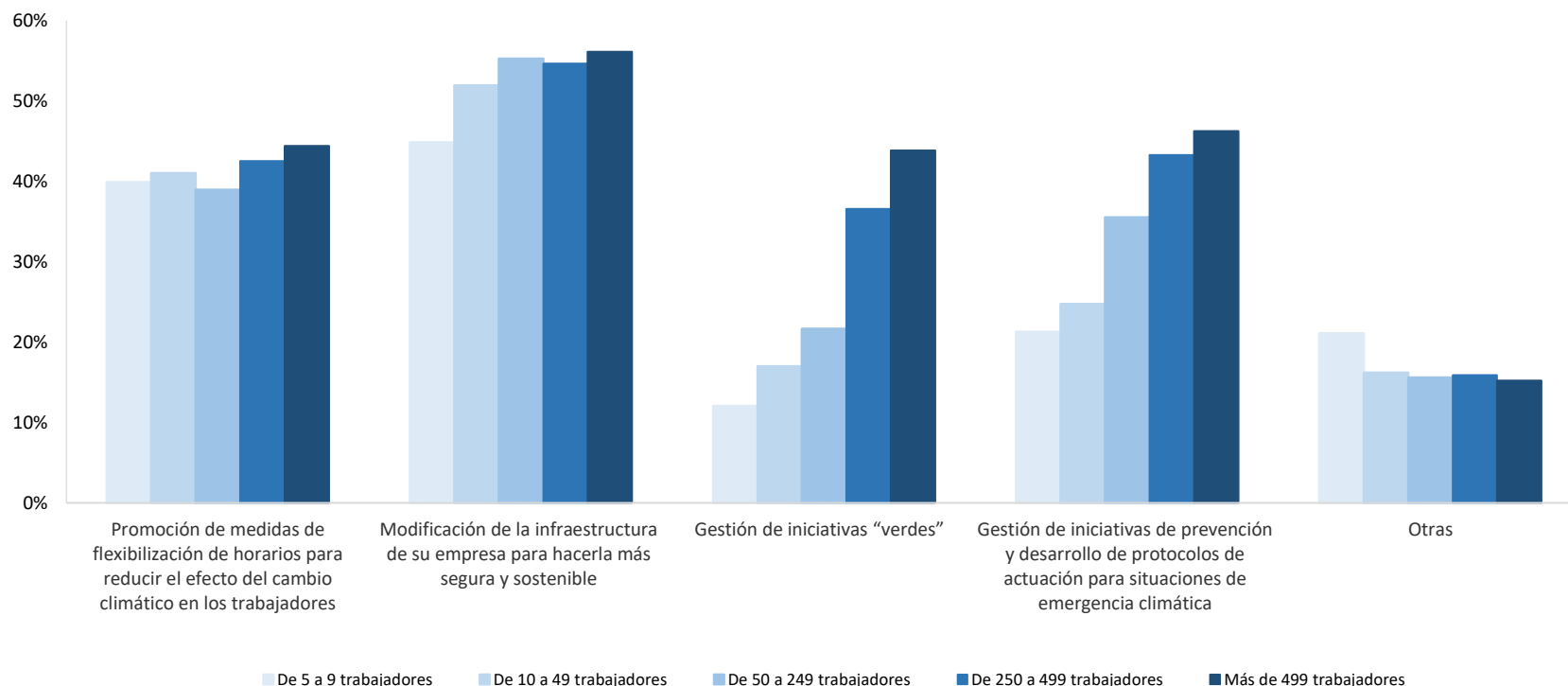


## V. Cambio climático

En relación a los tipos de **medidas de adaptación** implementadas dirigidas a reducir el impacto del cambio climático, la **“modificación de la infraestructura de la empresa para hacerla más segura y sostenible”** es la medida más ampliamente aplicada por las empresas (**49,1%**) seguida de la **“promoción de medidas de flexibilización de horarios para reducir el efecto del cambio climático en los trabajadores”** (**40,4%**).

### Porcentaje de empresas que han implementado medidas de adaptación para reducir el impacto del cambio climático

Porcentaje sobre el total de empresas de cada categoría

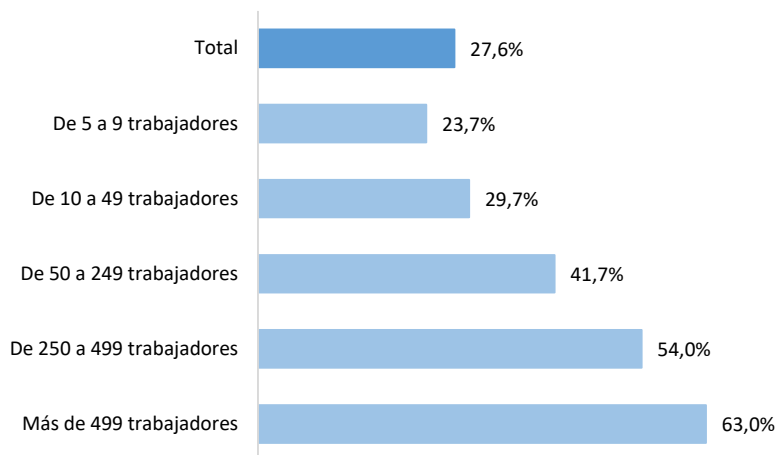


## V. Cambio climático

El **27,6%** de las empresas ha implementado **medidas de mitigación** para reducir el impacto del cambio climático en las condiciones laborales de sus trabajadores. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa llegando al **63,0%** en las empresas con **más de 499 trabajadores**. Por actividad económica, vuelve a ser **“información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”** la que alcanza mayor porcentaje con un **33,8%**.

### Empresas que han realizado medidas de mitigación por “tamaño de la empresa”

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



### Empresas que han realizado medidas de mitigación por “actividad económica”

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

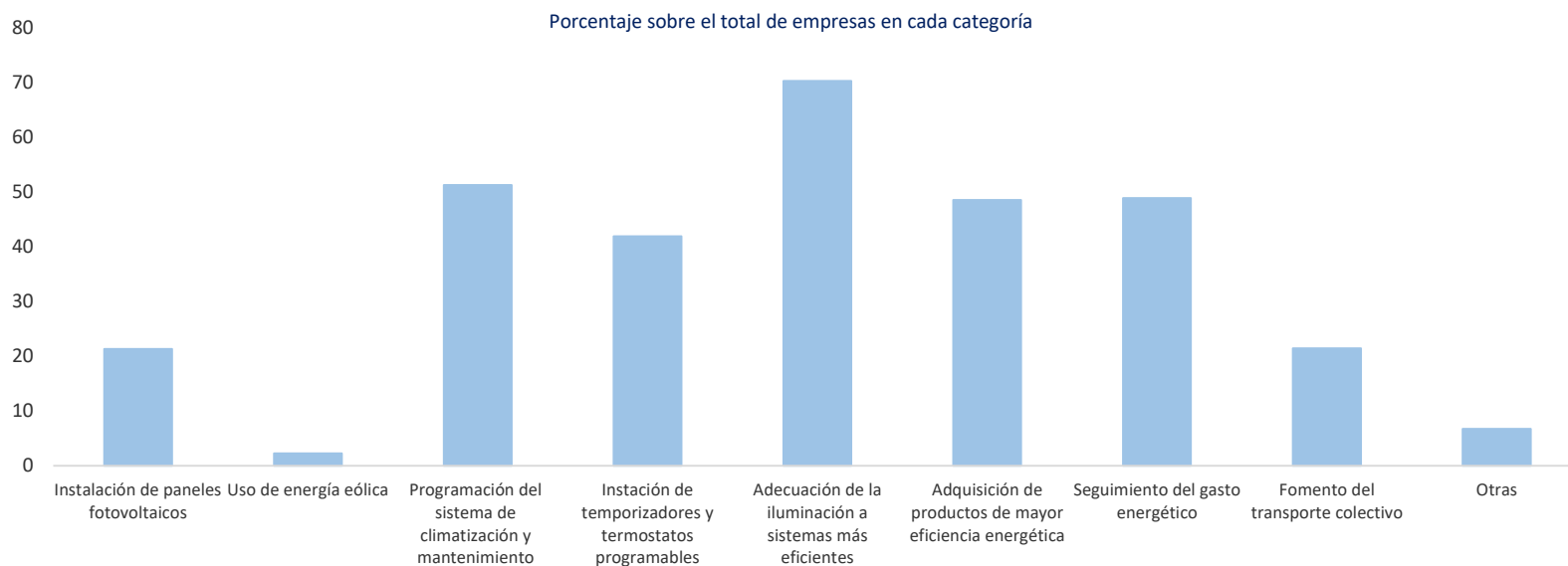




## V. Cambio climático

En relación a los tipos de **medidas de mitigación** implementadas dirigidas a reducir el impacto del cambio climático, la medida de **“adecuación de la iluminación a sistemas más eficientes”** es aplicada por el **70,3%** de las empresas seguida, a distancia, por la **“programación del sistema de climatización y mantenimiento”** implementada por el **51,2%** de las empresas.

### Empresas, según los tipos de medidas de mitigación dirigidas a reducir el efecto del cambio climático



## V. Cambio climático

Un **24,9%** de las empresas **aumentaría las actuaciones para reducir el impacto del cambio climático** si pudiera solicitar subvenciones a la Administración General del Estado. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa. Así en torno al 25% de las empresas con menos de 50 trabajadores aumentaría las actuaciones, duplicándose este porcentaje en las empresas con más de 250 trabajadores.

### Empresas que aumentarían las actuaciones para reducir el impacto del cambio climático si pudieran solicitar subvenciones a la Administración

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

