

ENCUESTA ANUAL LABORAL 2023

Resumen de resultados

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha realizado la undécima Encuesta Anual Laboral dirigida a **empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2023**. 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, la operación estadística del año 2023 aporta información sobre medidas de flexibilidad interna aplicadas en las empresas, el teletrabajo, aspectos relacionados con las relaciones laborales, con la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores, con las dificultades para cubrir puestos de trabajo, con las previsiones empresariales y el cambio climático.

La encuesta se encuentra incluida en el Programa Anual 2024 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024, aprobado por Real Decreto 51/2024, de 16 de enero.

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



I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

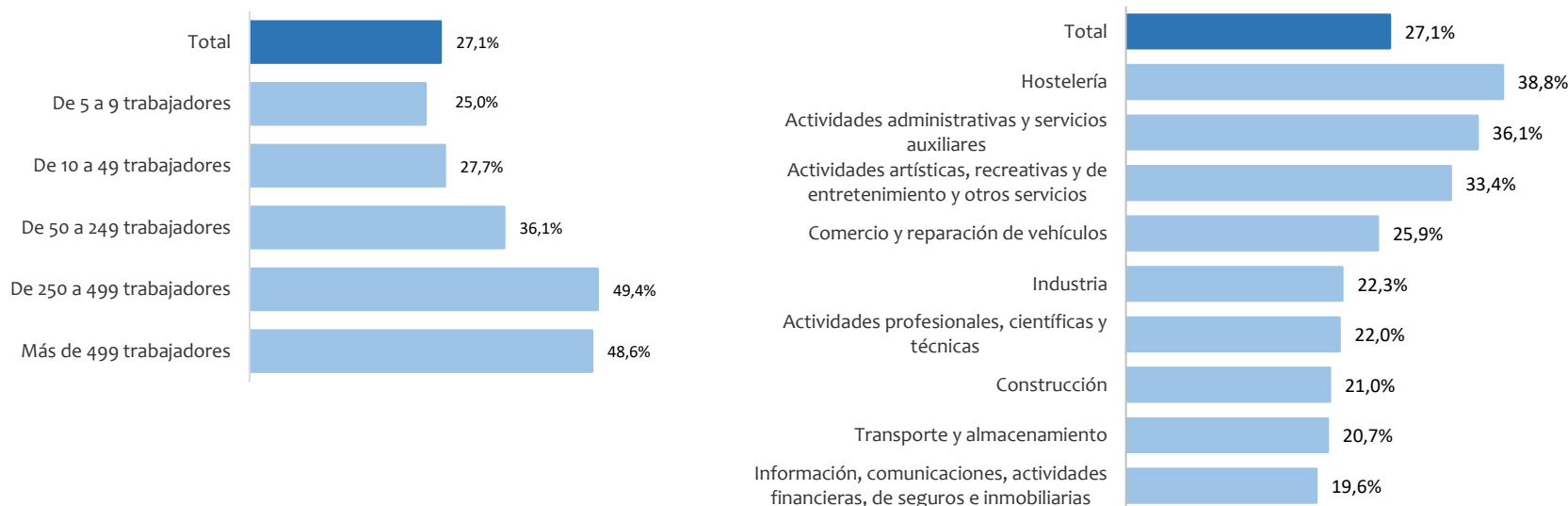
Durante 2023 un **27,1%** de las empresas **aplicó medidas de flexibilidad interna**¹. Un porcentaje muy similar al registrado el año anterior (29,2%).

El porcentaje de empresas que aplica medidas de flexibilidad es generalmente mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa. El máximo se alcanza en las empresas de 250 a 499 trabajadores con un 49,4%.

Según la actividad económica de la empresa, es “hostelería” el sector donde se alcanza el mayor porcentaje de aplicación de estas medidas, con un 38,8%, seguido de “actividades administrativas y servicios auxiliares” con un 36,1% y de las “actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios” con un 33,4%. Las actividades con menores porcentajes son “información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”, con un 19,6% y “transporte y almacenamiento”, con un 20,7%.

Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



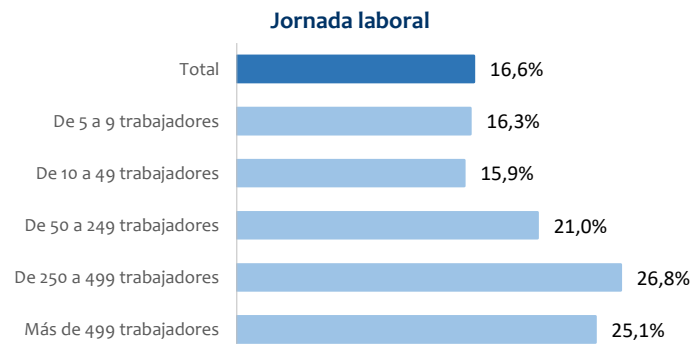
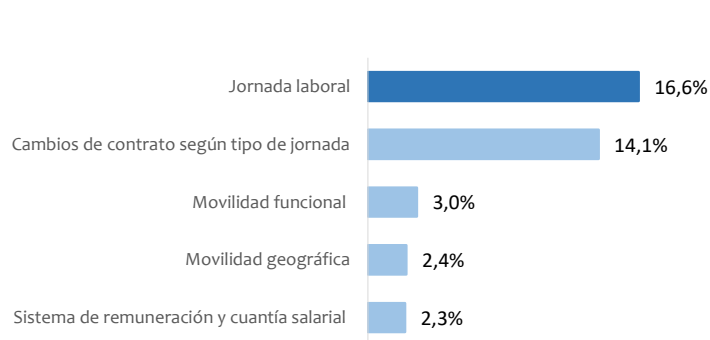
¹ Como medidas de flexibilidad interna se incluyen, principalmente: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (por ejemplo: cuantía salarial o sistema de remuneración o jornada de trabajo u horario), movilidad funcional, movilidad geográfica y los cambios de contrato por distinto tipo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

I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

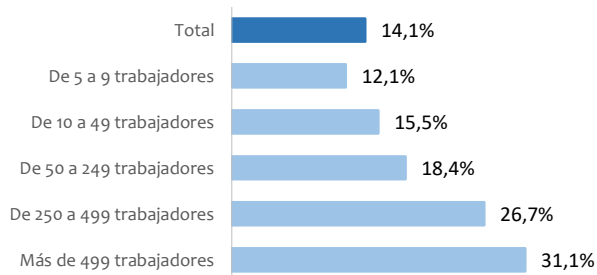
De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un **16,6%** del total de empresas aplicó medidas que afectaron a la **jornada laboral**¹, un 14,1% a cambios de contrato², un 3,0% a la movilidad funcional, un 2,4% a la movilidad geográfica y un 2,3% al sistema de remuneración y cuantía salarial³.

Empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna

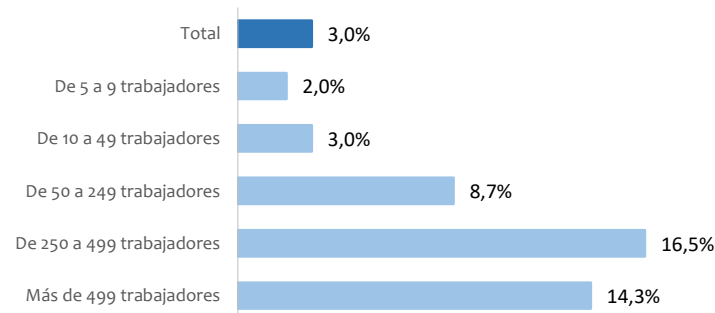
Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



Cambio contratos según tipo de jornada por tamaño de empresa



Movilidad funcional



¹ 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.).

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

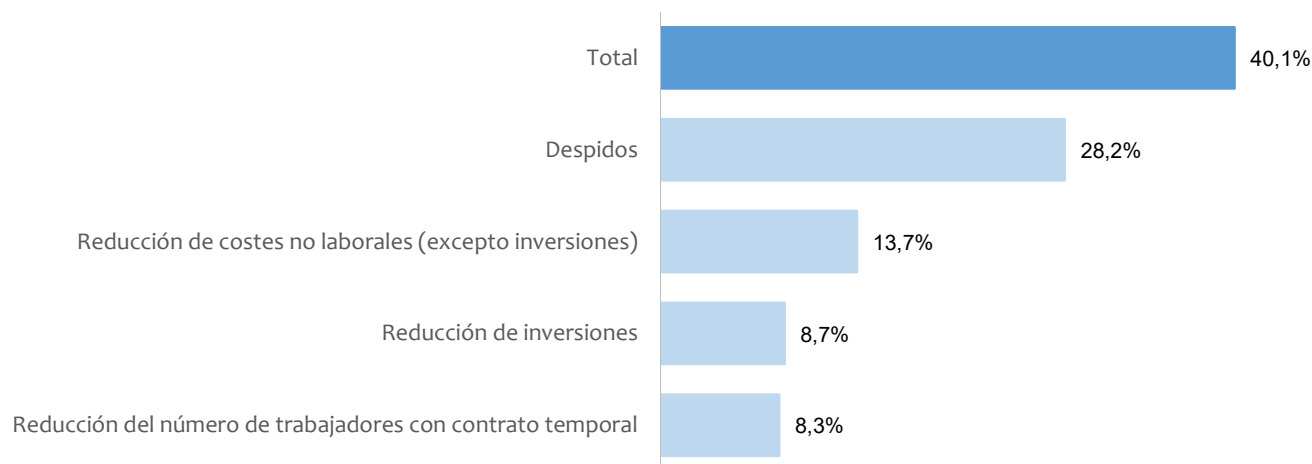
³ Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado (bien por contrato, bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo); supresión o disminución de conceptos extrasalariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento IT, etc.); sustitución de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

I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

Por otra parte, un **40,1%** de empresas, al margen de haber aplicado medidas de flexibilidad interna o no, **adoptó otras medidas de ajuste**. Un 28,2% realizó “despidos”, un 13,7% “redujo costes no laborales”, un 8,7% “redujo las inversiones” y un 8,3% “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

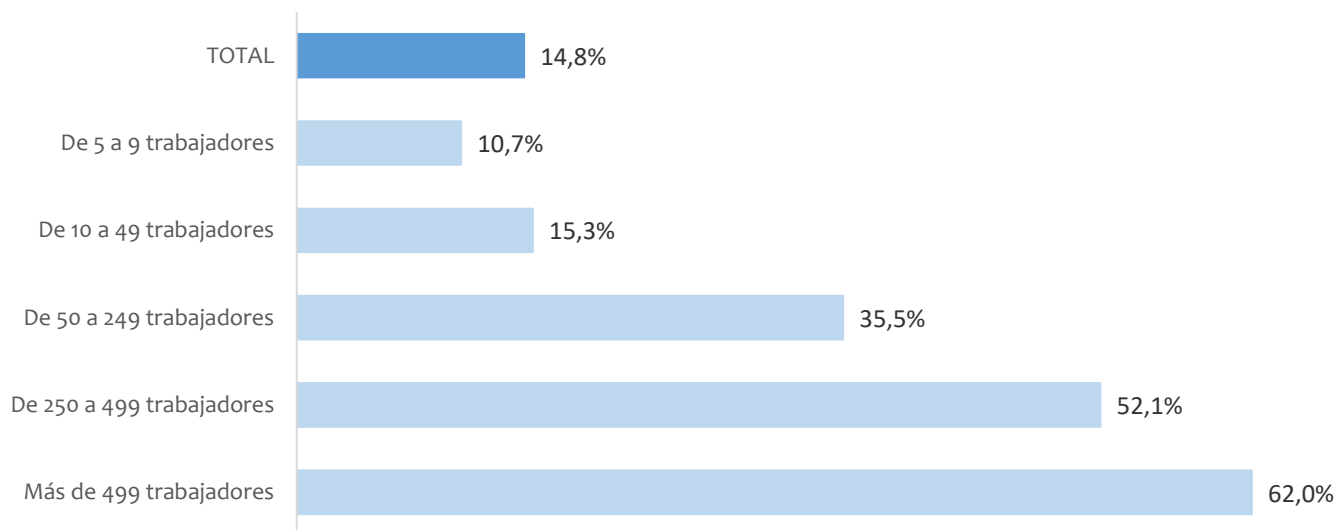


I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

El **14,8%** de las empresas (frente al 15,9% del año anterior) **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 (62,0%).

Empresas que han aplicado la modalidad de teletrabajo

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

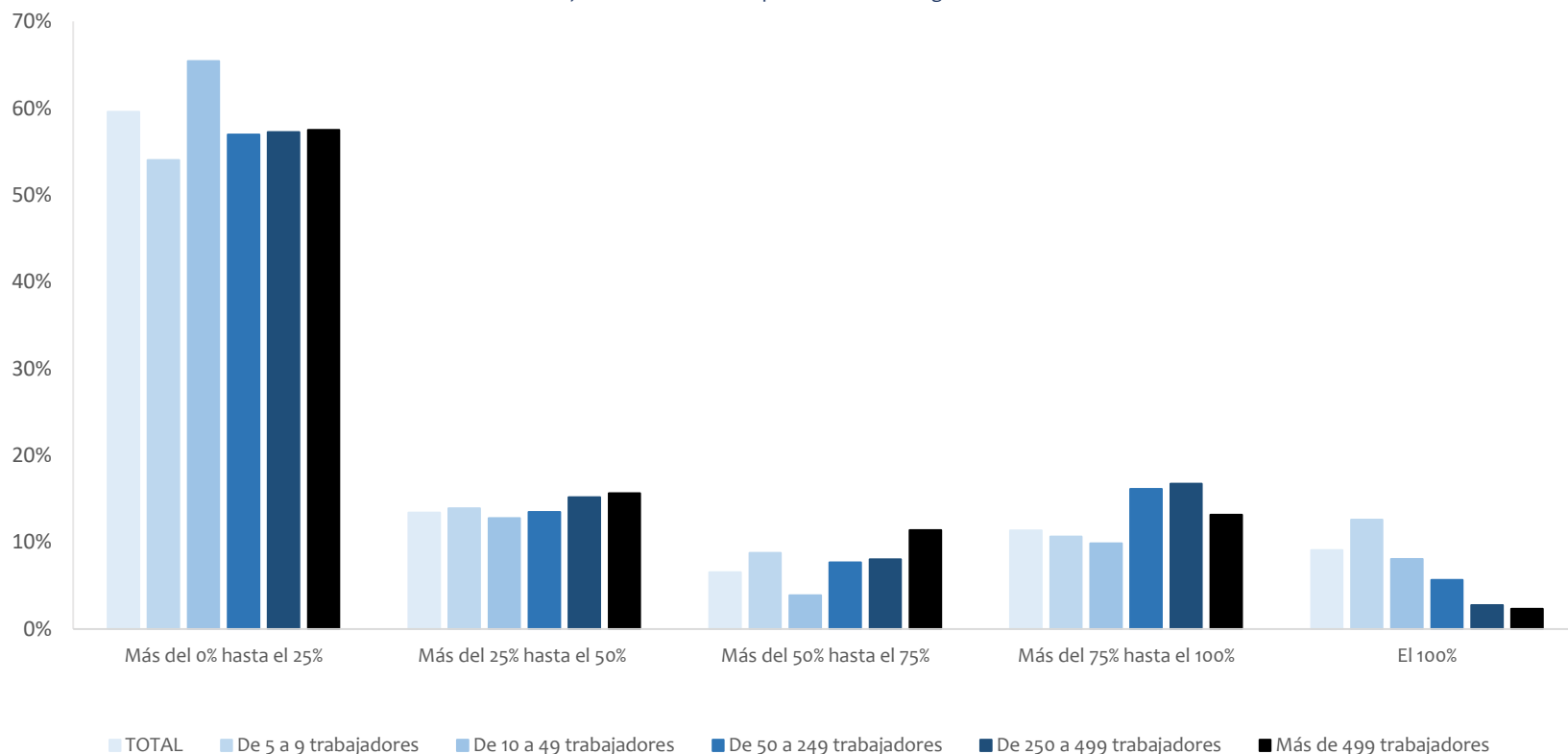


I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

En el **59,6%** de las empresas **teletrabajaron** entre el **“0 y el 25%”** de los trabajadores, en el 13,4% teletrabajaron entre el “25% y el 50%”. Y en el 11,4% teletrabajaron entre el “75 y el 100%” de los trabajadores.

Porcentaje de trabajadores que ha realizado teletrabajo en su empresa

Porcentaje sobre el total de empresas de cada categoría

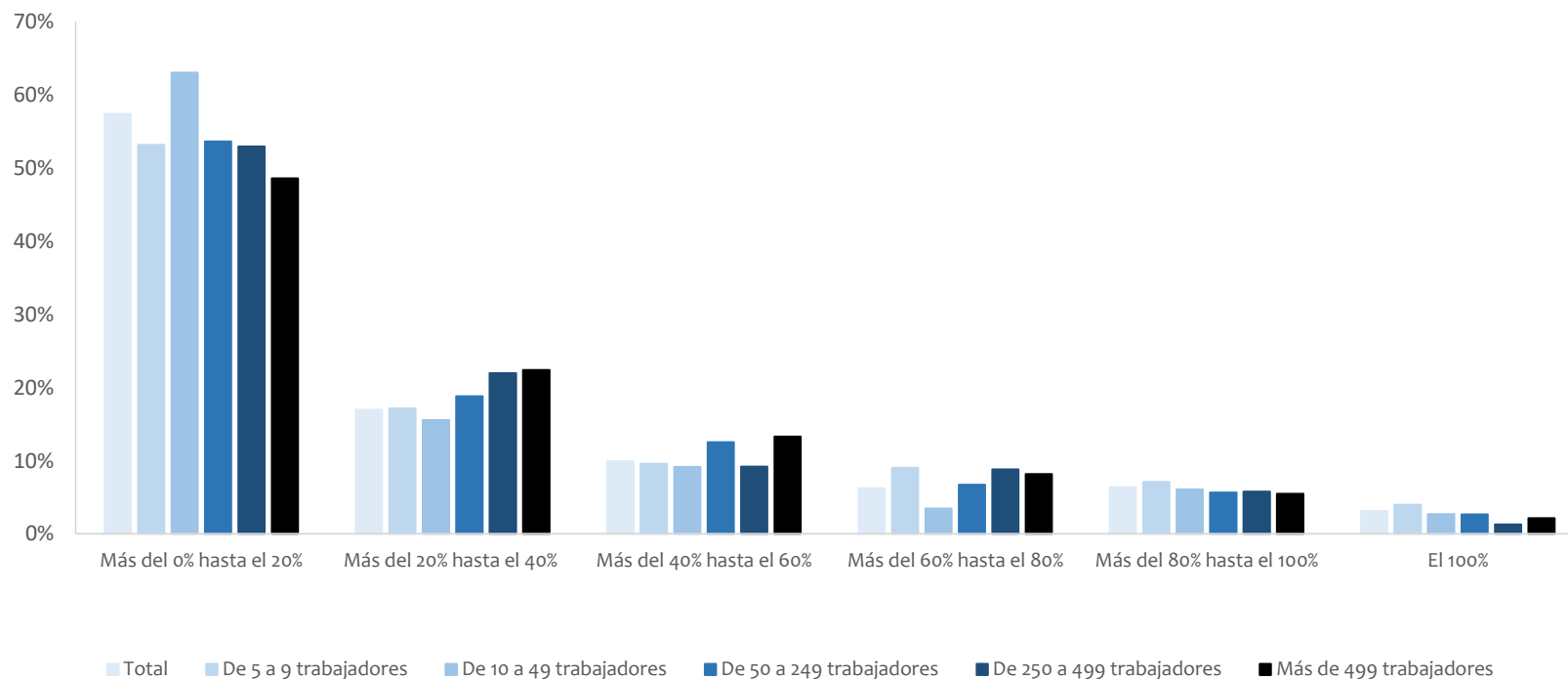


I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

El **tramo de jornada de trabajo** más frecuente que se ha realizado en la modalidad de teletrabajo es el de **“más del 0% hasta el 20%”**, representando el **57,4%** de las empresas, seguido a distancia por el tramo **“más del 20% hasta el 40%”** con el 17,0%. Solo en el 3,1% de las empresas teletrabajaron toda la jornada. Estos porcentajes son independientes del tamaño de la empresa.

Porcentaje de empresas que han aplicado teletrabajo durante la jornada laboral

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

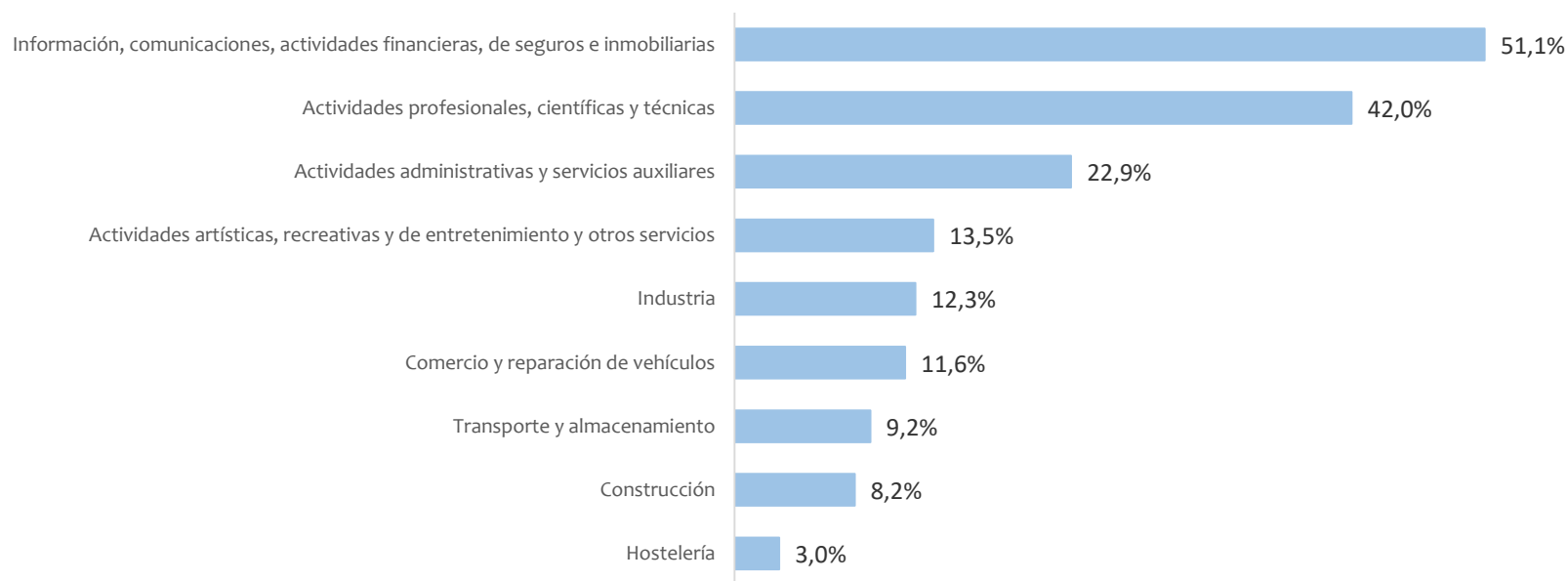


I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

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 **51,1%**, seguido de **“actividades profesionales, científicas y técnicas”** con un 42,0%. El menor porcentaje corresponde a **“hostelería”** con un 3,0%.

Empresas que han aplicado la modalidad de teletrabajo

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

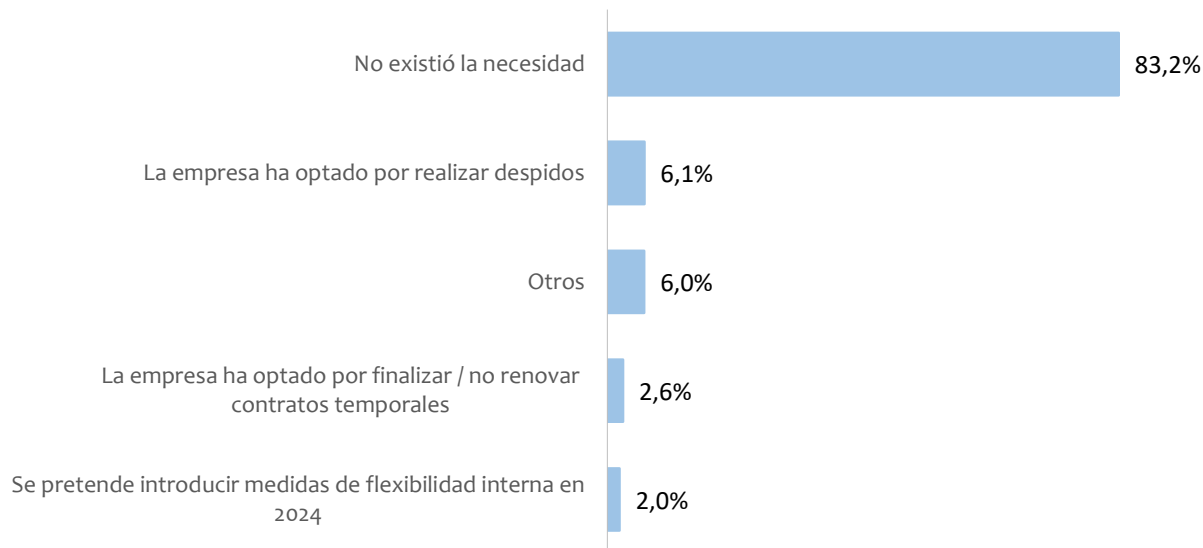


I. Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2023

Del total de empresas que **no aplicaron medidas de flexibilidad interna**, un **83,2%** indica que el motivo principal fue que **“no existió la necesidad”** y un 6,1% “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



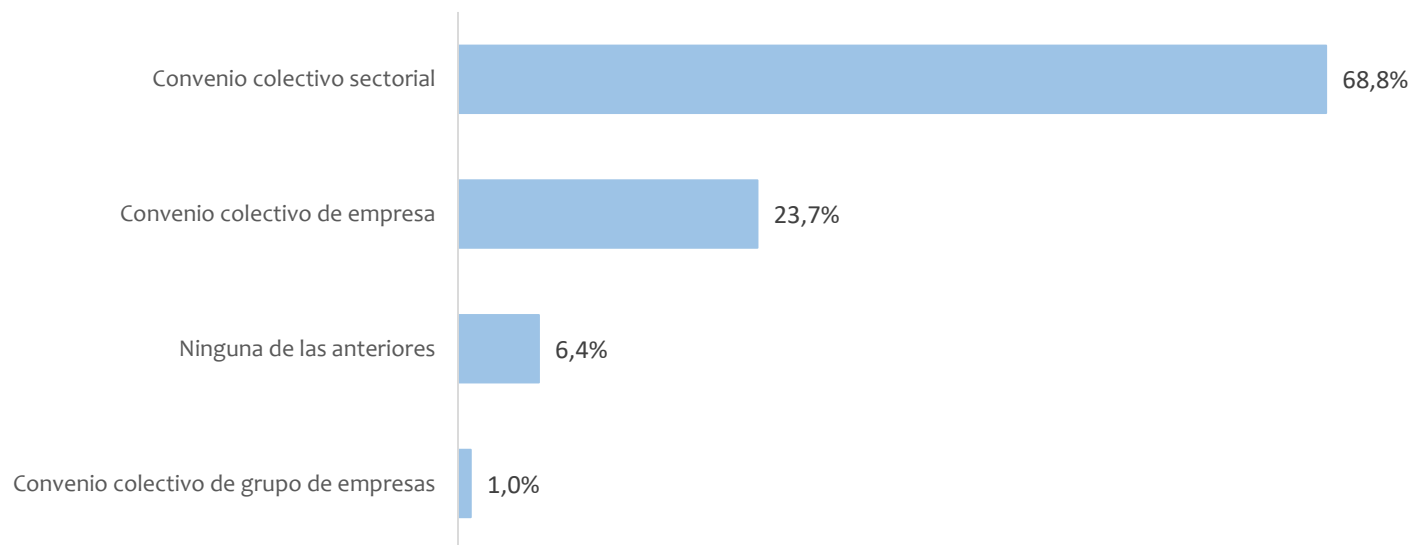
II. Regulación de las relaciones laborales

En un **68,8%** de las empresas, las relaciones laborales de la mayoría de sus trabajadores están reguladas por un **convenio colectivo sectorial**.

El convenio colectivo de empresa regula las relaciones laborales en un 23,7% de las empresas.

Empresas según su forma de regulación de las relaciones laborales

Porcentaje sobre el total de empresas

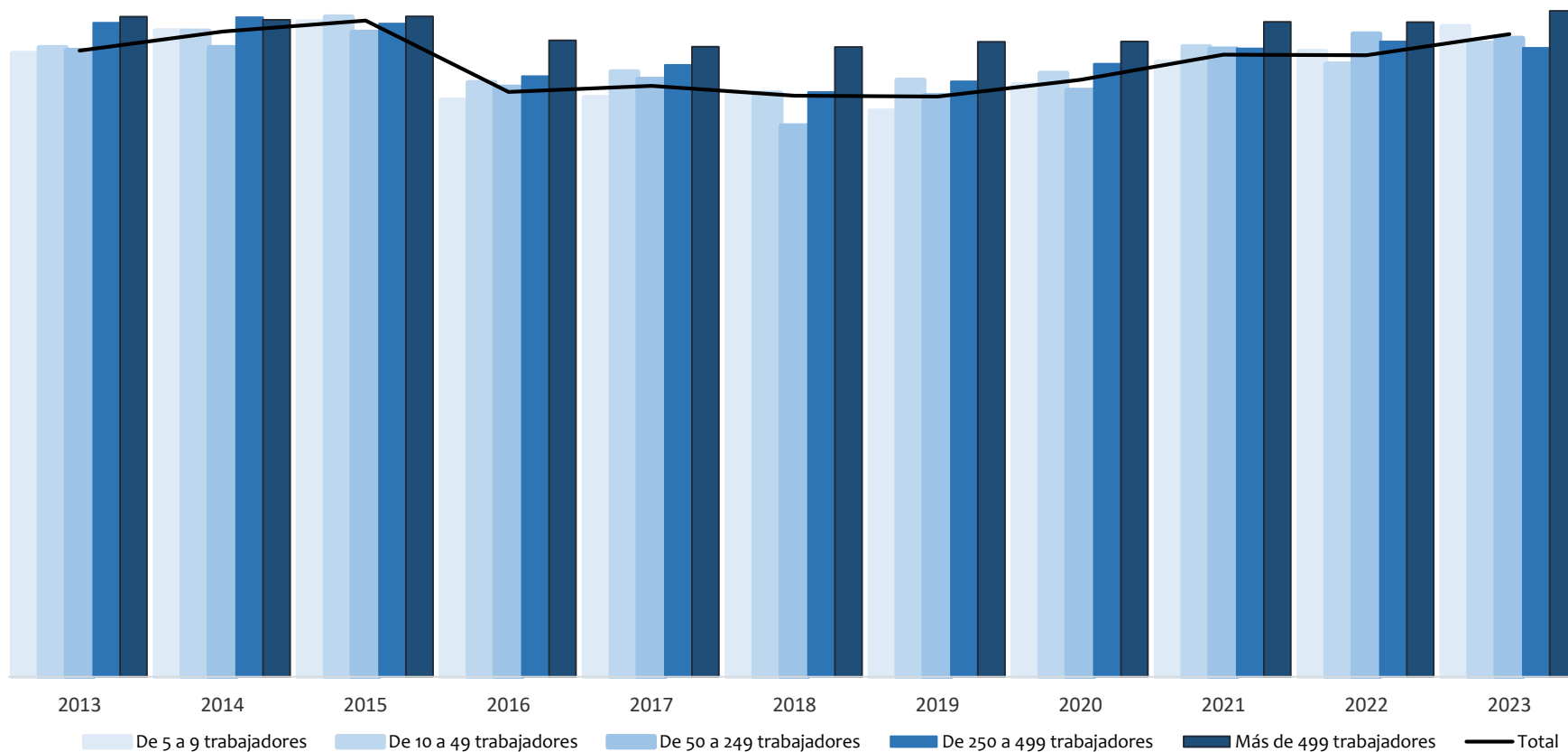


II. Regulación de las relaciones laborales

El **81,6%** de las empresas considera que **su convenio** se adapta “**bastante o mucho**” a las necesidades de su empresa.

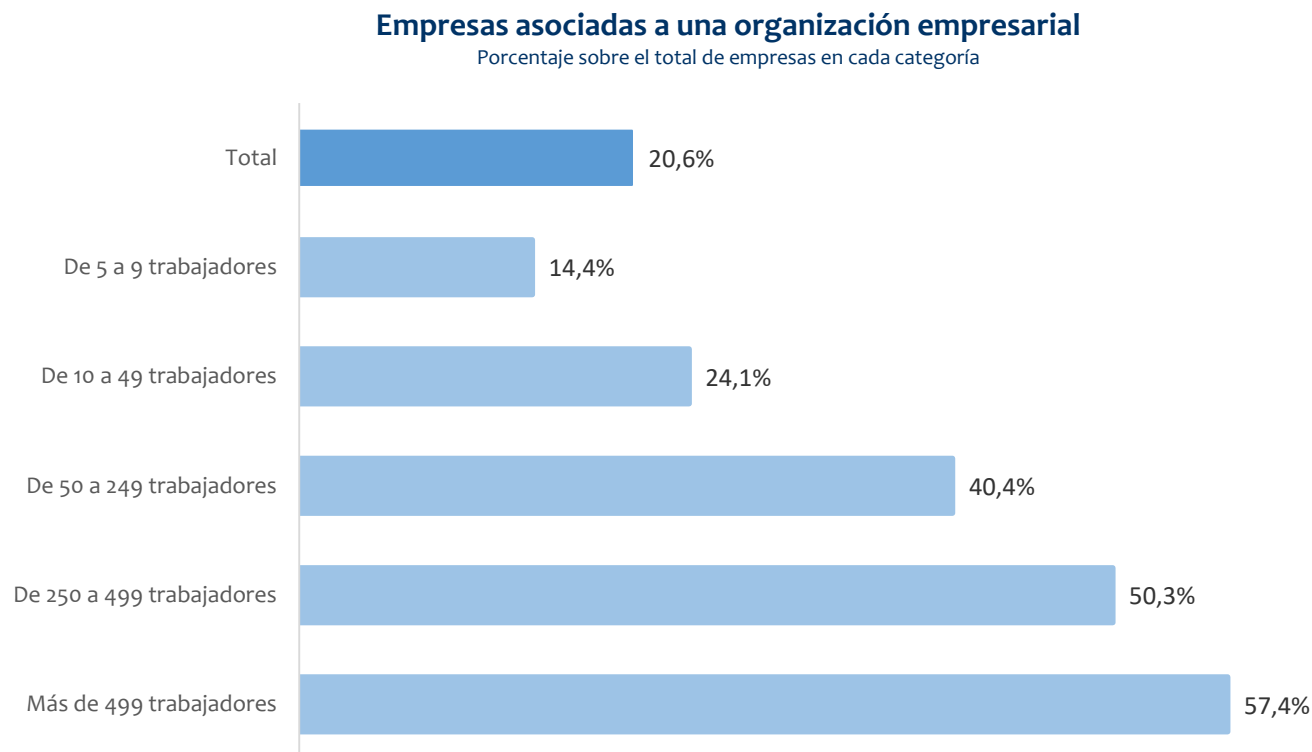
Empresas que consideran que su convenio se adapta bastante o mucho a sus necesidades

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



II. Regulación de las relaciones laborales

El **20,6%** de las empresas está asociada a una **organización empresarial**. Este porcentaje es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa.



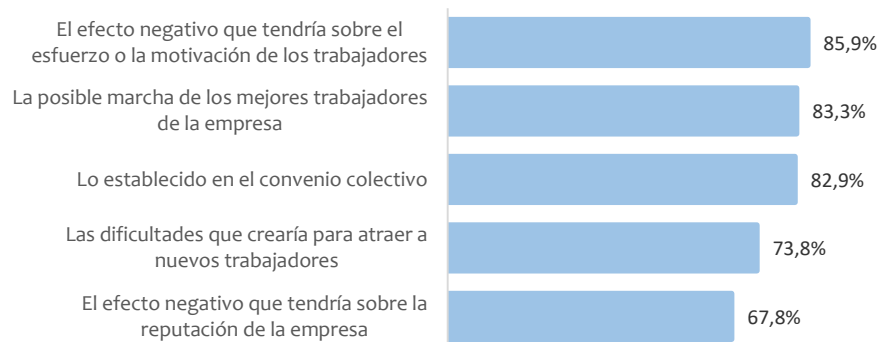
II. Regulación de las relaciones laborales

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”** (85,9%), seguido de **“la posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa”** (83,3%) y **“lo establecido en el convenio colectivo”** (82,9%).

A la hora de **establecer el salario de nuevos empleados**, **“lo establecido en el convenio”** es un factor bastante o muy relevante para el **88,8%** de las empresas. Otro factor importante para un 82,2% de las empresas es **“el salario de los trabajadores similares en la empresa”**.

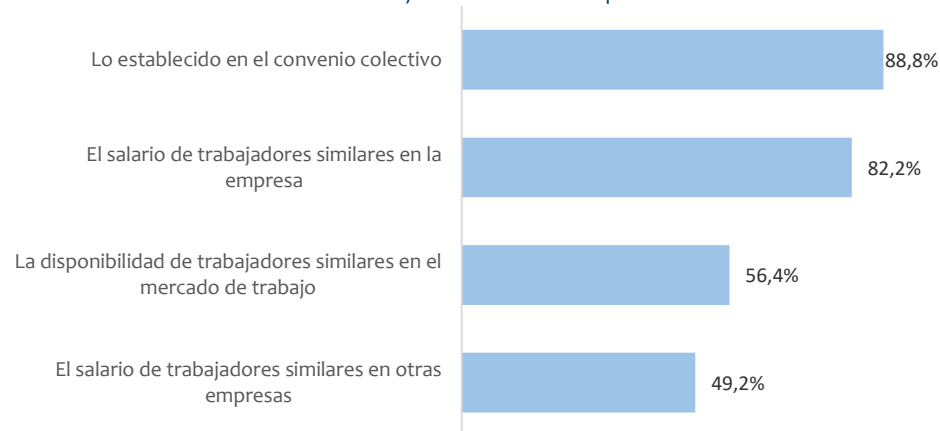
Empresas que consideran bastante o muy relevantes los siguientes obstáculos o impedimentos en el caso de plantearse una reducción salarial

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



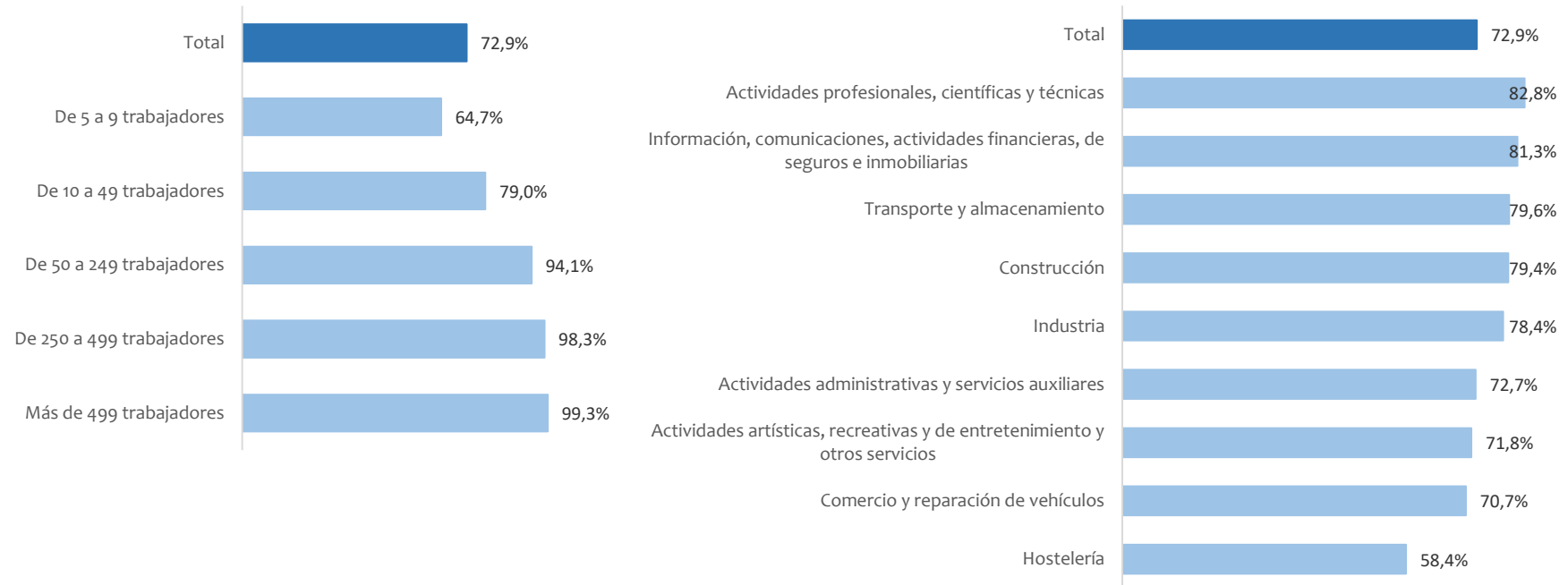
III. Formación en las empresas

El **72,9%** de las empresas **proporcionó formación a sus empleados**, casi dos puntos más que el año anterior. El 99,3% de las empresas grandes formó a sus empleados.

Por actividad económica, el mayor porcentaje lo registran las **“actividades profesionales, científicas y técnicas”** con un **82,8%** y el sector de **“información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”** con un 81,3%. Solo el 58,4% de las empresas de **“hostelería”** formó a sus trabajadores.

Empresas que proporcionaron formación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

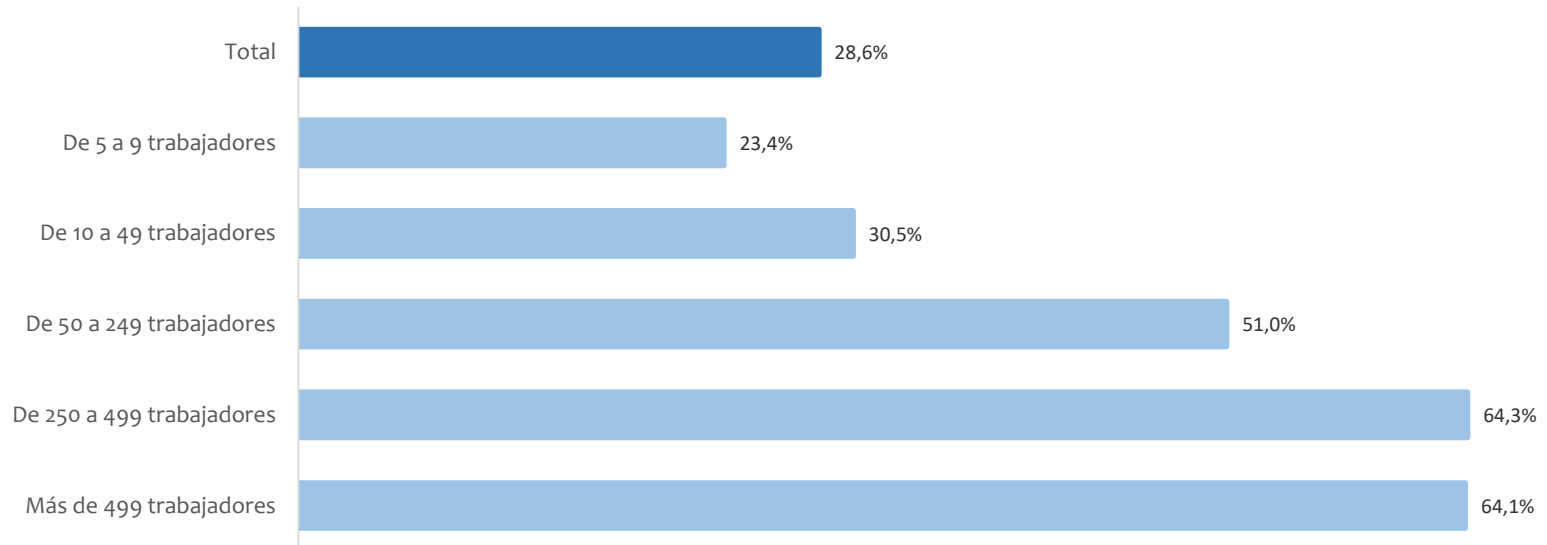


III. Formación en las empresas

Un **28,6%** de las empresas **detectó necesidades de formación** en su plantilla en 2023. Se dan grandes diferencias por tamaño: frente al 23,4% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores, el 64,3% de las empresas entre 250 y 499 trabajadores encontró 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 **41,0%** de las empresas que proporcionó formación, señalan como una de las **competencias más importantes**, en cuanto al número total de horas de formación, la de **“técnicas específicas de puestos de trabajo”**, y solo un 1,9%, la competencia de **“básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita”**.

Empresas que proporcionaron formación por tipo de competencia

Porcentaje sobre el total de empresas formadoras

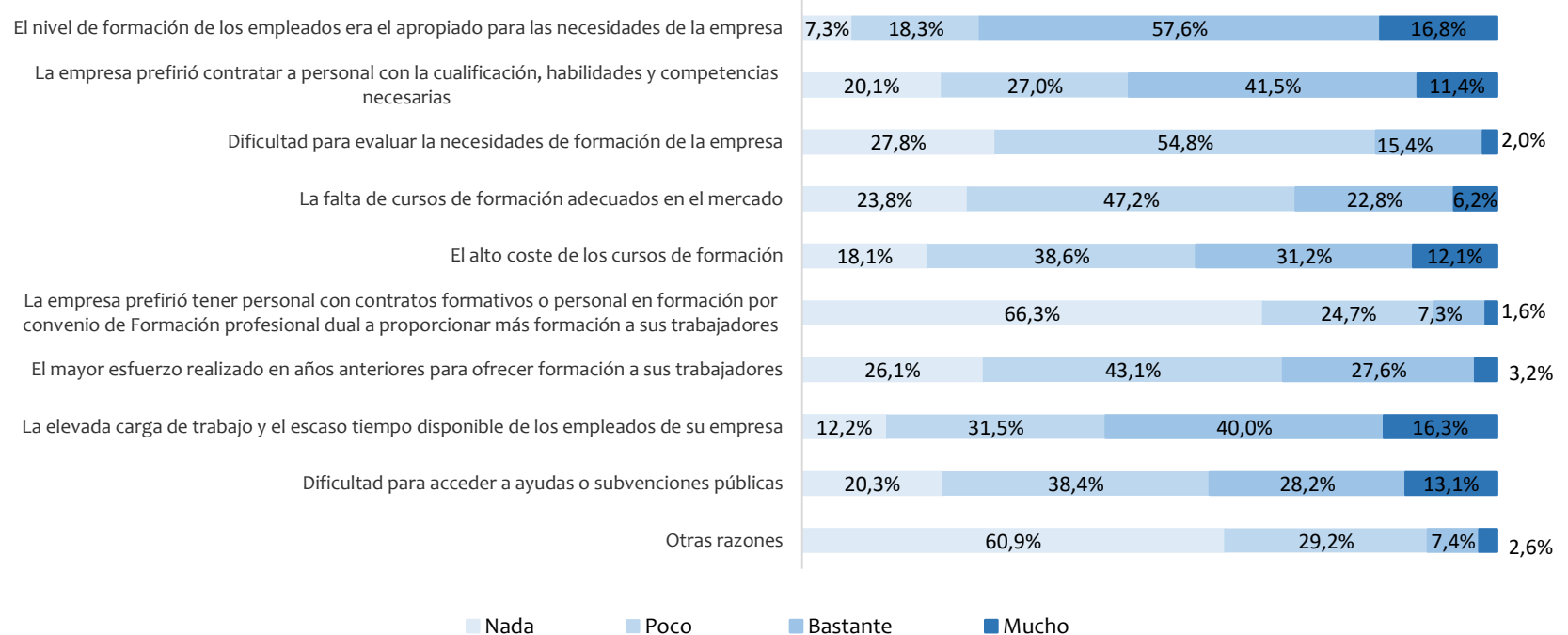


III. Formación en las empresas

Según el grado de limitación a la formación que supusieron ciertos motivos, el **74,4%** 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 56,3% que considera la “elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados” como factor de limitación.

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

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

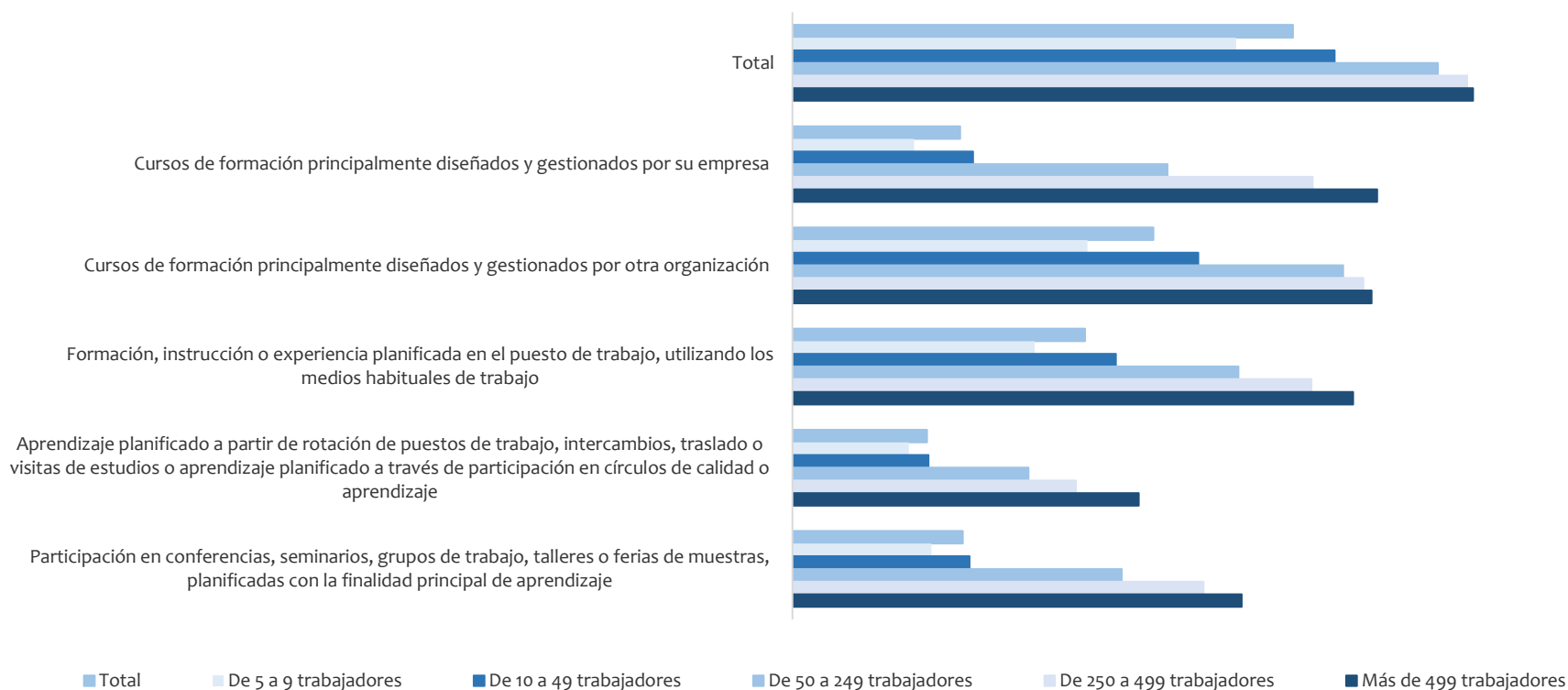


III. Formación en las empresas

Del total de empresas que **proporcionó formación** a sus trabajadores durante 2023, el **52,6%** ofreció **cursos “gestionados por otra organización”**, seguido del 42,7% que optó por “la formación planificada en el puesto de trabajo”. El medio menos utilizado fue el “aprendizaje planificado por la rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudio” utilizado solo por el 19,6% de las empresas.

Empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores, según medio utilizado

Porcentaje respecto al total empresas

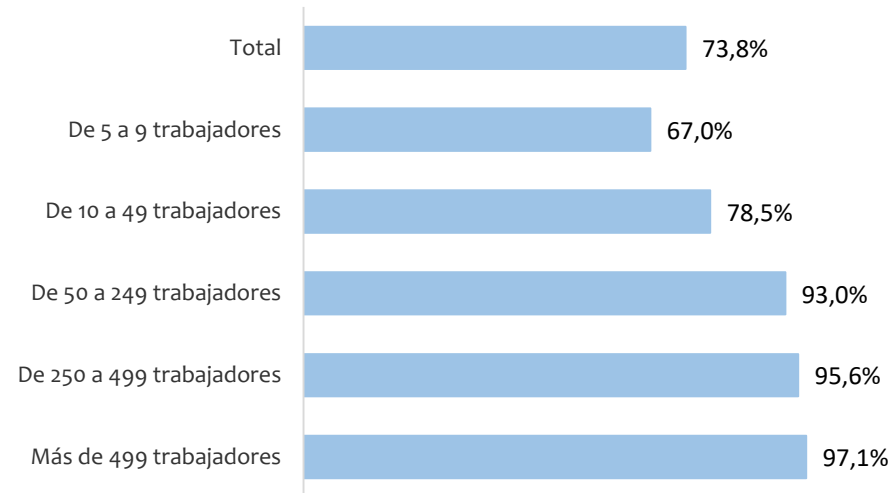


III. Formación en las empresas

El **73,8%** del total de empresas **proporcionó formación en seguridad y salud laboral** a sus trabajadores durante 2023. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa alcanzando el 97,1% en las empresas con más de 499 trabajadores, seguido del 95,6% para las empresas de entre 250 y 499 trabajadores.

Empresas que proporcionaron formación en seguridad y salud laboral

Porcentaje respecto al total empresas

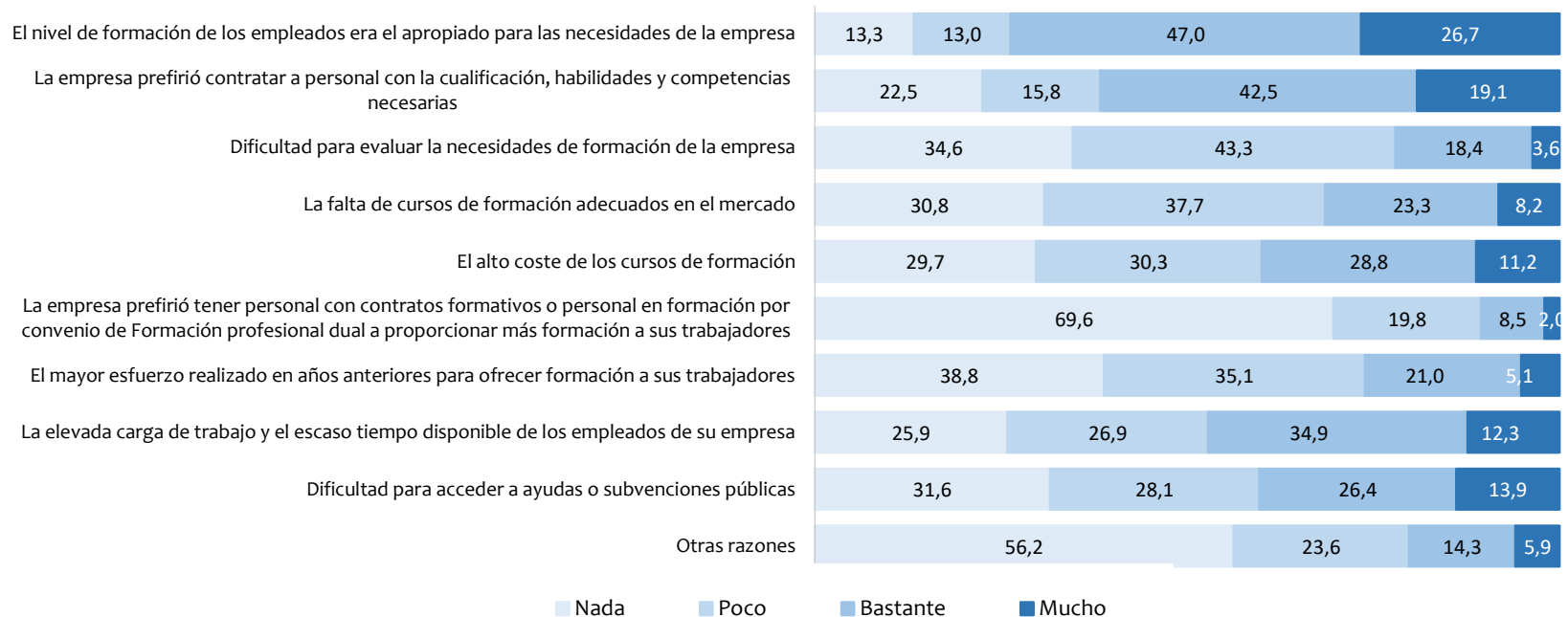


III. Formación en las empresas

Del total de empresas que **no proporcionaron formación** a sus trabajadores durante 2023, el **73,7%** consideró bastante o muy relevante el motivo de **tener empleados con “el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa”**, el 61,7%, la de “preferir contratar personal con las habilidades y competencias requeridas” y el 47,2% 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



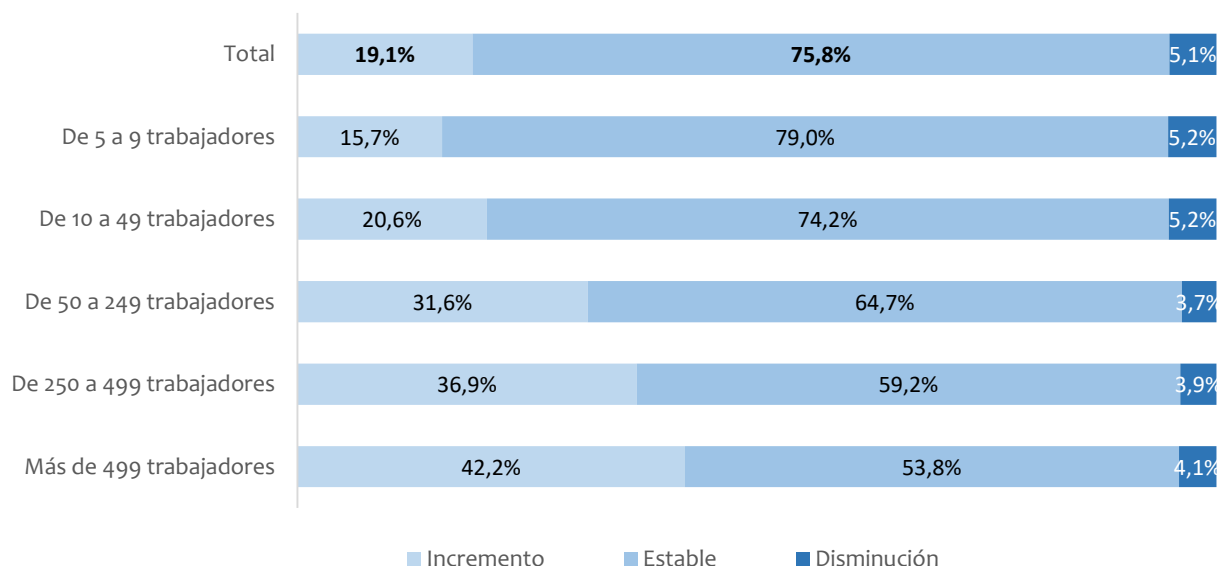
IV. Previsiones empresariales

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 **75,8%**, prevé que la **plantilla permanecerá estable** mientras que solo un **5,1%** prevé disminuir el número de trabajadores. La recogida de cuestionarios se ha realizado entre junio y octubre de 2024.

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

Evolución prevista del número de trabajadores por tamaño

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

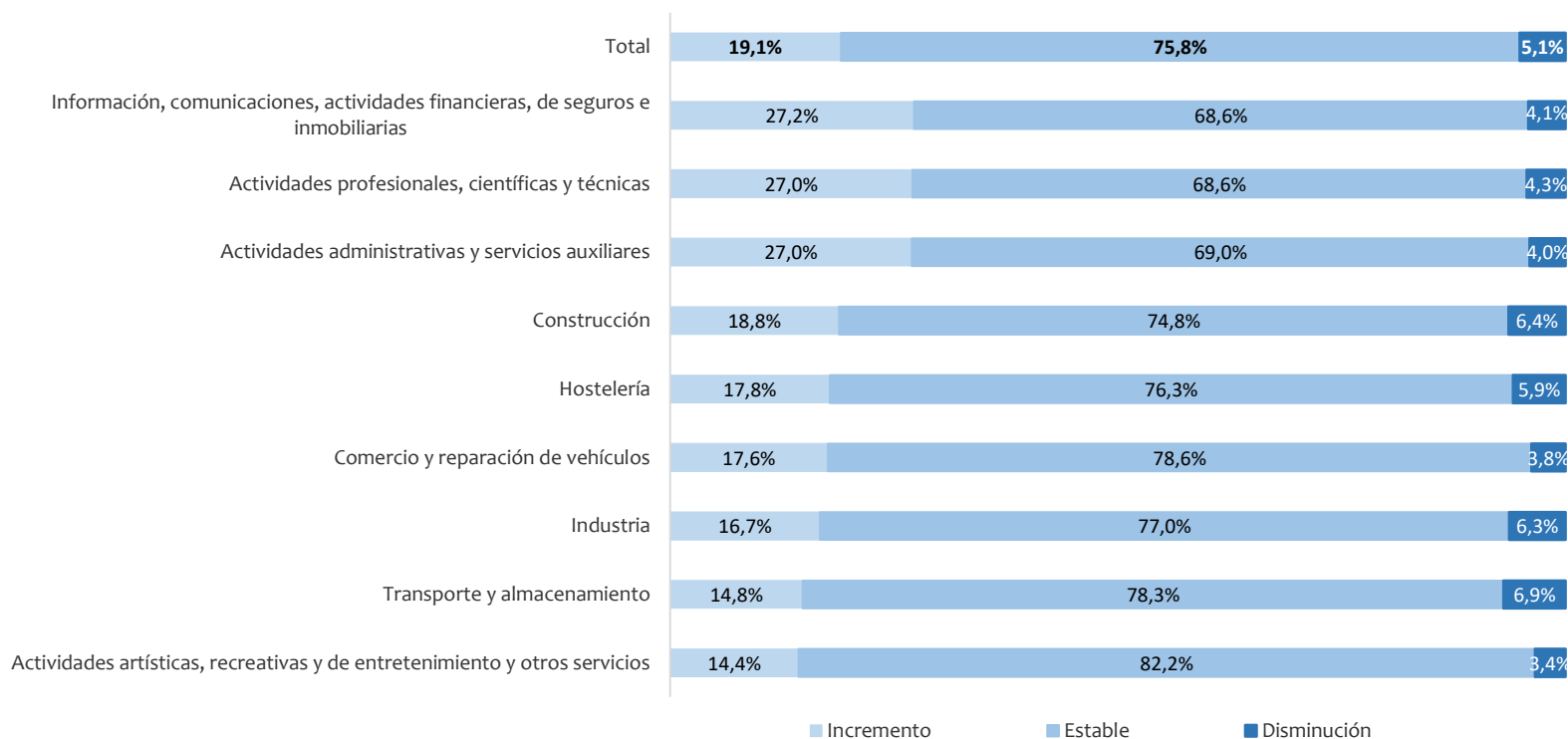


IV. Previsiones empresariales

Por **actividad económica**, el mayor porcentaje de las empresas que prevén incremento de plantilla, con un **27,2%**, se da en **“información, comunicación, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”**, seguido de “actividades profesionales, científicas y técnicas” y de “actividades administrativas y servicios auxiliares” ambas actividades con un 27,0%. “Hostelería”, con un 14,4%, es el sector que registra el menor porcentaje de las que prevén aumentar la plantilla.

Empresas según evolución prevista del número de trabajadores

Porcentaje sobre el total de empresas de cada categoría



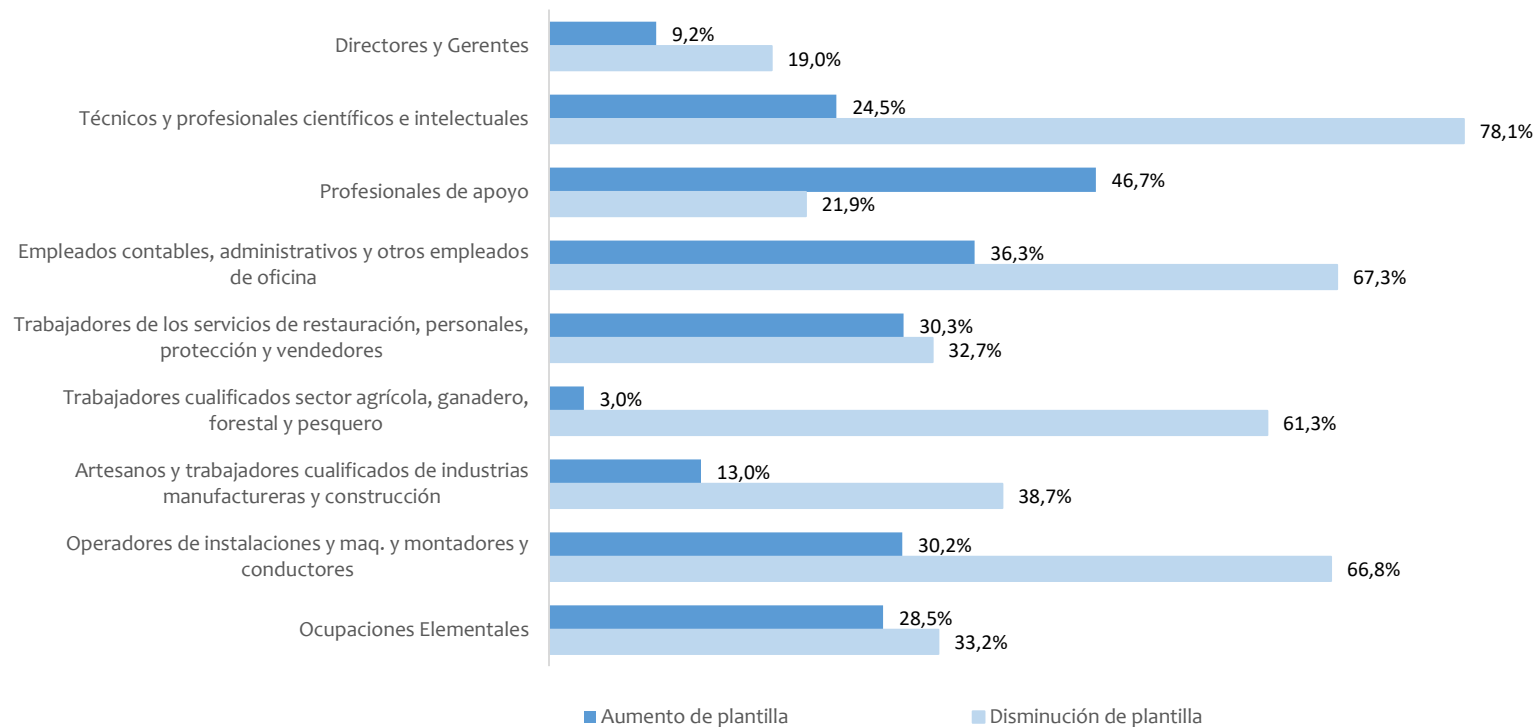
IV. Previsiones empresariales

De las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año, un **46,7%** prevé aumentar los “**profesionales de apoyo**” y un **36,3%**, los “**empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina**”.

De las empresas que **prevén una disminución de plantilla** en un año, un **78,1%** prevé disminuir los “**técnicos y profesionales científicos e intelectuales**”, seguido de “**los empleados contables, administrativos y otros empleos de oficina**”, con un **67,3%**.

Empresas según previsión de evolución de la plantilla

Porcentaje sobre el total de empresas

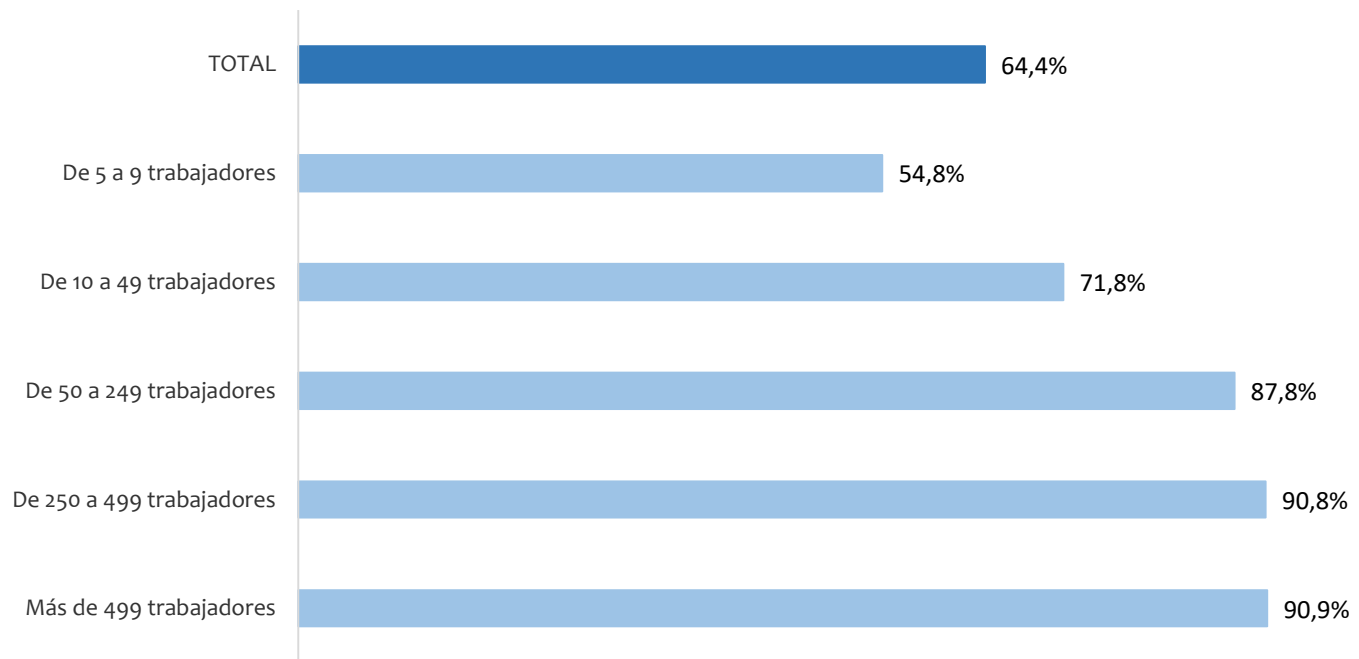


IV. Previsiones empresariales

El **64,4%** del total de empresas **necesitó cubrir un puesto de trabajo**. Esta necesidad aumenta con el tamaño de la empresa, un 90,9% corresponde a las empresas con más de 499 trabajadores, seguido del 90,8% para las empresas de entre 250 y 499 trabajadores.

Empresas que necesitaron cubrir un puesto de trabajo

Porcentaje respecto al total empresas

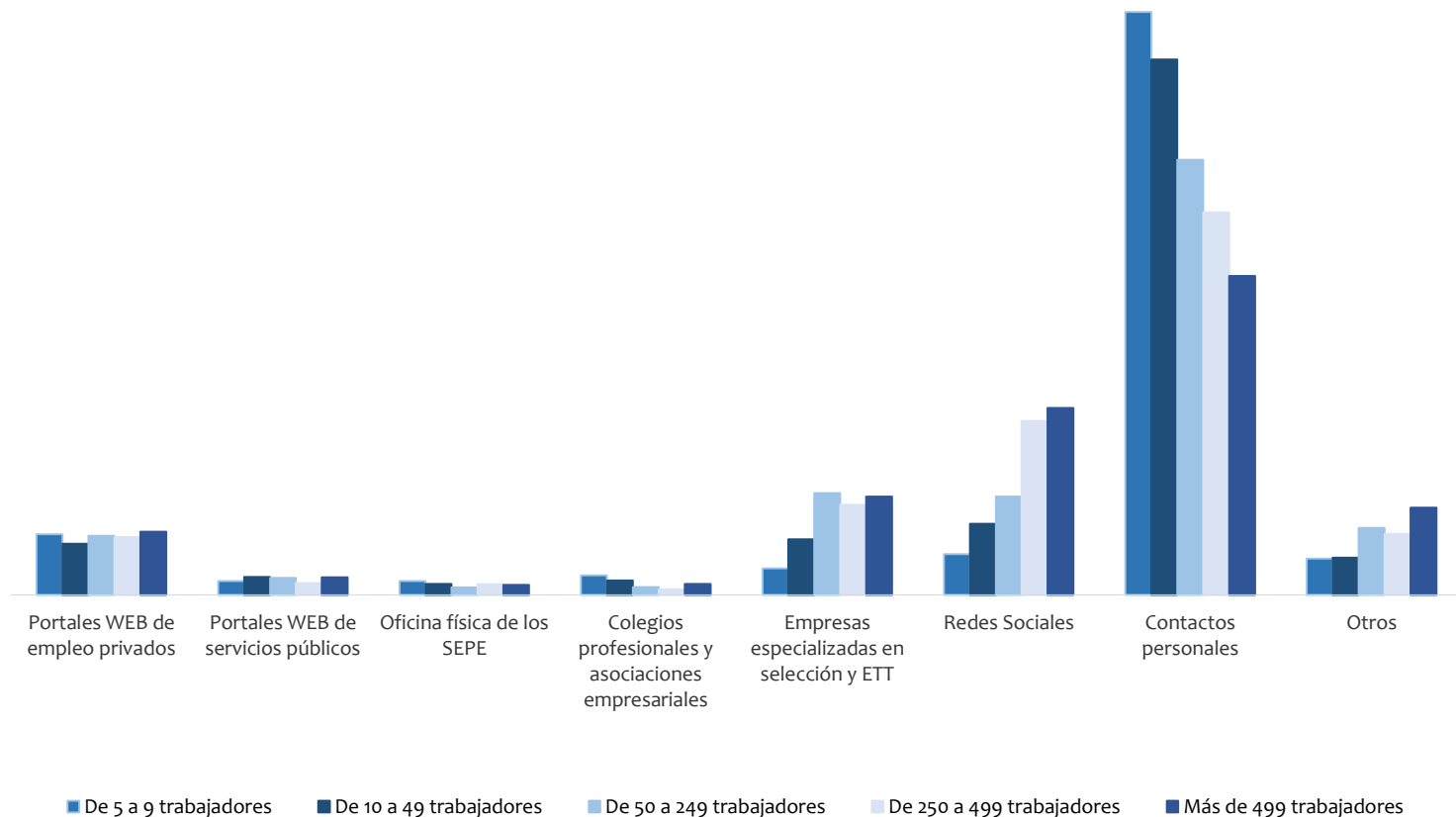


IV. Previsiones empresariales

Según los canales de búsqueda para cubrir un puesto de trabajo, destaca el de los “**contactos personales**” utilizado por el **68,5%** de las empresas que necesitó cubrir algún puesto de trabajo, seguido a mucha distancia por el uso de las “redes sociales” con un 7,8% y los “portales WEB de empleo privados” con un 7,1%. Los canales menos utilizados han sido las “oficinas físicas del SEPE”, los “colegios profesionales y asociaciones profesionales” y los “portales WEB de servicios públicos”.

Empresas que necesitaron cubrir un puesto de trabajo, según canal de búsqueda

Porcentaje respecto al total empresas

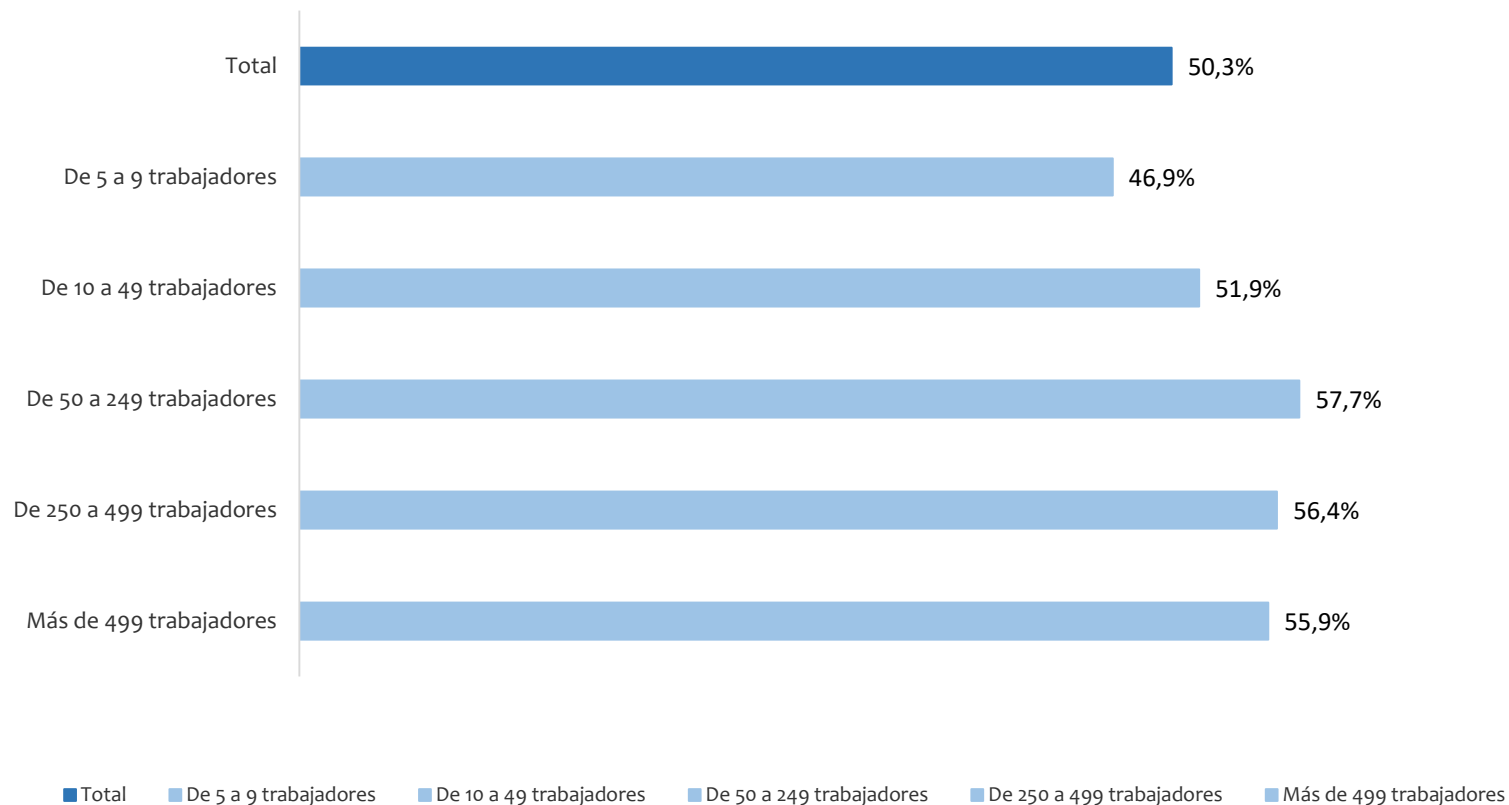


IV. Previsiones empresariales

El **50,3%** de las empresas que necesitó cubrir algún puesto de trabajo tuvo **dificultad para cubrirlo**. Este porcentaje alcanza casi el 60% en las empresas con 50 o más trabajadores.

Empresas que tuvieron dificultad para cubrir algún puesto de trabajo, según tamaño

Porcentaje respecto al total empresas que necesitaron cubrir algún puesto de trabajo

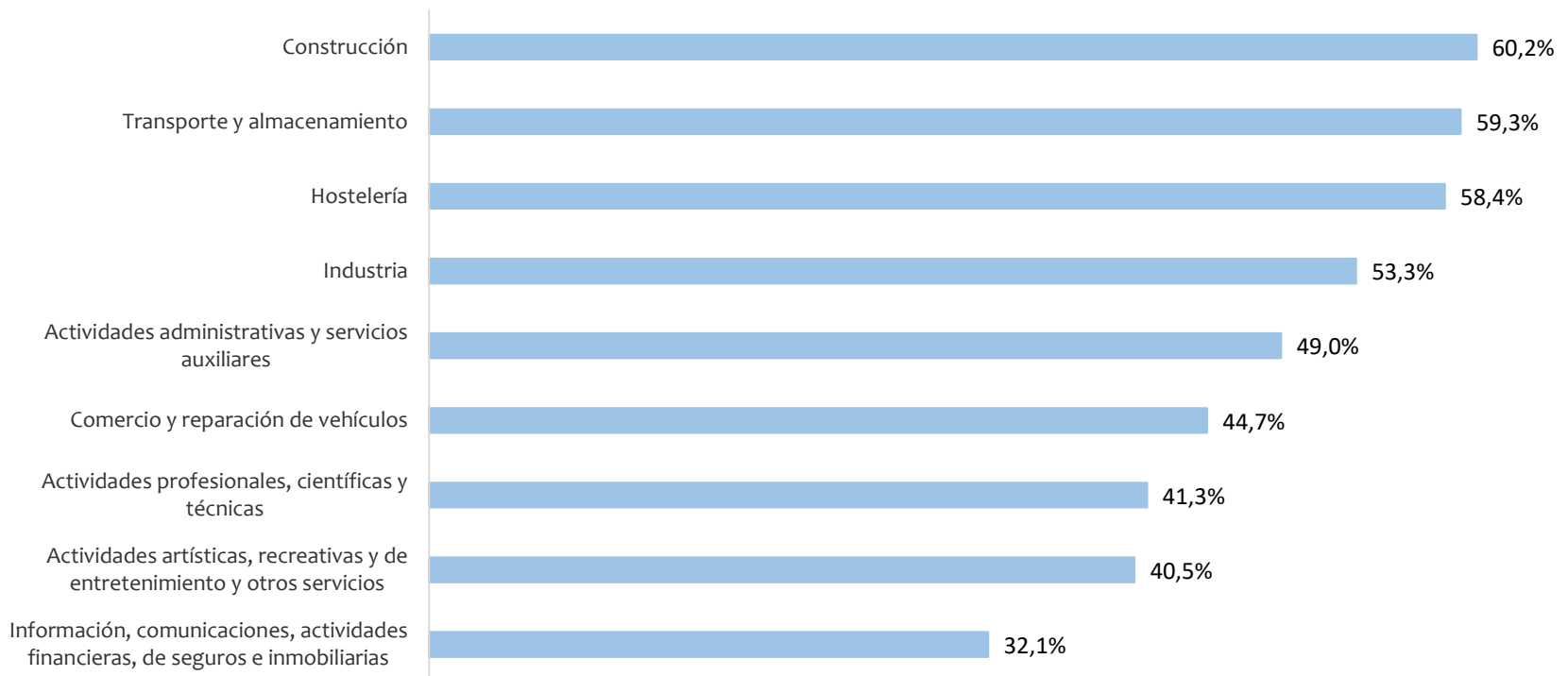


IV. Previsiones empresariales

Por actividad económica, la **“construcción”** es el sector con mayor dificultad para cubrir puestos de trabajo, con un **60,2%**, seguido del **“transporte y almacenamiento”** con un 59,3%. **“Información, comunicación, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”** son las actividades con menor dificultades para cubrir puestos de trabajo, con un 32,1%.

Empresas que tuvieron dificultad para cubrir puestos de trabajo, según actividad económica

Porcentaje respecto al total empresas que tuvieron que cubrir algún puesto de trabajo

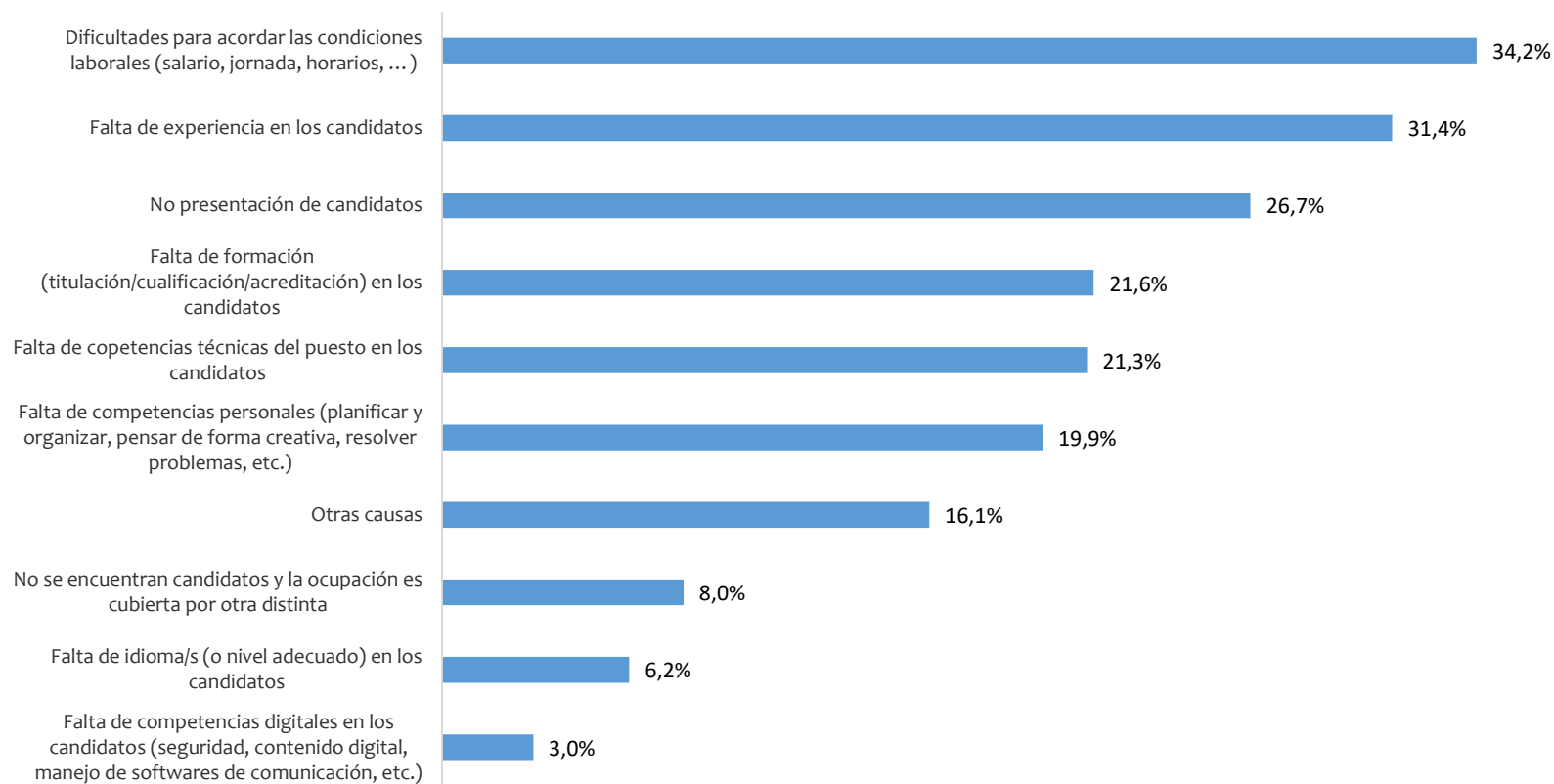


IV. Previsiones empresariales

Si atendemos al tipo de dificultades para cubrir un puesto de trabajo, la más frecuente es la “**dificultad para acordar las condiciones laborales (salario, jornada, horarios, ...)**” con un **34,2%**, seguido de la “falta de experiencia” con un 31,4%. La dificultad menos frecuente es “falta de competencias digitales en los candidatos (seguridad, contenido digital, manejo de softwares de comunicación, etc.)” con un 3,0%.

Empresas que han tenido dificultad para cubrir puestos de trabajo, según tipo de dificultad

Porcentaje respecto al total empresas que tuvieron que cubrir algún puesto de trabajo

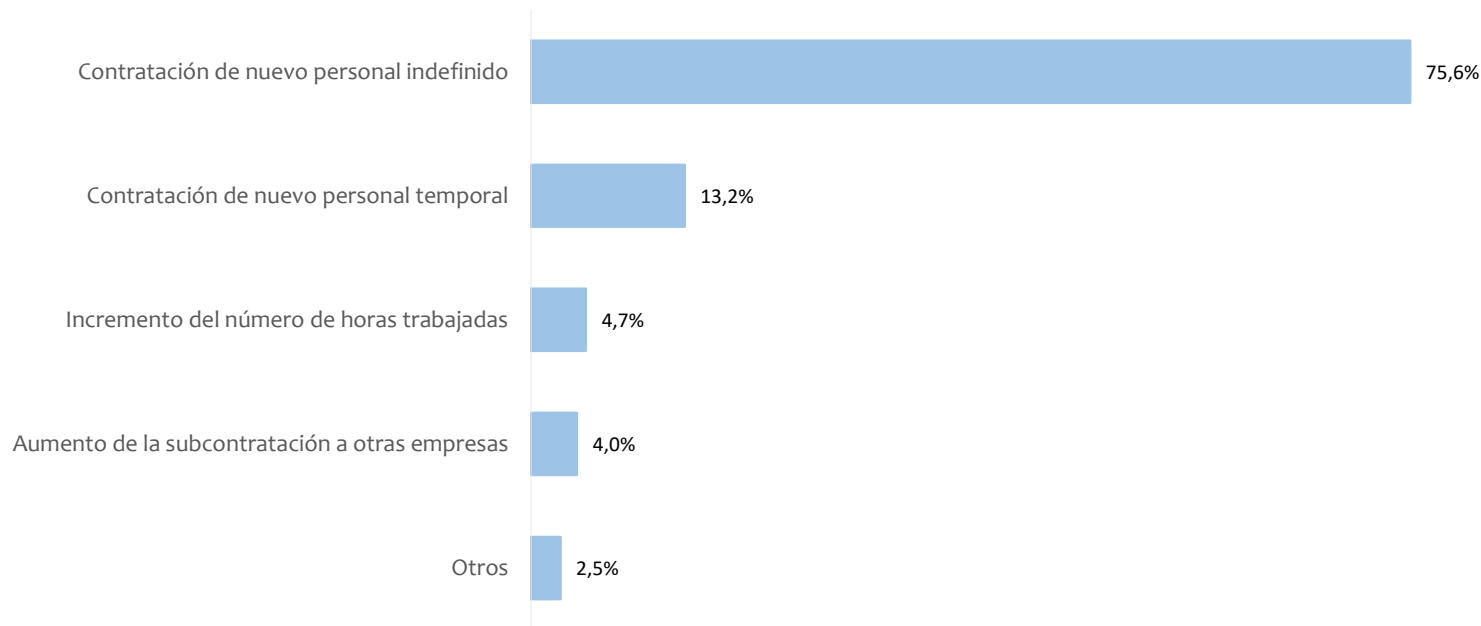


IV. Previsiones empresariales

Ante un **aumento de la demanda** relevante y de cierta duración, un **75,6%** de las empresas “**contrataría nuevo personal indefinido**” y un 13,2%, “contrataría nuevo personal temporal”. Asimismo, un 4,7% “incrementaría el número de horas trabajadas” y un 4,0% “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

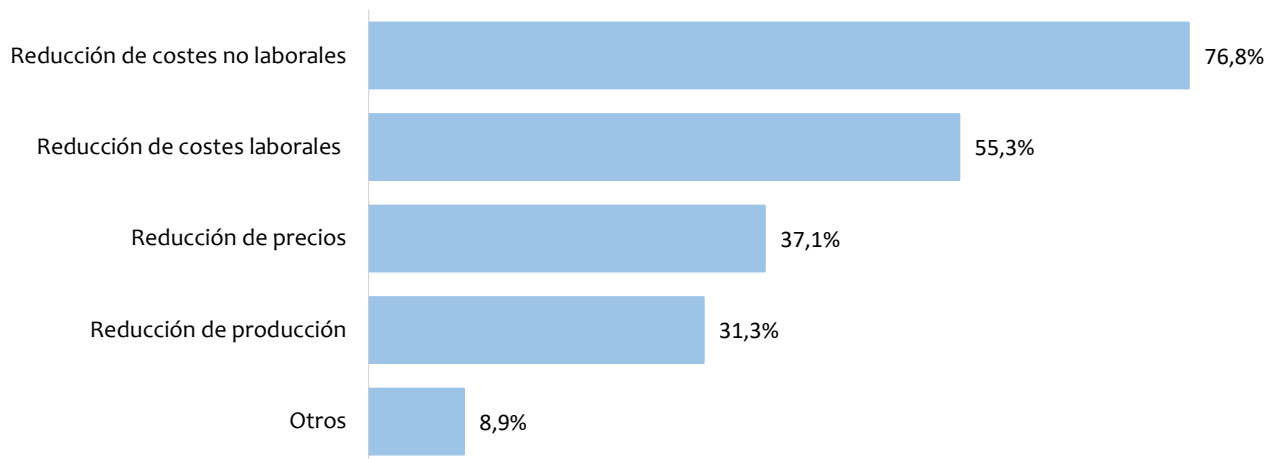


IV. Previsiones empresariales

Igualmente, ante una **reducción de la demanda** relevante y de cierta duración, el **76,8%** de las empresas se decantaría por **“reducir los costes no laborales”**, el 55,3% por “reducir costes laborales”, el 37,1% “reduciría los precios” y el 31,3% “reduciría la producción”.

Empresas según reacción ante una reducción de la demanda

Porcentaje sobre el total en cada categoría

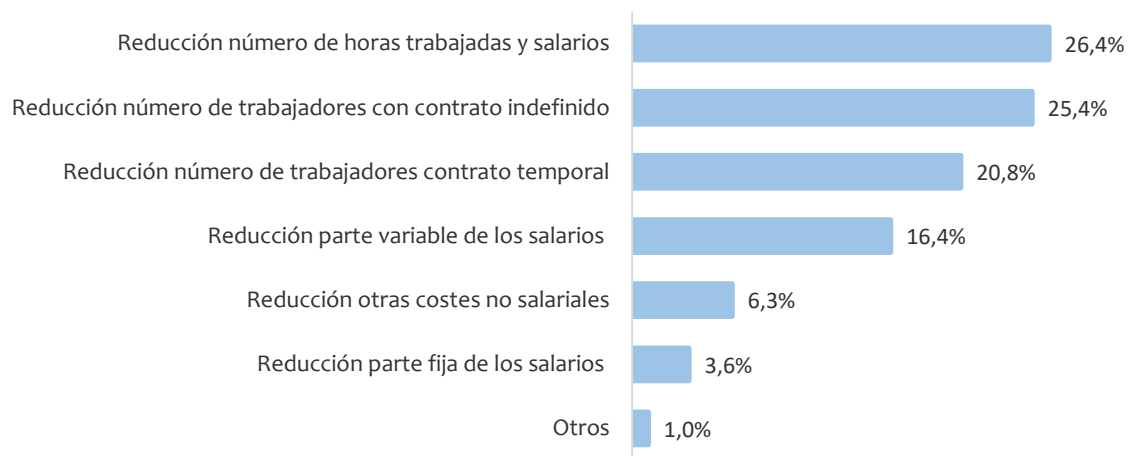


IV. Previsiones empresariales

De entre las empresas que **reducirían los costes laborales ante una reducción de la demanda**, un **26,4%** optaría preferentemente por **“reducir el número de horas trabajadas y salarios”**, y el 25,4% “reduciría su plantilla con contrato indefinido”. Además, un 20,8% preferiría una “reducción del número de trabajadores con contrato temporal”. Además, un 16,4% preferiría una “reducción de la parte variable de los salarios”, un 6,3% “reduciría otras costes no salariales”, un 3,6% “reduciría la parte fija de los salarios” y un 1,0% “otros”.

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

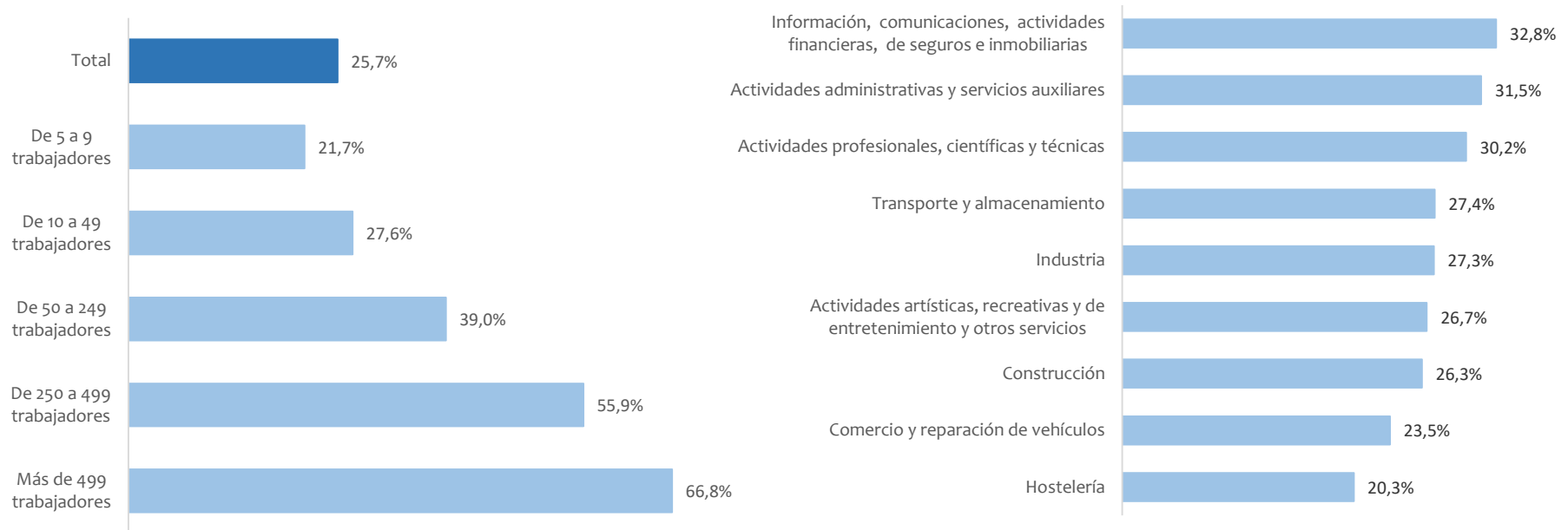
Porcentaje sobre el total de empresas que optarían por reducir costes laborales ante una reducción de demanda



El **25,7%** de las empresas (casi tres puntos menos que en 2022), realizó **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 **66,8%** en las empresas con **más de 499 trabajadores**. Por actividad económica, “información, comunicación actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” es la que alcanza mayor porcentaje con un **32,8%** seguida de “actividades administrativas y servicios auxiliares” con **31,5%**.

Empresas que realizaron campañas de concienciación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

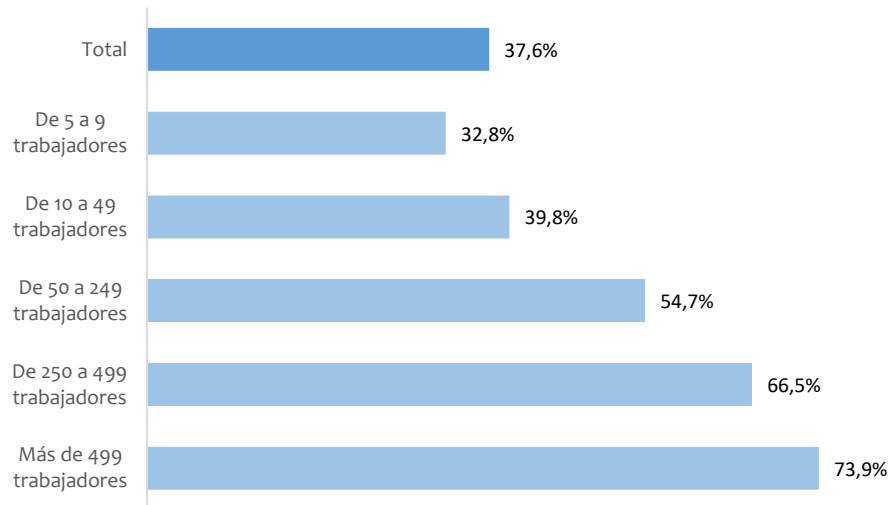


V. Cambio climático

El **37,6%** de las empresas (cuatro puntos y medio menos que en 2022), implementó **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 73,9% 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 44,4% seguida de “industria” con 42,5%.

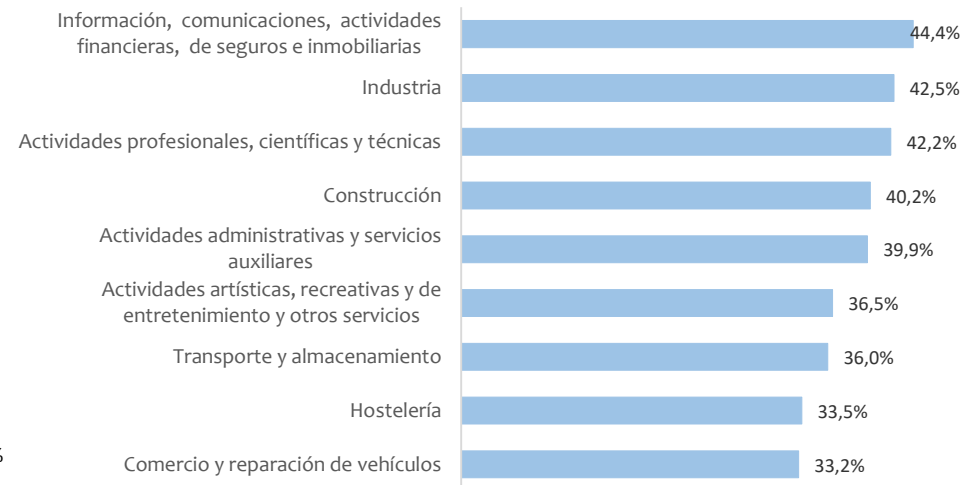
Empresas que implementaron medidas de adaptación para reducir el impacto del cambio climático

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



Empresas que implementaron medidas de adaptación para reducir el impacto del cambio climático

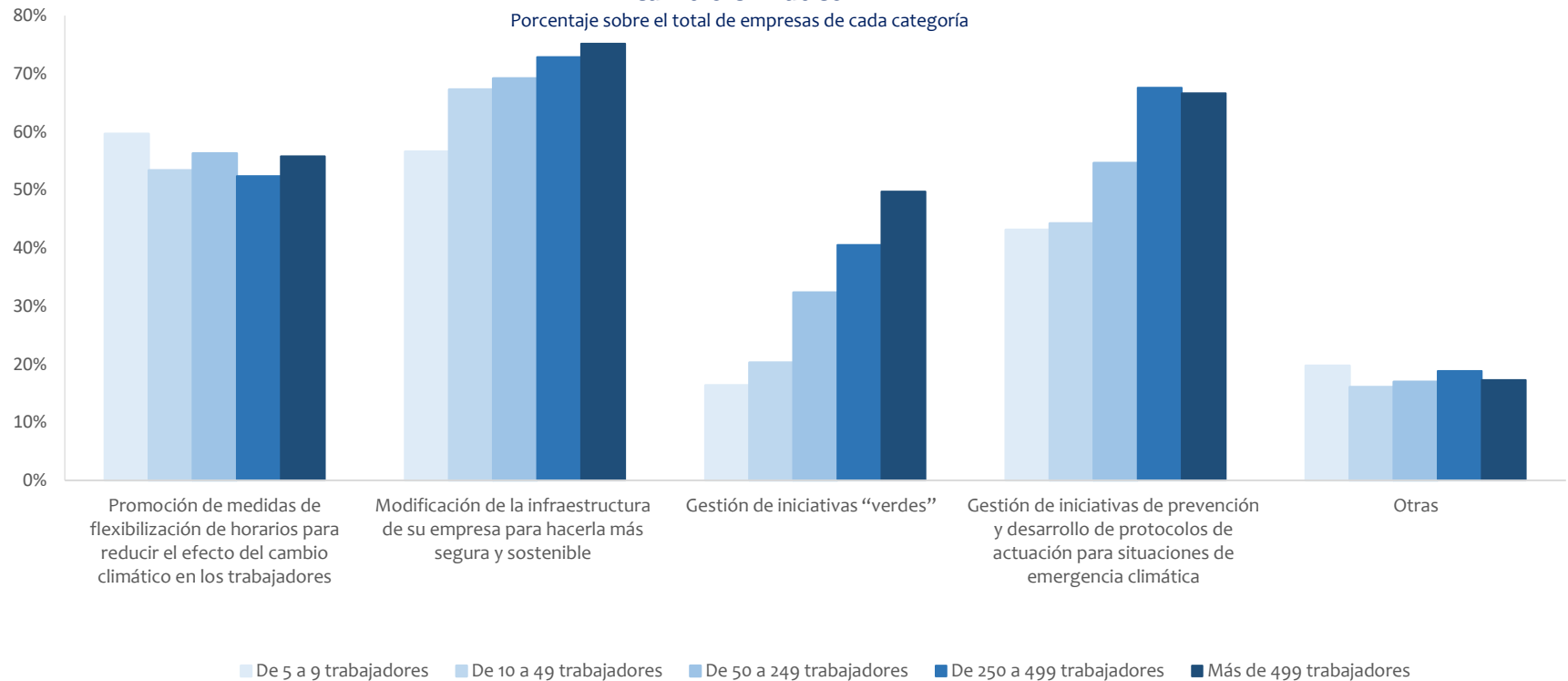
Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



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 (**62,9%**) seguida de la **“promoción de medidas de flexibilización de horarios para reducir el efecto del cambio climático en los trabajadores”** (56,5%).

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

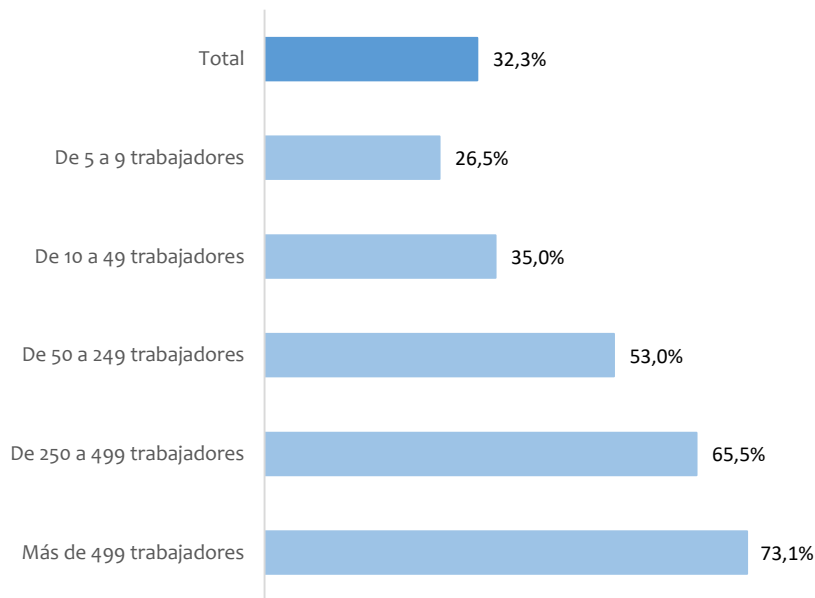


V. Cambio climático

El **32,3%** de las empresas (casi tres puntos menos que en 2022), implementó **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 73,1% en las empresas con más de 499 trabajadores. Por actividad económica, es la “industria” la que alcanza mayor porcentaje con un 38,8%, seguida del “actividades profesionales, científicas y técnicas” con un 37,1%.

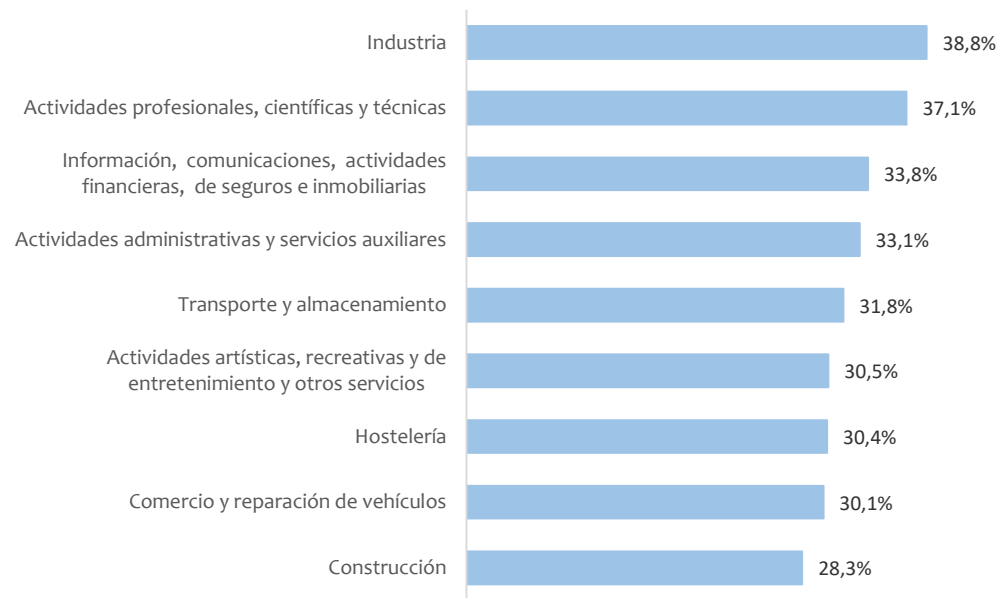
Empresas que llevaron a cabo medidas de mitigación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



Empresas que llevaron a cabo medidas de mitigación

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

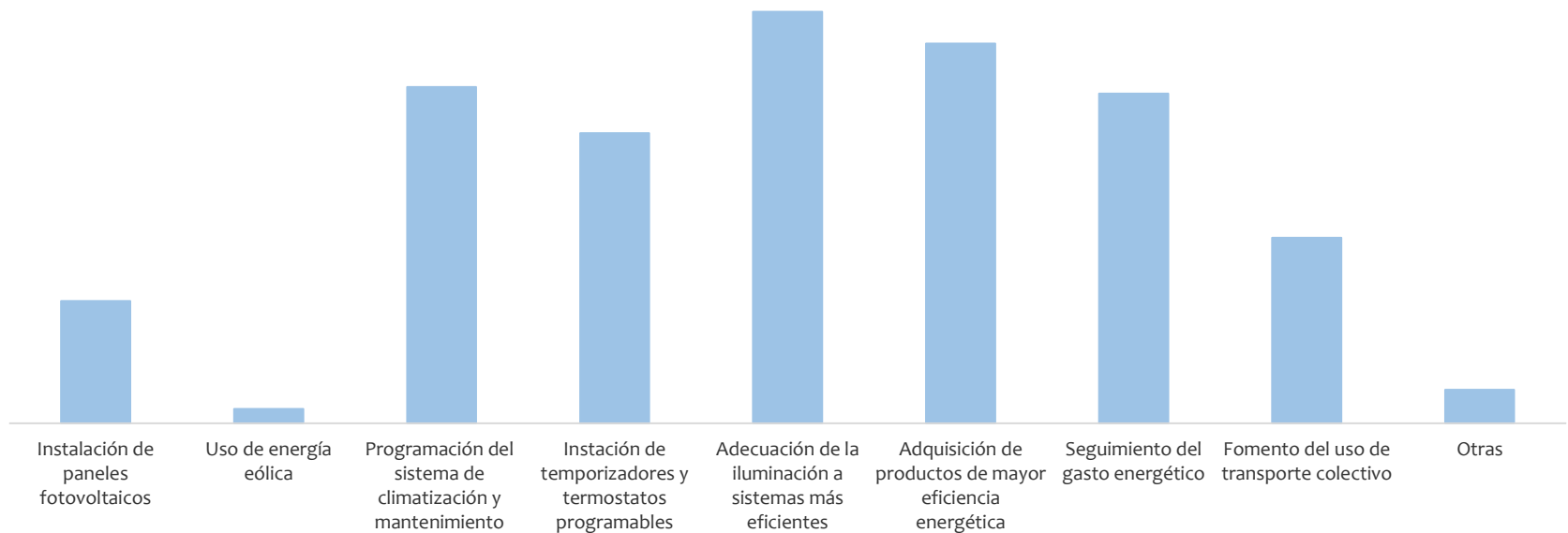


V. Cambio climático

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 **85,5%** de las empresas seguida por la **“adquisición de productos de mayor eficiencia energética”** implantada en el **78,9%** de las empresas.

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

Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría



V. Cambio climático

Un **25,7%** de las empresas **aumentaría las actuaciones para reducir el impacto del cambio climático** si pudieran solicitar subvenciones a la Administración General del Estado. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa. Así entorno al 30,0% de las empresas con menos de 50 trabajadores aumentarían las actuaciones, llegando al 66,8% en las empresas con más de 499 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

