

ENCUESTA ANUAL LABORAL

BORRADOR RESUMEN DE RESULTADOS

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha realizado la segunda **Encuesta Anual Laboral** dirigida a **empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2014**.

Esta encuesta tiene como objetivo principal obtener información sobre el comportamiento de las empresas en materia laboral en aspectos sobre los que no pueden obtenerse datos de otras fuentes, como son los registros administrativos, a las que complementa. En particular, la encuesta aporta información sobre medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas en 2014, aspectos vinculados con las relaciones laborales, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y temas relacionados con las previsiones empresariales.

La encuesta ha estado cofinanciada por el Fondo Social Europeo y se encuentra incluida en el Programa Anual 2015 del Plan Estadístico Nacional 2013-2016 aprobado por Real Decreto 1085/2014, de 19 de diciembre.

I.-Flexibilidad interna y otro tipo de medidas aplicadas en 2014

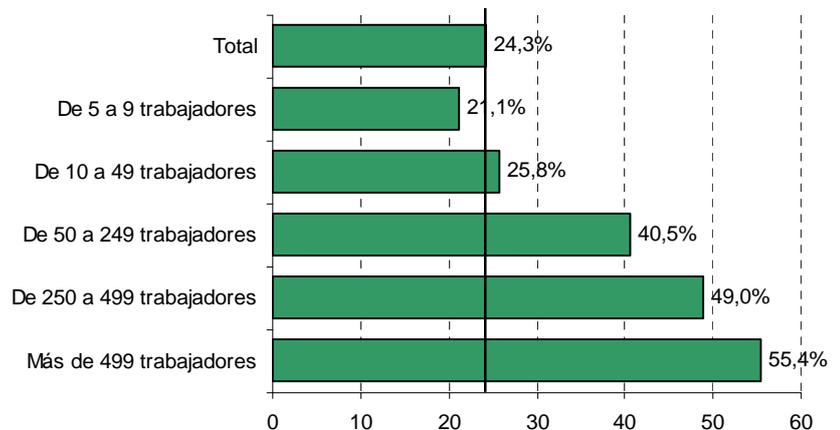
Un **24,3%** de las empresas aplicaron **medidas de flexibilidad interna** ⁽¹⁾ en 2014. Estas empresas emplean al 42,2% de los trabajadores.

El porcentaje de empresas que han aplicado medidas de flexibilidad interna es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa: desde el 21,1 % en las empresas de 5 a 9 trabajadores, alcanza el 55,4% en las empresas de más de 499 trabajadores.

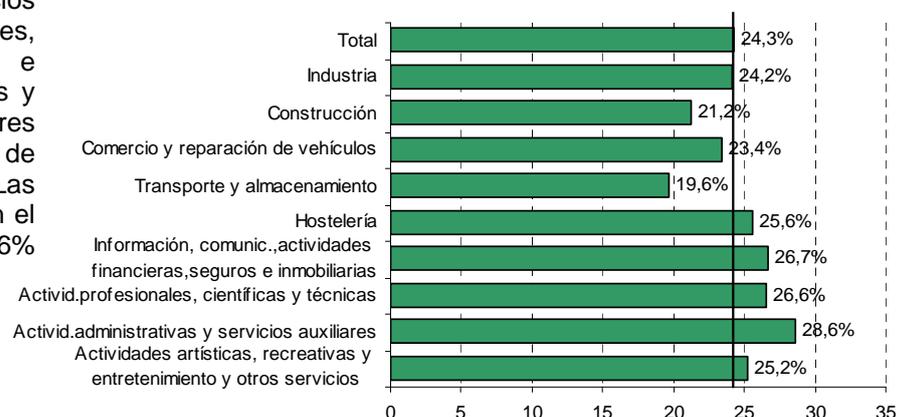
Por actividad económica, se han aplicado medidas de flexibilidad interna en un 24,2% de las empresas de la industria, en un 21,2% de las de la construcción y en un 24,7% de las de los servicios.

Las actividades “administrativas y servicios auxiliares”, “información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” y “profesionales, científicas y técnicas” son las que alcanzan mayores porcentajes de aplicación de este tipo de medidas, por encima del 26%. Las actividades con menores porcentajes son el transporte y almacenamiento con un 19,6% y la construcción con un 21,2%.

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



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



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

De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un **11,7%** del total de empresas aplicaron medidas que afectaron a **cambios de tipo de jornada en el contrato** ⁽²⁾, un **10,7%** a la **jornada laboral** ⁽³⁾, un **4,8%** al **sistema de remuneración y cuantía salarial** ⁽⁴⁾, un 2% a la movilidad funcional y un 1,8% a la movilidad geográfica.

Según el tamaño de la empresa, en cada una de las cinco categorías en las que se han agrupado los distintos tipos de medidas, se observa que los porcentajes aumentan cuanto mayor es el tamaño de la empresa, excepto en el sistema de remuneración y cuantía salarial en los dos últimos tramos.

En las empresas de **más de 499 trabajadores** en un 29,3% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 23,9% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 11,6% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **250 a 499 trabajadores** en un 21,7% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 21,4% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 13,7% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

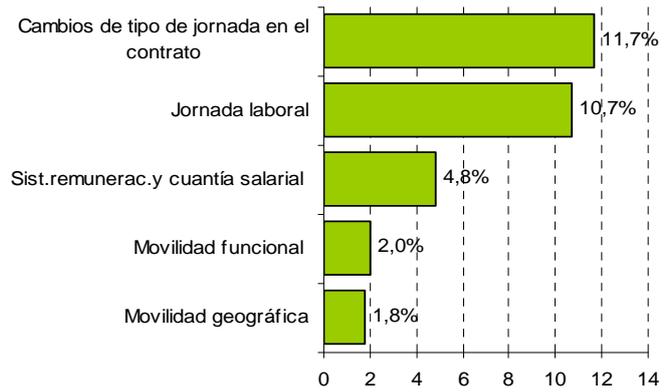
En las empresas de **50 a 249 trabajadores** en un 18,8% las medidas de flexibilidad afectaron a la jornada laboral, en un 17,5% supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato y en un 8,4% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **10 a 49 trabajadores** en un 12,8% las medidas de flexibilidad supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato, en un 10,8% afectaron a la jornada laboral y en un 5,3% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

En las empresas de **5 a 9 trabajadores** en un 10,1% las medidas de flexibilidad supusieron un cambio de tipo de jornada en el contrato, en un 9,6% afectaron a la jornada laboral y en un 4% afectaron al sistema de remuneración y cuantía salarial.

Empresas según las medidas de flexibilidad interna aplicadas (1)

Porcentaje sobre el total de empresas

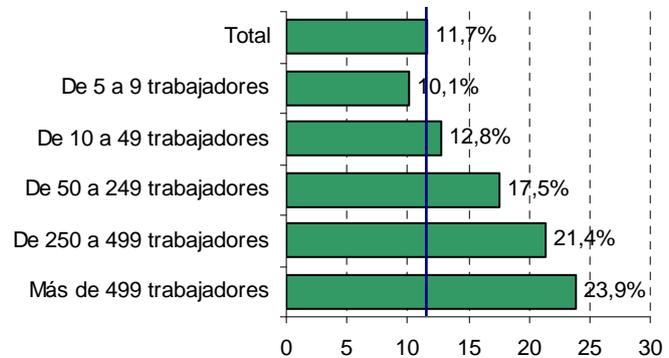


(1) Una misma empresa puede haber aplicado más de una medida

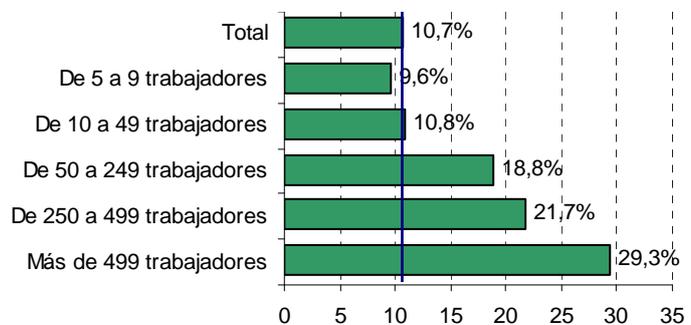
Empresas por medidas de flexibilidad interna aplicadas más frecuentes, según tamaño de empresa

Porcentaje sobre el total de empresas por tamaño de la empresa

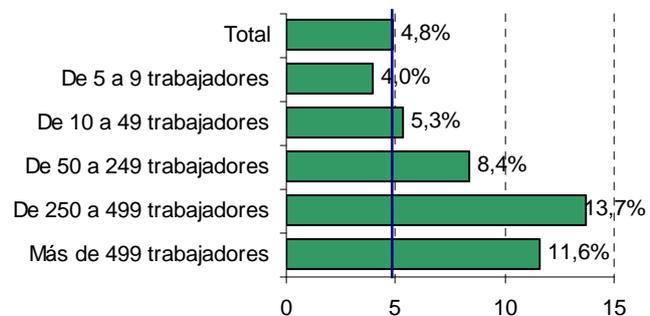
Cambios de tipo de jornada en el contrato



Jornada laboral



Sistema remuneración y cuantía salarial



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

(3) Reducción de jornada; suspensión de contratos; ampliación de la jornada (excluidas las horas extraordinarias y las horas complementarias); introducción o modificación de la distribución irregular de jornada; otras medidas (cambios en el tipo de jornada – partida o continuada-, cambios en la distribución semanal de jornada, modificación de la planificación anual de las vacaciones, etc.).

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

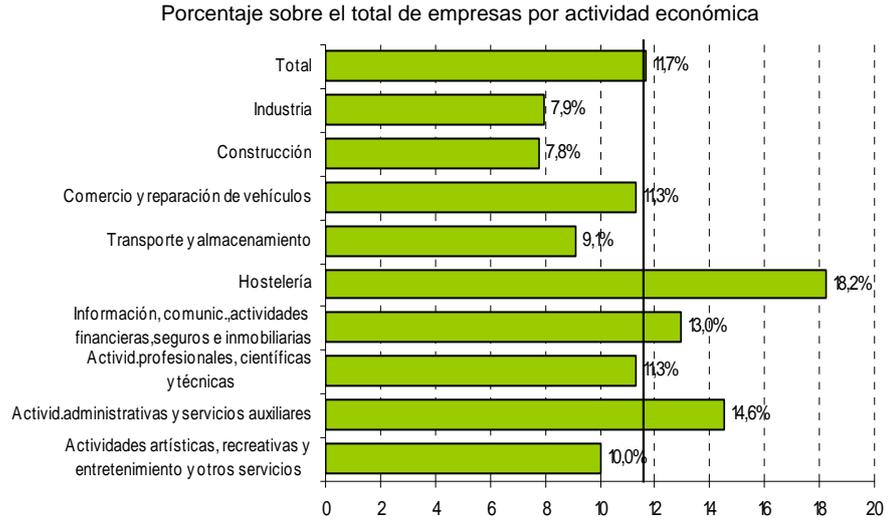
El porcentaje de empresas que aplicaron **movilidad funcional** y el de empresas que aplicaron **movilidad geográfica** aumenta según tramo de tamaño de forma similar en ambas medidas, excepto en las empresas de más de 499 trabajadores en las que dichos porcentajes fueron del 14,7% y el 22% respectivamente.

De las empresas que aplicaron medidas de flexibilidad interna que **supusieron cambio de tipo de jornada en el contrato**, los porcentajes más elevados por actividad económica se dieron en la hostelería con un 18,2% y en las "actividades administrativas y servicios auxiliares" con un 14,6%. Los menores porcentajes correspondieron a la construcción y la industria con porcentajes cercanos al 8% y el transporte y almacenamiento con un 9,1%.

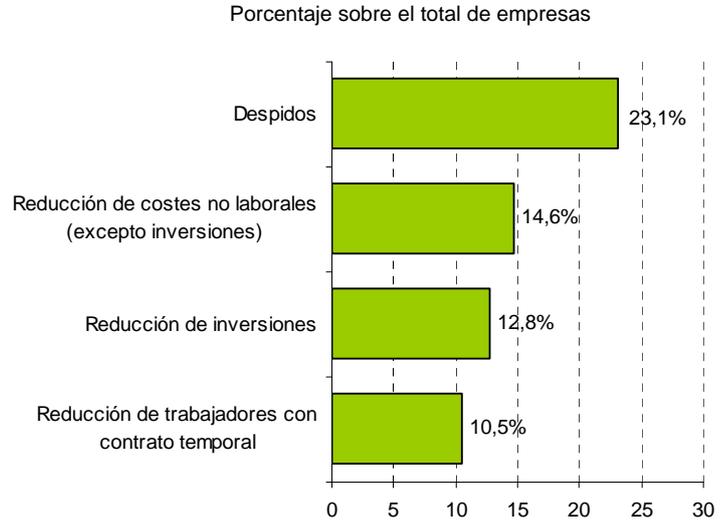
Por otra parte, un 39,4% de empresas, independientemente de haber aplicado medidas de flexibilidad interna o no, adoptaron otras medidas de ajuste. Un 23,1% de las empresas despidieron trabajadores, un 14,6% redujeron costes no laborales, un 12,8% redujeron inversiones y un 10,5% redujeron el volumen de trabajadores con contrato temporal. Finalmente, un 50,6% de las empresas no aplicaron ni medidas de flexibilidad interna ni las medidas comentadas anteriormente.

Del total de empresas que **no aplicaron medidas de flexibilidad interna**, un 72,7% indica que el motivo principal fue que no existió la necesidad, un 15,5% optó por realizar despidos, un 7,1%, la no renovación de contratos temporales, un 1,5% señala como motivo más importante que tenían la intención de introducir medidas de flexibilidad interna el siguiente ejercicio, y un 3,2% por otros motivos.

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



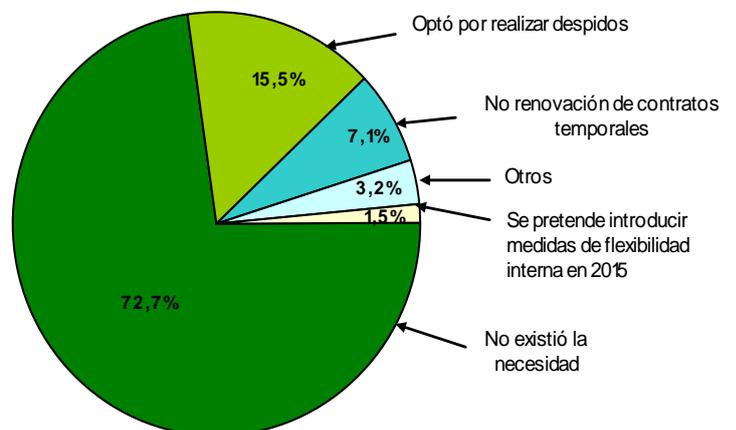
Empresas que han aplicado otro tipo de medidas (1)



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

Empresas que no han aplicado medidas de flexibilidad interna, según motivo para no hacerlo.

Porcentaje sobre las empresas que no han aplicado medidas de flexibilidad interna



II.- Regulación de las relaciones laborales

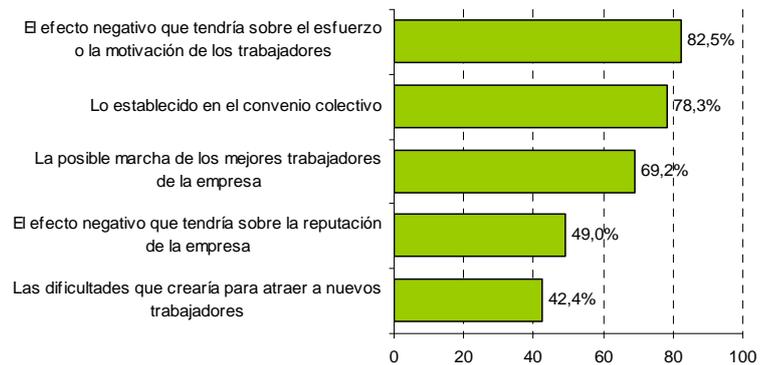
En cuanto a la regulación de las relaciones laborales, los resultados de la Encuesta muestran que **para el 82% de las empresas con convenio colectivo, éste se adapta bastante o mucho a sus necesidades**. Este porcentaje es mayor entre las empresas con convenio de ámbito superior a la empresa (82,7%), que entre las empresas con convenio de empresa (78,3%).

El posible **obstáculo para ajustar salarios** que más empresas han señalado como relevante es el efecto negativo que tendría sobre el esfuerzo o motivación de los trabajadores (82,5%), seguido de lo establecido en el convenio colectivo (78,3%) y la posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa (69,2%).

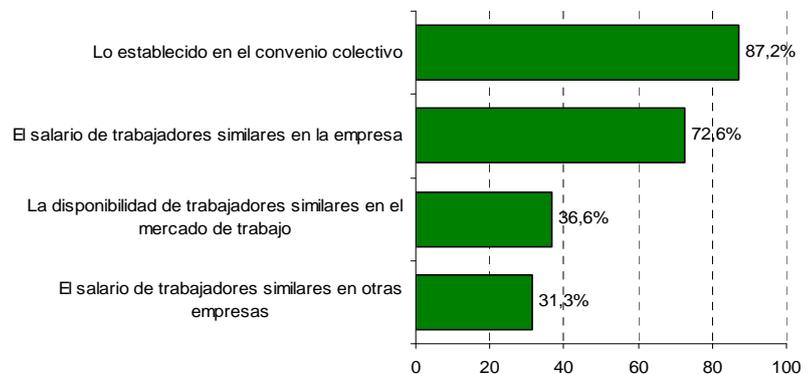
A la hora de **establecer el salario de nuevos empleados**, el convenio es un factor bastante o muy relevante para el 87,2% de las empresas. Otro factor importante para un 72,6% de las empresas, sería el salario de trabajadores similares en la empresa.

La distribución de las empresas con convenio sectorial según **motivo para no contar con convenio colectivo de empresa** fue: 75,6% por adecuarse el convenio sectorial a sus necesidades, 12,4% por la falta de representación legal de los trabajadores en la empresa, 7,6% por el desconocimiento del procedimiento para elaborar y negociar un convenio colectivo de empresa, 1,3% por la negativa de los representantes legales de los trabajadores para negociar un convenio de empresa y 3,1% por otros motivos.

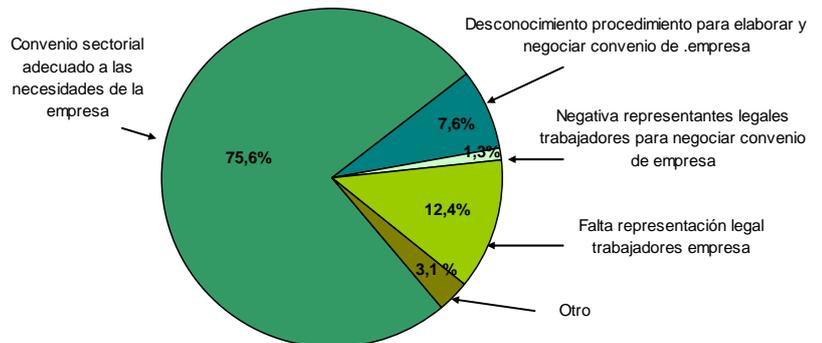
Empresas que consideran bastante o muy relevantes los siguientes obstáculos en el caso de plantearse una reducción o congelación salarial



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



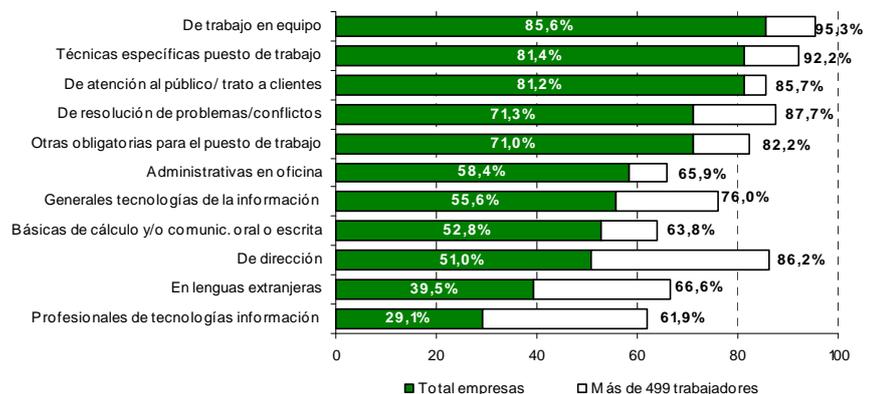
Empresas con convenio sectorial, según motivo principal para no contar con convenio de empresa



III.- Formación en las empresas

En la investigación sobre las **competencias que las empresas consideran clave para su desarrollo futuro**, un mayor porcentaje de empresas consideran bastante o muy importantes las de trabajo en equipo (85,6%) y las técnicas específicas del puesto de trabajo (81,4%), frente a las profesionales de tecnologías de la información (29,1%) o de idiomas extranjeros (39,5%).

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



La valoración de la importancia de todas las competencias investigadas es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa y de forma más acusada en las relativas a dirección, profesionales de tecnologías de la información y lenguas extranjeras.

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

Un 38,8% de las empresas **detectaron necesidades de formación** en su plantilla en 2014, diez puntos porcentuales más que en 2013. Se dan grandes diferencias por tamaño: frente al 31,1% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores, el 84,6% de las empresas de más de 499 trabajadores detectaron estas necesidades.

Por actividad económica el porcentaje de empresas que detectaron necesidades de formación alcanzó el 50,7% en las empresas de “actividades profesionales, científicas y técnicas”, frente a solo el 33,6% en “actividades administrativas y servicios auxiliares”.

En 2014, el **75%** de las empresas **proporcionaron algún tipo de formación** a sus trabajadores.

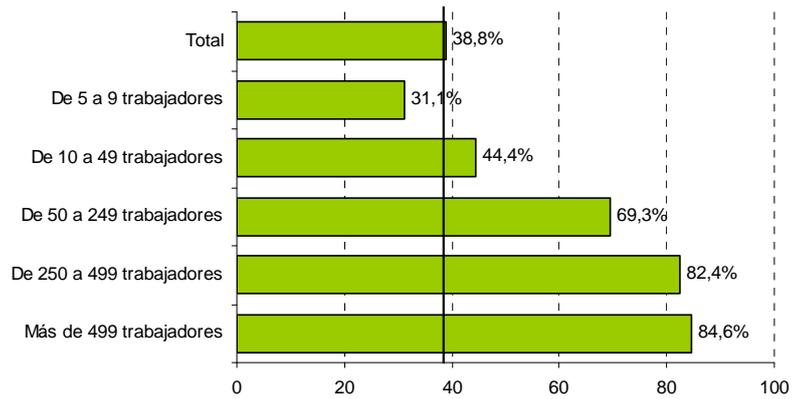
Por tamaño de empresa, el porcentaje de empresas que proporcionan formación se incrementa según aumenta el tamaño, siendo el porcentaje del 69,4% en las de 5 a 9 trabajadores y del 99% en las empresas de más de 499 trabajadores.

Por actividad económica, las empresas más formadoras, con un 84%, son las de “actividades profesionales, científicas y técnicas”, y con un 81,1% la construcción. Por el contrario, el porcentaje en la hostelería es del 66,7% y en “actividades artísticas, recreativas y entretenimiento y otros servicios” un 69,5%.

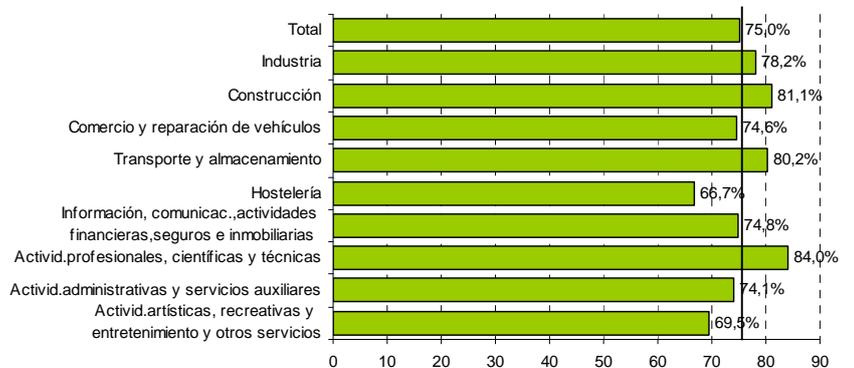
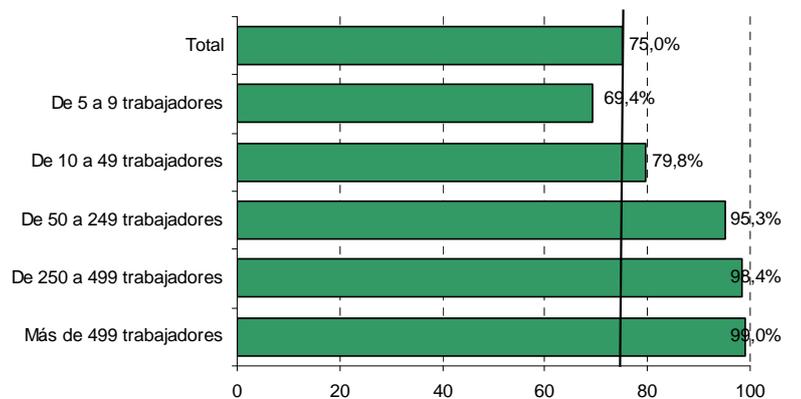
Por **tipo de competencias**, el 62,6% de las empresas formaron en aquellas que eran obligatorias para el puesto de trabajo, y solo un 4% en competencias básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita.

Las empresas de mayor tamaño formaron a sus trabajadores en todas las competencias en mayor porcentaje que el total de empresas, siendo la diferencia más notable en las competencias de dirección y lenguas extranjeras.

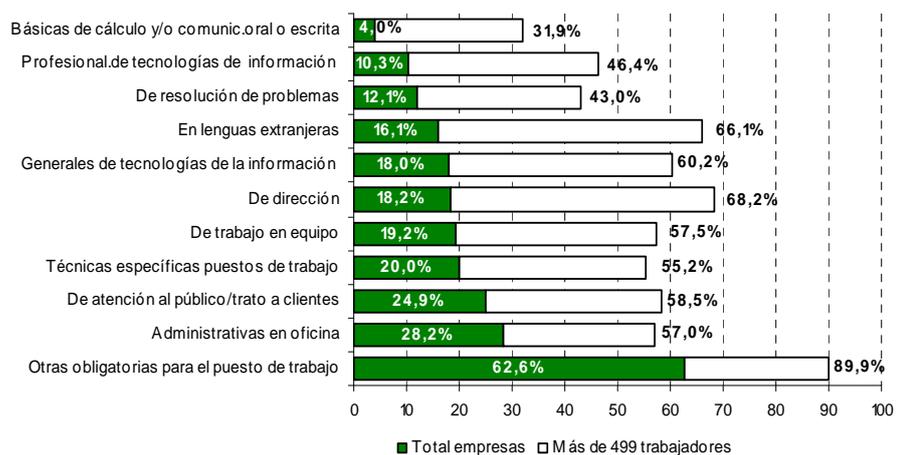
Empresas que detectaron necesidades formativas, según tamaño de empresa



Porcentaje de empresas formadoras según tamaño de empresa y actividad económica.

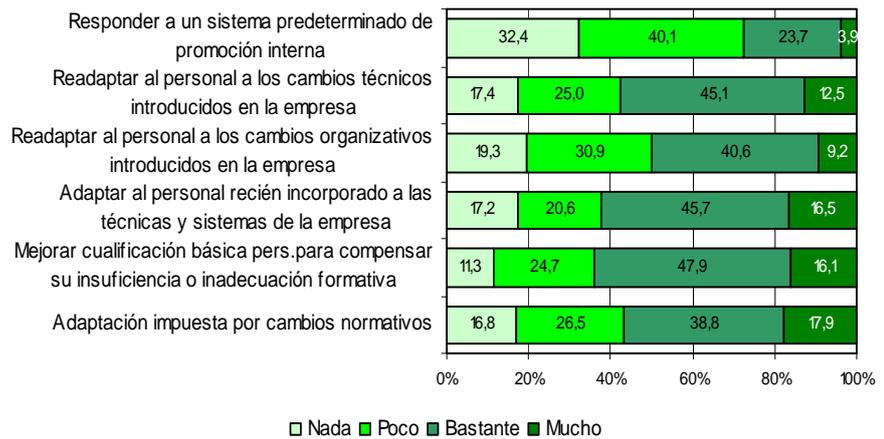


Porcentaje de empresas formadoras según competencias



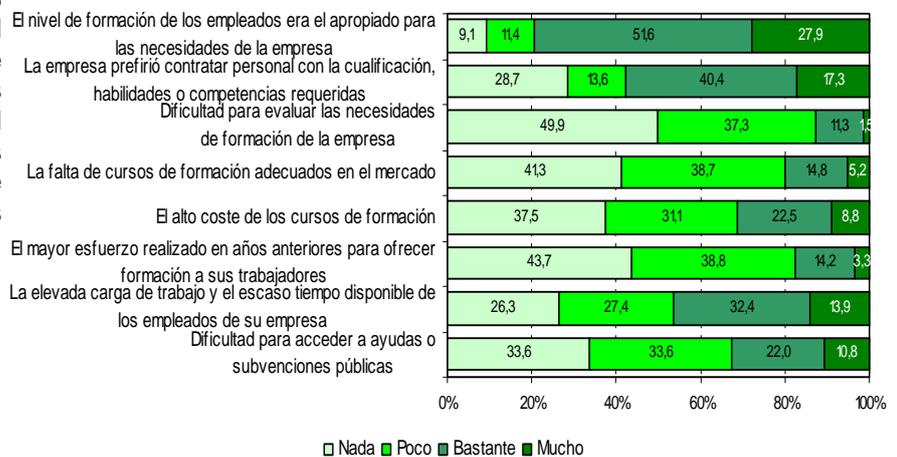
Según el **grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas**, del total de empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores durante 2014, el 64% considera bastante o muy relevante mejorar la cualificación básica de su personal para compensar su insuficiencia formativa, seguido del 62,2% que considera relevante adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa. Por el contrario el 72,4% considera poco o nada relevante responder a un sistema de promoción interna como posible objetivo de las acciones formativas.

Porcentaje de empresas formadoras según grado de relevancia de posibles objetivos de las acciones formativas



Del total de empresas que **no proporcionaron formación** a sus trabajadores durante el 2014, el 79,5% consideró bastante o muy relevante el motivo de tener empleados con el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa, el 57,7% contratar personal con las habilidades y competencias requeridas y un 46,3% la elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa.

Porcentaje de empresas no formadoras según grado de influencia de ciertos motivos para no dar formación

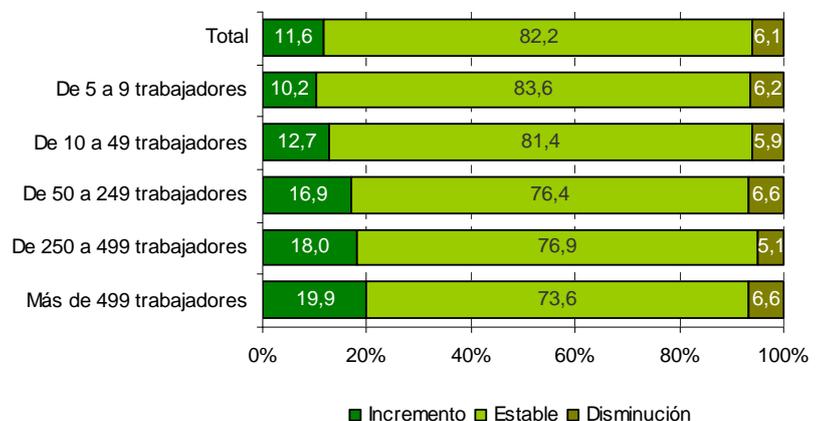


IV.- Previsiones empresariales

En cuanto a la **evolución prevista del número de trabajadores en un año** (del 28 de febrero de 2015 al 28 de febrero de 2016) ⁽⁵⁾, un 82,2% de las empresas prevén permanecer estables, un 11,6% esperan aumentar la plantilla y un 6,1% prevén disminuir el número de trabajadores. Esto revela una mejora de las perspectivas frente al año anterior, cuando sólo un 8,4% de las empresas preveían aumentar plantilla.

Por tamaño de empresa, es mayor el porcentaje de empresas que esperan incrementar su plantilla en un año cuanto mayor es su tamaño. Además, en las empresas de más de 49 trabajadores la diferencia entre el porcentaje de empresas que prevén un aumento y el porcentaje de empresas que prevén una disminución es superior a 10 puntos porcentuales, mientras que en las empresas de menor tamaño no alcanza los 7 puntos porcentuales.

Empresas, según evolución prevista del número de trabajadores en un año, por tamaño de empresa



(5) La recogida de cuestionarios se ha realizado en abril-junio de 2015

Por actividad económica, el mayor porcentaje de previsión de incremento de plantilla, con un 19,1%, se da en “información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias”, seguido de las “actividades profesionales, científicas y técnicas”, con un 17%, y las “actividades administrativas y servicios auxiliares”, con un 13,8%. Por el contrario, en la construcción un 8,8% de las empresas esperan disminuir el número de trabajadores en un año. La hostelería, con un 88,9% de empresas que no aumentarán ni disminuirán plantilla, es la que mayor estabilidad prevé.

En las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año, el mayor porcentaje, un 37,6%, prevén aumentar el “personal técnico y profesionales de apoyo”, y un 27,1% el de “trabajadores cualificados en industria manufacturera y construcción y operadores”.

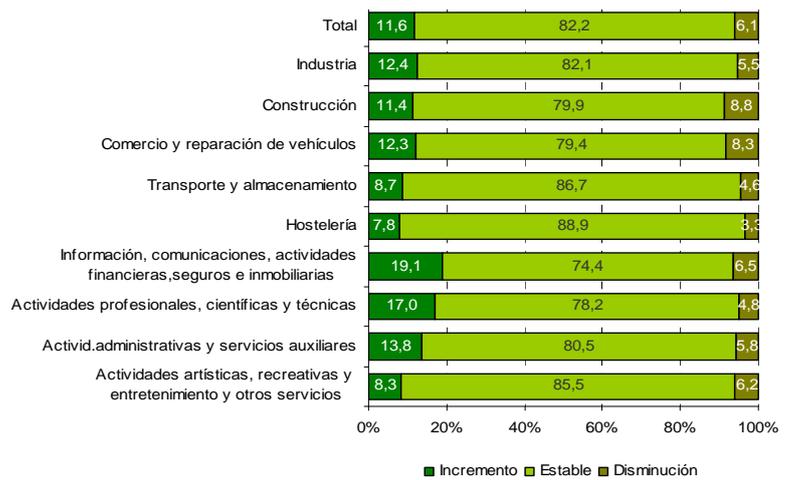
En las empresas que **prevén una disminución de plantilla** en un año los mayores porcentajes son los de empresas que prevén reducir “trabajadores no cualificados”, con un 42,2%, seguido de “empleados contables o administrativos”, con un 27,4%.

Las empresas que **prevén aumentar su plantilla** en un año cubrirían esos puestos de trabajo en todos los grupos de ocupación principalmente con **personal con experiencia**, con porcentajes que superan el 85 %, en los casos de “trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción y operadores”, “directivos, técnicos y profesionales con titulaciones superiores” y “técnicos y profesionales de apoyo”.

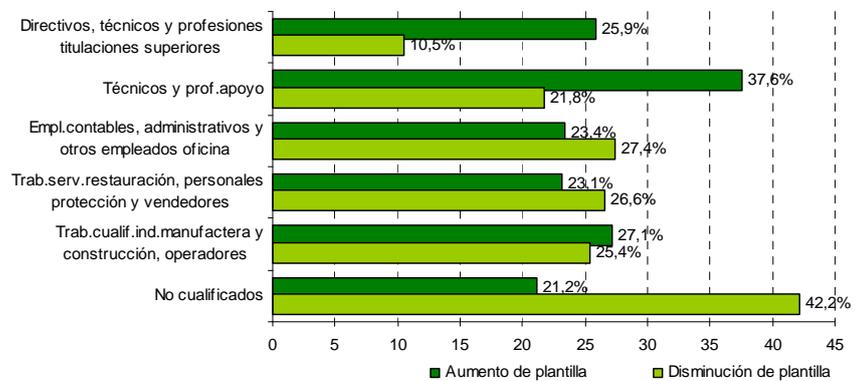
El porcentaje de empresas que prevén aumentar su plantilla en un año principalmente con trabajadores **sin necesidad de experiencia** alcanza su máximo en “personal no cualificado” con un 44,1% y su mínimo en “directivos, técnicos y profesionales con titulaciones superiores” con un 14,3%.

Las empresas que **prevén un aumento de plantilla** en un año cubrirían los puestos mayoritariamente con **contrato indefinido** (64,3%) para el grupo de “personal directivo, técnicos y profesionales asociados a titulaciones superiores”, repartidos casi por igual entre contrato indefinido (51,4%) y contrato temporal (48,6%) para los “técnicos y profesionales de apoyo” y con recurso mayoritario al **contrato temporal** en el resto de las ocupaciones, especialmente en personal no cualificado (80,3%).

Empresas, según evolución prevista del número de trabajadores en un año, por actividad económica y por ocupación

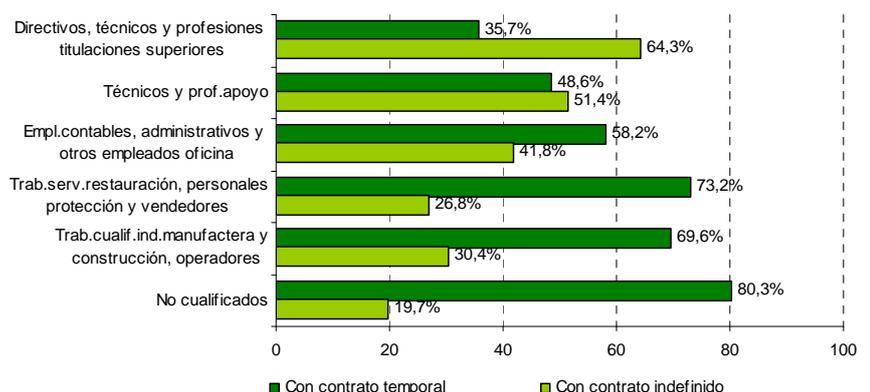
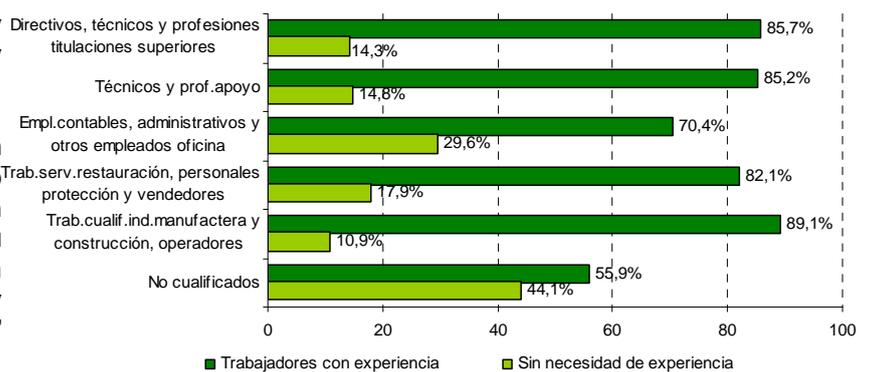


Empresas que prevén variación de plantilla en un año, según ocupación
Porcentaje sobre total de empresas que prevén aumento o disminución, según el caso



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

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



Según la **vía principal** que prevén utilizar las empresas para cubrir los **puestos de trabajo vacantes**, un 27% de las empresas prevén recurrir a relaciones personales, un 21% a solicitudes directas de los trabajadores, un 19,2% a portales web especializados, un 7,6% prevé acudir a bolsas de trabajo de universidad y un 7,5% a los servicios públicos de empleo.

Por tamaño de empresa, respecto a las tres vías principales que se utilizarían para cubrir los puestos de trabajo (relaciones personales, solicitudes directas de los trabajadores y portales web especializados), las empresas más pequeñas, hasta 49 trabajadores, acuden en mayor porcentaje a relaciones personales y solicitudes directas de los trabajadores que a portales web especializados. Sin embargo, las empresas de mayor tamaño, 50 y más trabajadores, optan preferentemente por utilizar portales web especializados, alcanzando un 46,2% en el caso de las empresas de más de 499 trabajadores.

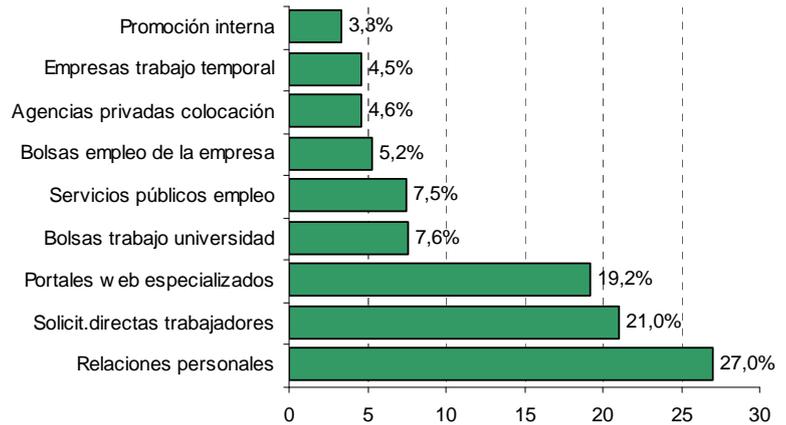
Ante un **aumento de la demanda** relevante y de cierta duración, un 31% de empresas se decantaría por contratar nuevo personal indefinido, cuando en el año anterior era un 19,3%. Un 54,1% de las empresas contrataría nuevo personal temporal, 14 puntos menos que en 2013. Asimismo, un 9,9% incrementaría el número de horas trabajadas y un 4% aumentaría la subcontratación a otras empresas. Esta preferencia se mantiene con independencia del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Igualmente, ante una **reducción de la demanda** relevante y de cierta duración, el 65,4% de las empresas se decantaría por reducir costes no laborales, el 62,3% por reducir costes laborales, el 36,9% reduciría los precios y el 26,2% reduciría la producción. Esta preferencia, en general, se mantiene con independencia del tamaño de las empresas y la actividad económica.

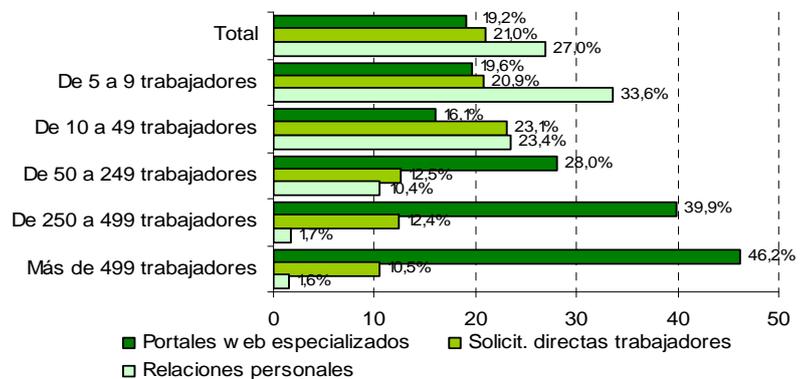
De entre **aquellas que reducirían los costes laborales**, un 50,1% optarían preferentemente por reducir sus trabajadores con contrato temporal, frente al 9,7% que reducirían su plantilla con contrato indefinido.

Además, un 23,1% preferiría una reducción del número de horas trabajadas con la correspondiente reducción de salarios, y un 12,9% una reducción de salarios.

Empresas que prevén aumento de plantilla, por vía principal que prevén utilizar para cubrir puestos de trabajo

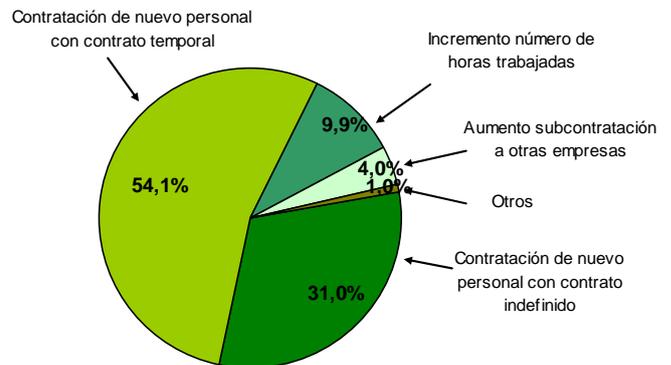


Empresas según las tres vías principales previstas para cubrir puestos de trabajo por tamaño de empresa



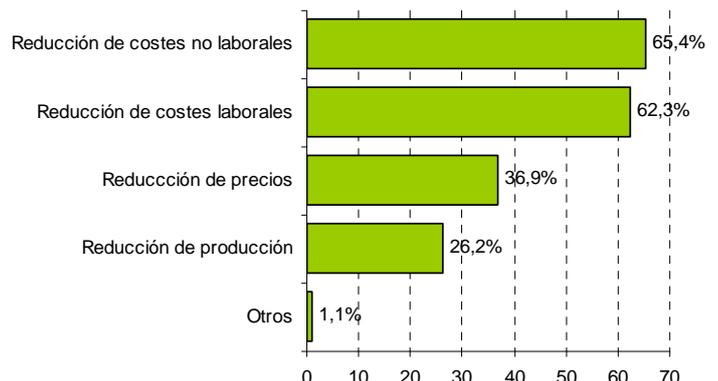
Empresas según reacción ante un aumento de la demanda

Porcentaje sobre el total de empresas



Empresas según reacción ante una reducción de la demanda

Porcentaje sobre el total de empresas



PRINCIPALES RESULTADOS

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

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

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

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

NOTA METODOLÓGICA

La EAL 2014 es una investigación por muestreo, dirigida a empresas de 5 o más trabajadores en media en el año 2014, de todas las actividades económicas excluyendo agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Administración Pública y defensa, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, y en todo el territorio nacional, excluyendo Ceuta y Melilla.

El directorio del que se ha seleccionado la muestra consta de 291.969 empresas. El tamaño muestral teórico a nivel nacional está próximo a 10.000 empresas.

La recogida de cuestionarios se ha realizado en abril-junio de 2015.



Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Estadística
e-mail: estadistica@meyss.es