

*Miguel Fernández Díez**

LA COVID-19 EN LA ENCUESTA ANUAL LABORAL

Un sismógrafo para la flexibilidad interna de las empresas

Este artículo analiza cómo se refleja en la Encuesta Anual Laboral el impacto de la pandemia COVID-19, en particular, en el uso por las empresas de instrumentos de flexibilidad interna. La encuesta refleja con nitidez el elevado uso de estas medidas, especialmente de los ERTE, como respuesta a las excepcionales circunstancias de 2020. También refleja aspectos cualitativos de interés en el uso de esas medidas, que serán claves en la reducción de la temporalidad en el mercado de trabajo. La Encuesta Anual Laboral es una estadística poco conocida que puede completar otras fuentes más habituales para mejorar el diseño de las políticas laborales y de empleo.

Palabras clave: flexibilidad interna de las empresas, ERTE, reforma laboral, estadísticas laborales.

Clasificación JEL: J00, J81.

1. Introducción

En su concepción en 2012, la Encuesta Anual Laboral (EAL) pretendía identificar pautas de comportamiento de las empresas que no quedaban recogidas de otra forma en los registros del mercado laboral, ya fueran los de Seguridad Social (altas y bajas de cotizantes, por ejemplo) o los de las autoridades laborales¹. Entre los aspectos que cubre la encuesta está el uso de las medidas de flexibilidad interna a disposición de las empresas.

La escasa capacidad de realizar ajustes internos en las empresas, frente a los mecanismos externos, fundamentalmente despidos o no renovaciones de contratos temporales, ha sido una de las cuestiones claves que se han mencionado repetidamente en relación con los problemas estructurales del mercado de trabajo en España.

La EAL permite analizar uno de los aspectos de esta cuestión. El fuerte impacto de la pandemia de COVID-19, a partir de marzo de 2020, ha tenido los efectos de un terremoto, que la EAL ha registrado como si se tratase de un sismógrafo. El porcentaje de empresas que adoptaron medidas de flexibilidad interna en 2020, un 54,2 %, fue más del doble de la media entre 2013 y 2019.

Este artículo presenta un somero análisis de los rasgos más destacados en los que la ▷

* Técnico Comercial y Economista del Estado.

Versión de abril de 2022.

<https://doi.org/10.32796/bice.2022.3145.7377>

¹ Las de cada comunidad autónoma, competentes para determinados procedimientos laborales y que guardan registros de cuestiones como despidos colectivos o huelgas, por ejemplo.

EAL identifica los cambios de comportamiento de las empresas ante la COVID-19 en lo que se refiere al uso de flexibilidad interna durante 2020, último año para el que los datos están disponibles. Se tratan también otras variables objeto de la EAL en los que la pandemia tiene un impacto, como son las previsiones empresariales sobre variación de plantillas. Ello sin olvidar mencionar otra información de interés de esta encuesta, como la referida a las estrategias de formación de las empresas, su valoración del marco de relaciones laborales o qué obstáculos perciben para aplicar modificaciones salariales.

El análisis que se recoge a continuación es una lectura específica de los datos de interés que arroja la encuesta desde una perspectiva temporal. Su rasgo más destacado es que se basa en la serie temporal que se conforma con las ya ocho ediciones de la EAL. Esto permite contrastar los resultados de cada año, en particular de 2020, tan anómalo en tantos aspectos, con las tendencias de fondo que revelan los datos cualitativos de la encuesta. Esta es una perspectiva que, salvo error, no se ha utilizado hasta ahora en el análisis del mercado de trabajo español. Lo facilita la relativa estabilidad de los cuestionarios de la EAL, que han mantenido un tronco común de preguntas desde su inicio².

Este artículo no pretende sustituir a la presentación oficial de los datos de cada año³, sino contribuir a una mayor difusión de la información que contiene y a un mejor conocimiento de

las grandes posibilidades que ofrece para completar el análisis de nuestro mercado de trabajo y de la cultura empresarial, factor clave para la competitividad y el crecimiento.

Tampoco aspira a ser una explotación en detalle del cruce de las múltiples variables que ofrece la EAL, tarea que promete poder ofrecer un análisis de interés para el estudio del mercado de trabajo pero que supera las posibilidades de este trabajo.

2. La Encuesta Anual Laboral

La Encuesta Anual Laboral es una operación estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social que se inicia en 2013, con datos referidos a 2012, como una encuesta dirigida a las empresas para completar la información que ya estaba disponible para la autoridad estadística, en concreto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (en su denominación de entonces), procedente de registros administrativos. Esto evitaba tener que consultar a las empresas por información que podía obtener por otras vías. Responde así al objetivo de minimizar la carga que la actividad estadística hace recaer sobre las empresas y los operadores económicos.

Sucedía a la Encuesta de Coyuntura Laboral, que se había publicado trimestralmente entre 1990 y 2012 y recogía la serie de previsiones de las empresas sobre variaciones de plantilla previstas, pero también datos de efectivos laborales, con altas y bajas, así como de horas trabajadas⁴. Esta información pasó a seguirse con base en registros administrativos⁵. ▷

² Aunque con los años se han perdido algunas de las preguntas iniciales, como la relativa al porcentaje de retribuciones variables, que mostraba diferencias por tamaño de empresa, o sobre las vías utilizadas preferentemente por las empresas para cubrir sus vacantes, que reflejaba la importancia del canal de relaciones personales, en especial para las pymes, seguido por las páginas web especializadas, pero apuntaba también una tendencia creciente de las solicitudes directas de los trabajadores.

³ Disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social [Encuesta Anual Laboral](#), al igual que la nota metodológica, los cuestionarios de cada año y, por supuesto, las tablas de resultados.

⁴ La Encuesta de Coyuntura Laboral incorporó en 2012 una sección sobre medidas de flexibilidad interna que luego tuvo continuidad, ampliada, en la EAL.

⁵ En particular con una explotación sistemática de los registros de cotizantes de la Seguridad Social con criterios estadísticos.

RECUADRO 1 METODOLOGÍA Y ALCANCE

La EAL recoge información de aproximadamente 10.000 empresas de más de cinco trabajadores (11.600 en la encuesta de 2020). Las cerca de 1.500 empresas de más de 499 trabajadores se estudian de forma exhaustiva. Se dirige a las inscritas en la Seguridad Social en el último día del año anterior y cubre todos los centros de trabajo de cada una de ellas, lo que asegura un amplio universo para la encuesta. La EAL cubre todo el ámbito nacional excepto Ceuta y Melilla¹ y, en las ramas de actividad, deja sin cubrir, por motivos estadísticos, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Administración pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades de los hogares y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales. La recogida de datos se produce entre septiembre y noviembre del año siguiente al que se refiere la encuesta.

En este artículo se analiza la aplicación por las empresas de medidas de flexibilidad interna y sus actitudes hacia ellas. A estos efectos, como medidas de flexibilidad interna se incluyen las siguientes: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en particular, de la cuantía salarial o del sistema de remuneración, así como de la jornada de trabajo o del horario; suspensión temporal del contrato de trabajo o reducción de jornada; aplicación de medidas de movilidad funcional o geográfica; y los cambios de contrato por distinto tipo de jornada (por ejemplo, de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa).

¹ Porque en ellas la muestra sería demasiado pequeña para ser estadísticamente fiable.

Fuente: *Elaboración propia.*

Combinando continuidad con el objeto de estudio anterior, pero también un cambio de enfoque, la EAL centra su atención en variables cualitativas, de comportamiento y actitudes de las empresas que no pueden ser recogidas en los registros o que cobran mayor sentido cuando se analizan referidas al centro de decisión empresarial. Entre estas están las del uso de medidas de flexibilidad interna y las previsiones sobre ampliación o disminución de plantilla y los tipos de contrato preferidos para ello. También se aporta información sobre elementos cualitativos del marco de relaciones laborales que aplica a las empresas, como su valoración del ajuste de los convenios a sus necesidades o el grado de satisfacción, con respecto a la representación de sus intereses, por parte de las organizaciones empresariales.

Finalmente, la EAL ha incorporado también en todas sus ediciones un amplio cuestionario sobre estrategias formativas de las empresas y ha incluido periódicamente preguntas sobre

la organización de la prevención de riesgos laborales.

3. La flexibilidad interna de las empresas ante la COVID-19

La Encuesta Anual Laboral refleja con nitidez el fuerte impacto que ha tenido la pandemia COVID-19 en las empresas, mostrado por la adopción de medidas de flexibilidad interna. Si entre 2013 y 2019 solo un 24,5 % de las empresas, de media, aplicaron este tipo de medidas, esa proporción se multiplicó por más de dos, hasta el punto de que en algún momento de 2020 el 54,2 % de las empresas aplicaron alguna de estas medidas.

Es un cambio por completo atribuible a los efectos de la pandemia y de los confinamientos, pues si algo caracteriza a esta variable es su estabilidad durante los años de recuperación económica y crecimiento que mediaron ▷

entre la anterior crisis financiera y el estallido de la pandemia. De 2013 a 2019 fluctuó entre el 27% y el 22,5% sin una tendencia clara (Cuadro 1).

El aumento en 2020 ha afectado al conjunto de la economía, pero ha sido más acusado en la rama de servicios, donde pasa del 25,8% al 58,1%, mientras que en la construcción la necesidad de ajuste interno es más moderada, solo el 38,3% de las empresas tuvieron que recurrir a ella en 2020 (Cuadro 1).

La EAL también permite observar que el impacto de la COVID-19 en cuanto a la necesidad de adoptar medidas de flexibilidad se aprecia, sobre todo, en las pequeñas empresas. Esto es porque las de mayor tamaño,

de manera entendible, ya venían aplicando de forma regular medidas de flexibilidad. Así, si entre las empresas de entre 5 y 9 trabajadores (las de menor tamaño que analiza la EAL), solo el 21,7% de media utilizaban estas medidas antes de 2020, ese año lo hicieron el 52,7% (Cuadro 2).

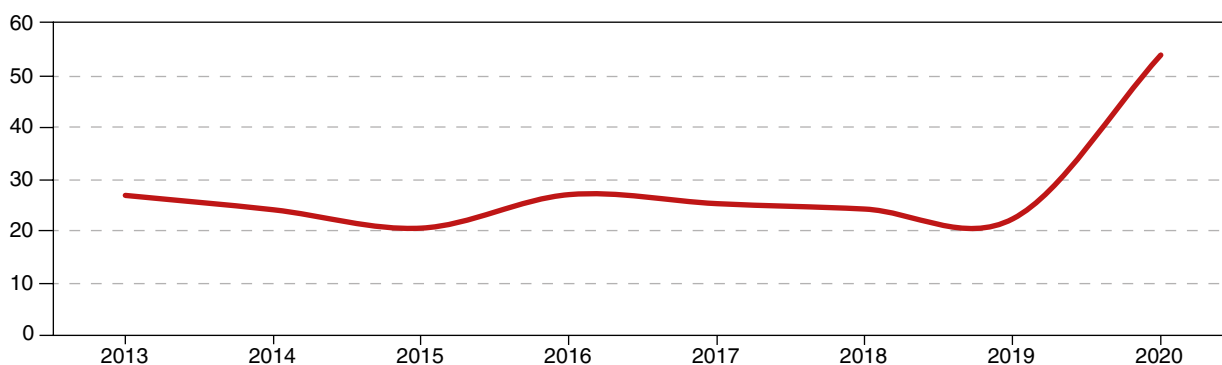
Pero las cifras globales de empresas que aplican esta flexibilidad interna no revelan completamente hasta qué punto la adaptación a la pandemia ha afectado al tejido empresarial. La EAL recoge información sobre el impacto que las empresas estiman que ha tenido en sus costes laborales la aplicación de estas medidas de flexibilidad. No es una medida de precisión, porque se basa en la apreciación ▷

CUADRO 1
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE APLICARON MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA POR RAMA DE ACTIVIDAD

Año	Total	Industria	Construcción	Servicios
2013	27,0	27,6	28,1	26,8
2014	24,3	24,2	21,2	24,7
2015	20,7	19,5	18,0	21,4
2016	27,2	22,3	19,3	29,5
2017	25,5	22,5	18,6	27,2
2018	24,4	17,8	15,4	27,3
2019	22,5	19,0	17,8	24,1
2020	54,2	49,0	38,3	58,1

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

GRÁFICO 1
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE APLICARON MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA



Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

CUADRO 2
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE APLICARON MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

Año	Total	De 5 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
2013	27,0	23,8	28,7	44,1	47,0	57,3
2014	24,3	21,1	25,8	40,5	49,0	55,4
2015	20,7	17,1	23,2	35,3	46,8	51,1
2016	27,2	24,5	29,1	36,3	47,5	54,3
2017	25,5	22,7	26,8	38,0	46,4	53,4
2018	24,4	22,2	25,3	34,8	45,3	52,4
2019	22,5	20,3	22,9	33,9	43,7	49,3
2020	54,2	52,7	54,7	60,4	64,8	66,6

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

de los propios encuestados, pero el significativo cambio en 2020 permite considerarlo suficientemente sensible para revelar nuevas circunstancias.

De esta forma, a medida que se consolidaba la recuperación y el crecimiento económico, se estimaba que cada vez una mayor proporción de medidas de flexibilidad interna tenían un efecto reducido o incluso nulo. Así era para dos tercios de las empresas que aplicaban medidas entre 2015 y 2019. Sin embargo, en 2020, el terremoto derivado de la COVID-19 implica no solo que más empresas apliquen medidas de flexibilidad, sino que lo hagan con un impacto mucho mayor. Un 43,3% de ellas estima que han reducido sus costes en más de un 20% (Cuadro 3).

De hecho, en la presentación de datos de la EAL ha tenido que desagregarse esta categoría, que venía siendo la mayor, para presentar información que revela que un 18,5% de las empresas estiman un efecto en sus costes laborales de más del 50%, algunas incluso del 100%, una muestra clara de hasta qué punto la pandemia y las restricciones aparejadas han afectado a nuestras empresas.

Por la magnitud que ha tenido su uso durante 2020, interesa poder precisar el tipo de medidas de flexibilidad interna de las que estamos hablando. A este respecto, la conclusión es clara: se ha tratado fundamentalmente de los ERTE (expediente de regulación temporal de empleo). Si bien los ERTE venían ya siendo de manera sistemática los más utilizados ▷

CUADRO 3
PORCENTAJE DE DISMINUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES DEBIDO A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Año	Hasta el 10%	Más del 10% hasta el 20%	Más del 20%	NS/NC
2013	57,8	17,5	10,0	14,7
2014	61,3	11,6	6,3	20,9
2015	65,2	7,6	4,0	23,2
2016	67,2	3,9	1,7	27,2
2017	66,6	1,6	1,1	30,6
2018	66,7	2,0	1,5	30,6
2019	66,9	2,4	0,8	29,9
2020	15,6	13,9	43,3	27,1

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

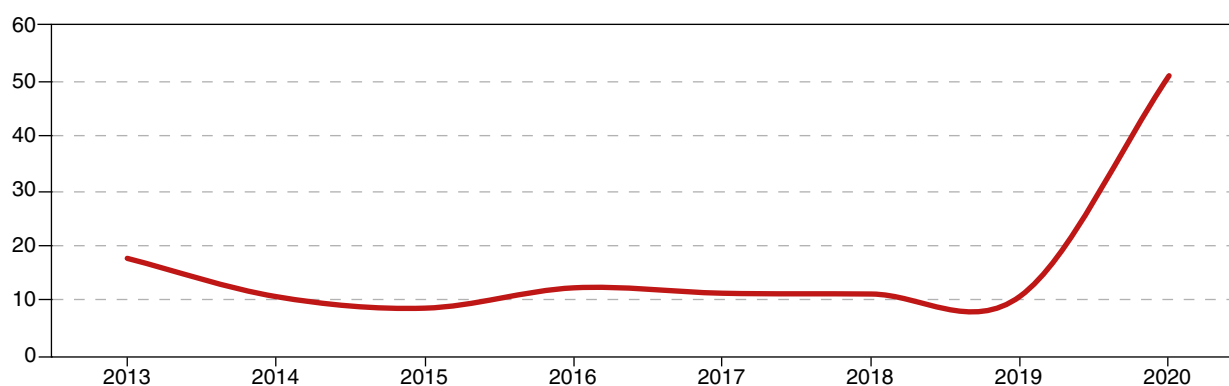
CUADRO 4
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE APLICARON CADA MEDIDA

Medida	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sistema de remuneración y cuantía salarial (1)	6,8	4,8	2,7	3,1	1,9	1,8	1,4	2,6
Jornada laboral	17,6	10,7	8,6	12,3	11,3	11,2	10,8	50,8
Movilidad funcional	2,5	2,0	1,6	2,4	2,0	1,9	1,8	1,3
Movilidad geográfica	1,8	1,8	1,8	2,6	2,1	2,1	0,0	0,8
Cambios de contrato según tipo de jornada	8,0	11,7	11,7	15,7	14,7	14,0	12,8	8,2

(1) Las medidas incluidas son «remuneración por debajo de lo inicialmente acordado», «supresión o disminución de conceptos extrasalariales» y «sustitución de una parte del salario fijo por salario variable».

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

GRÁFICO 2
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE APLICARON MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA LABORAL



Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

entre las medidas de flexibilidad interna por las que pregunta la EAL, su preminencia es absoluta durante 2020.

El resto de medidas tiene un uso muy inferior: las modificaciones (reducciones) del sistema de remuneración o de la cuantía salarial, que aplicaron un 6,8% de las empresas en 2013, tienen ahora uso por un escaso 1,9% de las empresas en los tres últimos años; la movilidad geográfica es residual (usada por el 1% de las empresas en los últimos tres años). Solo los cambios de jornada mantienen un cierto uso por parte de un 11,7% de las empresas.

Si en los años anteriores a la pandemia su cada vez menor utilización podía explicarse por el ciclo de crecimiento económico y la gradual mejora del mercado de trabajo, en 2020 la

información de la EAL apuntala la percepción de que la apuesta clara por unos ERTE ampliamente disponibles ha sido decisiva para permitir flexibilidad a las empresas. Excede del objeto de este artículo estudiar su contribución a la preservación de empleo, pero sí puede apuntarse que, dado su amplio uso y su prevalencia entre las medidas de flexibilidad interna aplicadas, puede contarse como un efecto destacado.

La información disponible permite también apuntar a que, al menos como análisis preliminar, el uso de los ERTE parece haber desplazado a otras medidas de flexibilidad, especialmente a la transformación de contratos de tiempo parcial en otros de tiempo completo. Si de media en los cuatro años anteriores la utilizaron un 14,3% de las empresas, solo lo hicieron el 8,2% en 2020, lo que resulta ▷

explicable por la alta incertidumbre y la menor actividad.

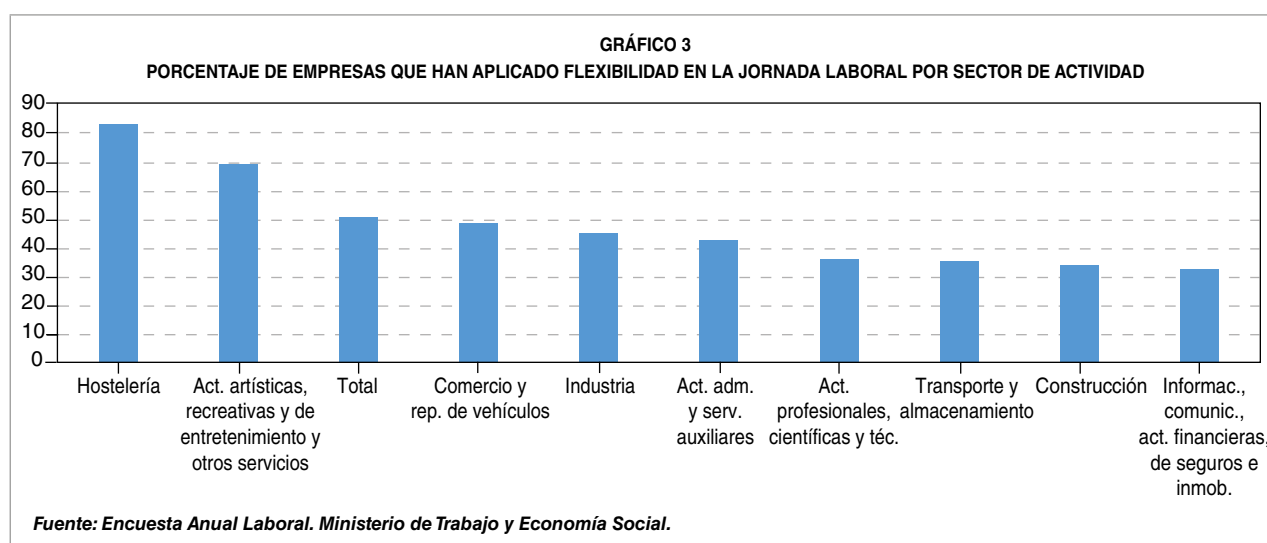
Por el contrario, sí aumentó el porcentaje de empresas que recurrieron a medidas de flexibilidad en el sistema de remuneración y cuantía salarial (aunque se mantiene muy bajo, pasa del 1,4% al 2,6%, muy lejos del 6,8% de 2013). Estas medidas se refieren, en concreto, a la supresión o disminución de conceptos extrasalariales o al pago de una remuneración por debajo de lo inicialmente acordado, por ejemplo, por aplicación de cláusulas de descuelgue del convenio colectivo aplicable (Cuadro 4).

Aunque el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha presentado datos muy detallados del uso de los ERTE, derivados de su vinculación a rebajas de cotizaciones, conviene aportar para este análisis la información que proporciona la EAL sobre su uso. Así, si por comunidades autónomas (CC. AA.) no ha habido grandes diferencias, salvo por el porcentaje relativamente menor de empresas que han recurrido a ellos en Extremadura (41%), Murcia (43%) y el algo más elevado en Aragón (57,2%) y Canarias (56,8%), sí es más llamativa la amplia diferencia por sectores de actividad (Gráfico 3).

Así, el uso ha sido masivo entre las empresas del sector de la hostelería (un 83,4% de ellas) y en el de actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (un 69,6%). Mientras tanto, solo un 32,9% de las empresas del sector de información, comunicación, servicios financieros y de seguros, y otro 34,3% de la construcción han aplicado ERTE.

Pero es que, además, el tiempo durante el cual las empresas han tenido que acogerse a estas medidas ha sido muy distinto por sectores. Como ilustración, el 30,9% de las empresas de hostelería han tenido trabajadores en ERTE más de 9 meses, cuando para las de la construcción solo un 7,3% han necesitado tenerlos tanto tiempo; para este sector, en un 60,8% de los casos, el periodo en ERTE no ha superado los tres meses.

Si, además, se observa la extensión en la que las medidas han alcanzado a la plantilla, se detecta otro indicador de lo intenso que ha sido el uso de las medidas de flexibilidad. Así, si en 2013 solo en el 11,1% de las empresas las medidas de ERTE de suspensión alcanzaban a la práctica totalidad de la plantilla (más del 80% de sus trabajadores), en 2020 era en un 53,8% de las empresas donde los ▷



CUADRO 5
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE HAN APLICADO UNA MEDIDA QUE HA AFECTADO A MÁS DEL 80%
DE TRABAJADORES

Medida	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado	65,7	57,4	60,2	56,7	54,9	62,7	54,0	61,2
Supresión o disminución de conceptos extrasalariales	65,6	46,3	66,2	43,2	29,6	49,4	54,8	66,0
Jornada laboral								
Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor (incluidos ERTE por causa directa o relacionada con COVID-19)	24,3	30,9	26,8	19,7	18,7	38,7	40,6	43,6
Suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor (incluidos ERTE por causa directa o relacionada con COVID-19)	11,1	30,9	23,4	14,0	18,4	15,8	23,7	53,8
Movilidad funcional	12,5	4,9	7,8	5,4	2,2	2,4	5,0	11,2
Movilidad geográfica	11,5	6,7	9,9	3,7	9,9	10,2	7,4	9,8

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

afectados eran prácticamente todos sus empleados. También los ERTE de reducción de jornada utilizados en 2020 han afectado en un mayor porcentaje de casos a proporciones elevadas de la plantilla (Cuadro 5).

Se dibuja así el mapa de lo que ha sido un efecto geográfico relativamente general, pero con impactos muy desiguales por sectores de actividad. En definitiva, la COVID-19 ha provocado un tipo de crisis de efectos muy sectorializados, como reflejaban ya otros datos y subraya ahora también la EAL.

La encuesta añade una información cualitativa de cierto interés sobre el uso de los ERTE en 2020: las empresas se declaran mayoritariamente satisfechas con el mecanismo. De las que se han acogido a él, un 72 % se declaran satisfechas o muy satisfechas, sin grandes diferencias por tamaño de empresa o por CC. AA. No obstante, sí cabe señalar como dato de interés el grado de satisfacción significativamente menor en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas (12,5 puntos porcentuales menos satisfechos que la media). Esta divergencia apunta a que las empresas de este sector no han encontrado en el mecanismo de los ERTE una cobertura de sus necesidades

específicas tan buena como las de otros sectores, seguramente por su mayor fragmentación.

Donde, sin embargo, no se ha movido en absoluto la aguja del sismógrafo de la EAL es en su medición del grado de acuerdo con el que se han pactado las medidas. En efecto, como ya venía sucediendo en los años anteriores, las empresas declaran en la encuesta que la inmensa mayoría de las medidas se han aplicado mediante acuerdo. Estos porcentajes rondan en la mayoría de los casos el 90 %, con la visible excepción de la medida consistente en la supresión o disminución de conceptos extrasalariales. Esta parece ser una de las medidas que suscita menos acuerdo por las personas trabajadoras (solo el 67,3 % en algún año) y es también de las menos utilizadas (ronda el 0,5 % en los últimos cuatro años, incluido 2020) (Cuadro 6).

Como se señalaba al principio del artículo, uno de los mayores elementos de interés de la EAL es la imagen que revela sobre el uso de la flexibilidad interna en las empresas como mecanismo alternativo a los ajustes externos. De hecho, hay información específica sobre este aspecto y cómo las empresas combinan, o no, los distintos tipos de medidas. ▷

CUADRO 6
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE HAN APLICADO MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA MEDIANTE ACUERDO

Medida	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado	87,2	87,2	83,2	87,9	85,8	81,9	88,7	81,4
Supresión o disminución de conceptos extrasalariales	75,9	79,7	83,7	80,1	67,3	76,2	91,1	77,7
Jornada laboral								
Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor (incluidos ERTE por causa directa o relacionada con COVID-19)	97,2	98,1	86,3	89,8	86,2	76,3	92,3	79,9
Suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor (incluidos ERTE por causa directa o relacionada con COVID-19)	80,1	98,4	86,7	87,0	93,3	93,1	93,5	80,9
Movilidad funcional	92,4	96,8	93,6	89,1	87,5	88,5	87,1	89,2
Movilidad geográfica	93,1	95,3	89,9	89,5	91,1	91,0	91,0	89,9

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A este respecto, el efecto de la pandemia en 2020 es muy evidente en un mayor uso de las medidas de flexibilidad interna, como ya se ha analizado. En el caso de otras medidas por las que también pregunta la EAL, y que pueden calificarse de flexibilidad «externa», como son la finalización o no renovación de contratos temporales o los despidos individuales, también se percibe un aumento, pero no tan acusado. El porcentaje de empresas que aplicaron estas medidas sube del 32,8% en 2019 al 47,4% en 2020, pero se

sitúa todavía muy lejos del 60,6% de empresas que las aplicaron en 2013, cuando todavía se dejaban sentir los efectos de la recesión provocada por la crisis financiera y solo empezaba el camino de la recuperación. El contraste es también notable en la proporción de empresas que solo aplicaron medidas de flexibilidad externa y no acudieron a las de flexibilidad interna: un 13,6% en 2020, frente al 39,2% en 2013 (Cuadro 7).

La EAL también permite concluir que no ha cambiado la razón fundamental para ▷

CUADRO 7
PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN LAS MEDIDAS APLICADAS

Año	Empresas que aplicaron medidas						Empresas que NO aplicaron medidas
	Total	De flexibilidad interna [A+B]	Solo de flexibilidad interna [A]	De flexibilidad interna y «externa» [B]	De flexibilidad «externa» [B+C]	Solo de flexibilidad «externa» [C]	
2013	66,3	27,0	5,7	21,4	60,6	39,2	33,7
2014	49,4	24,3	10,0	14,3	39,4	25,1	50,6
2015	44,1	20,7	9,3	11,4	34,8	23,4	55,9
2016	46,8	27,2	12,2	15,0	34,5	19,6	53,2
2017	47,4	25,5	13,3	12,1	34,1	22,0	52,6
2018	40,7	24,4	12,1	12,3	28,6	16,2	59,3
2019	43,5	22,5	10,7	11,8	32,8	20,9	56,5
2020	67,8	54,2	20,3	33,8	47,4	13,6	32,2

Como medidas de flexibilidad «externa» se consideran: finalización o no renovación de contratos temporales, despidos individuales, despidos colectivos, reducción de inversiones y reducción de costes no laborales (excepto inversiones).

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.

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

las empresas que no han aplicado medidas de flexibilidad interna: en un 81 % de los casos es porque no lo necesitan. No obstante, sí se detecta una tendencia de descenso lento entre los que dicen que prefieren optar por despidos. Si de media hasta 2019 fueron un 10 %, en 2020 fueron solo el 2,7 % de las empresas que no adoptaron la flexibilidad interna.

Y también permite esta encuesta ratificar problemas ya conocidos, como el de la temporalidad en el sector de la construcción, muy por encima de la media. En este sector, el porcentaje de empresas que no aplican flexibilidad interna, y como motivo para ello dicen optar por la finalización o no renovación de contratos temporales, venía siendo prácticamente el doble de la media, aunque en los últimos años se han acercado a ella (Gráfico 4).

Sin duda, el masivo y eficaz uso de los ERTE durante la crisis de la COVID-19 ha familiarizado a las empresas de todos los tamaños con al menos esta medida de flexibilidad que preserva el empleo. Esta debería ser una buena base para el cambio de cultura empresarial que prime el mantenimiento del empleo como

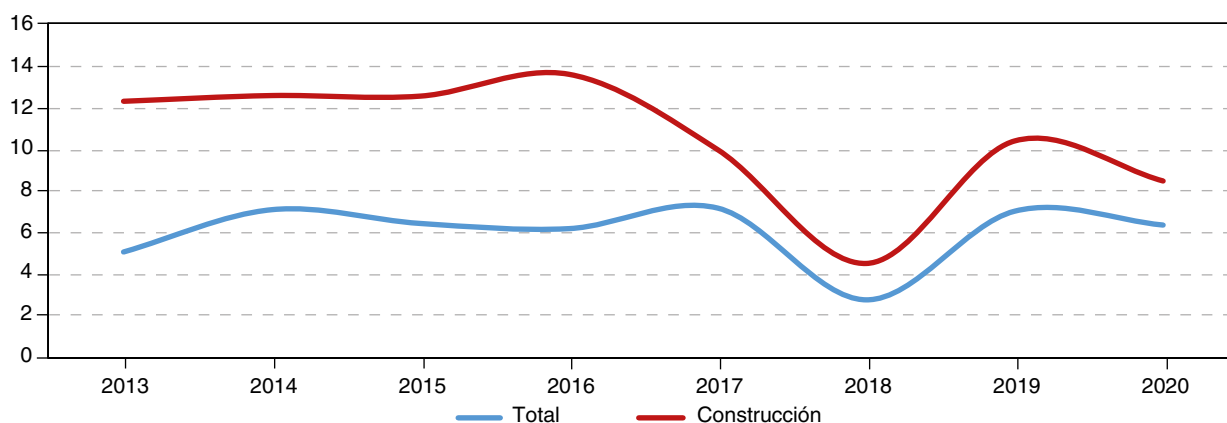
activo valioso para la estabilidad y crecimiento de la propia empresa.

4. El maremoto en las previsiones empresariales

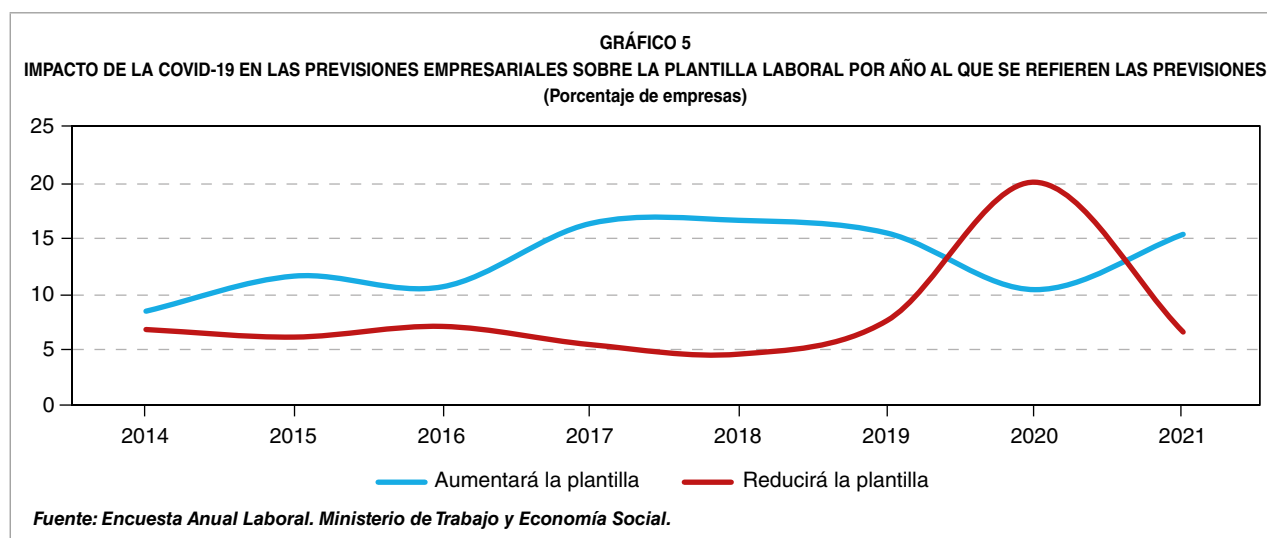
Como otro elemento relevante por el que preguntar a las empresas en el ámbito laboral, la EAL inquiría sobre las previsiones empresariales. También aquí cabe detectar el movimiento sísmico que supuso la pandemia, en este caso, como maremoto posterior. Las referidas a 2020, por las que se preguntó entre septiembre y noviembre de ese año, muestran un claro deterioro respecto a las que venían manteniendo los empresarios.

En coherencia con un crecimiento económico que venía asentándose hacía ya más de un lustro, en los tres años anteriores al de la pandemia, solo un 5,9 % de los empresarios preveía reducir su plantilla y un 16,2 % aumentarla. En cambio, para 2020, un 10,4 % preveía aumentarla, y reducirla lo preveía un llamativo 20,1 %, cifra muy superior a la de cualquiera de los años anteriores. Esta previsión de ▷

GRÁFICO 4
PORCENTAJE DE EMPRESAS SIN MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA QUE OPTAN POR NO RENOVAR CONTRATOS TEMPORALES



Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.



disminución de plantilla se refería especialmente a los trabajadores de servicios de restauración y servicios personales, de protección y de ventas. En suma, los más directamente afectados entonces por las restricciones y cierres establecidos para luchar contra la pandemia⁶ (Gráfico 5).

Afortunadamente, los últimos datos recogidos durante el año 2021 apuntan a una mayor confianza a pesar de la incertidumbre que todavía rodeaba, y aún rodea, el final de la pandemia. El porcentaje de empresas que prevén reducir plantilla al año siguiente volvió en 2021 a un 6,6%, en línea con las previsiones prepandemia.

5. Actitudes de fondo

¿Cómo reaccionarán las empresas ante la mayor incertidumbre o ante cambios en la normativa laboral, en particular respecto al uso de contratos temporales? Esta es una pregunta con cierta trascendencia para valorar la evolución

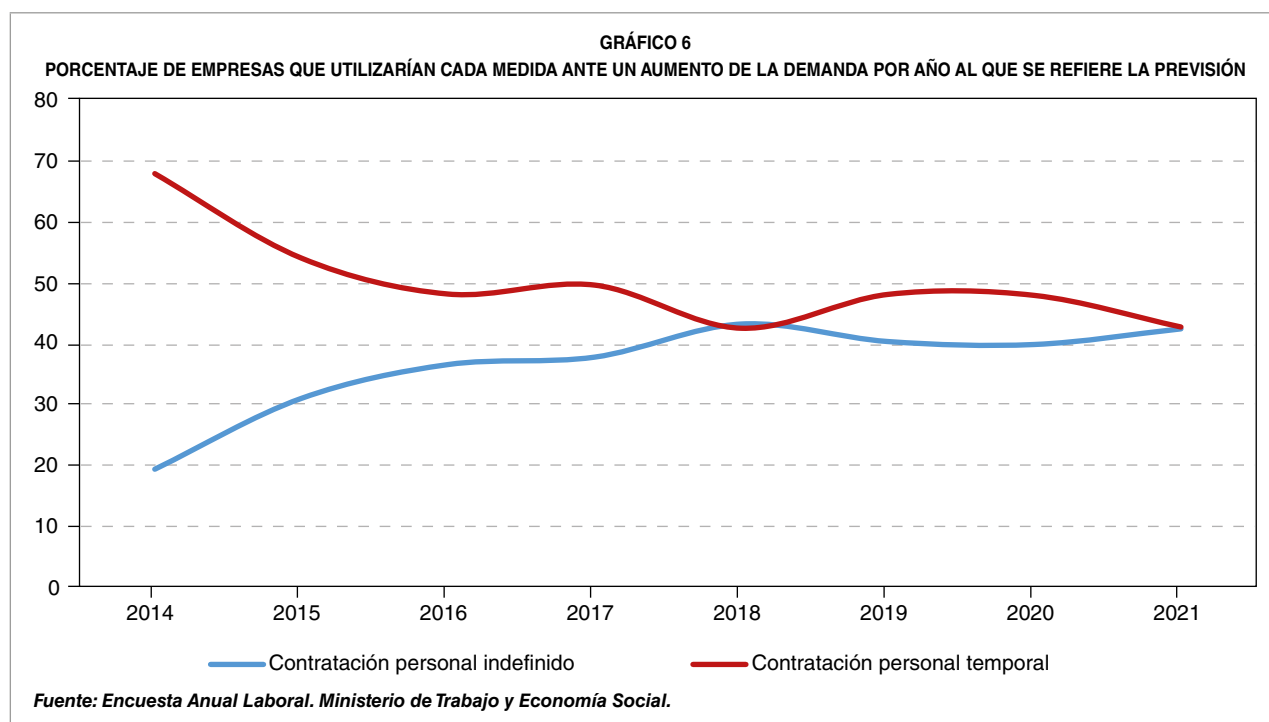
previsible de uno de los rasgos más distintivos y problemáticos del mercado de trabajo español, la excesiva temporalidad en el empleo, que frena el crecimiento de la productividad⁷.

A este respecto, la tendencia que revela la EAL es positiva. A la pregunta de cómo afrontarían un aumento de la demanda, si con contrataciones temporales o indefinidas, se aprecia un cambio significativo: se cierra la gran brecha que se detectaba en la encuesta de 2013 (referida a las previsiones para 2014), de un 68,1% optando preferentemente por contratación temporal, frente a un escaso 19,3% de empresas apostando por la contratación indefinida. Las previsiones para 2018 ya presentaban una situación igualada, con un 43,4% apostando por contratar personal indefinido y un 42,4% por contratar temporalmente. Con algún altibajo desde entonces, la situación se mantiene en las previsiones para 2021.

Por supuesto, el reto es romper esa igualdad en favor de una mayor proporción de empresas que apuesten por la contratación indefinida como respuesta a aumentos de ▷

⁶ Ver la Tabla EAL-26 de la edición correspondiente a 2019 con las previsiones para 2020.

⁷ Como pone de manifiesto la Comisión Europea en su informe sobre España en el marco del Semestre Europeo de 2020. Ver Comisión Europea (2020).



demanda, como instrumento para su crecimiento estable.

Será de gran interés ver cómo varían las respuestas a este punto del cuestionario de la EAL a la vista de las nuevas medidas sobre contratación que han empezado a aplicarse en 2022 y si se consolida en las actitudes de gestión empresarial el necesario cambio de cultura hacia la estabilidad en el empleo.

Este cambio será necesario y puede que no fácil, porque la EAL muestra también que, ante las dificultades, una mayor proporción de empresas siguen considerando la reducción de los costes laborales frente a otras opciones, como la reducción de precios⁸.

Además, para reducir costes laborales, una mayor proporción (un 46,8% en el último año) sigue prefiriendo reducir el número de trabajadores con contrato temporal frente a otras

opciones, como reducir el número de horas trabajadas y correspondientemente los salarios (un 26,7% en las previsiones para 2021).

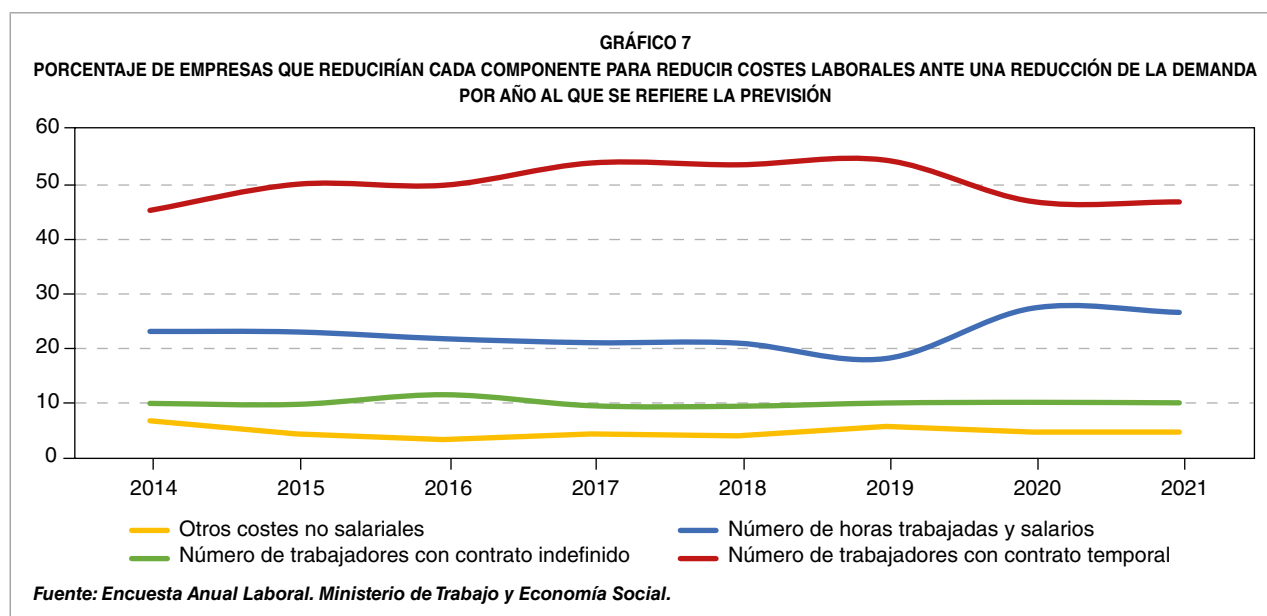
Aunque la tendencia es también positiva, lo es solo ligeramente y muestra todavía el margen que hay para una actitud de las empresas más proclive a ajustes que preserven el empleo⁹.

6. Conclusión

La COVID-19 ha tenido un gran impacto en muchas variables económicas. Para las empresas ha planteado desafíos prácticamente inéditos: para casi todas, un periodo de cierre del que durante varios meses se supo de su comienzo, pero no de cuándo tendría lugar ▷

⁸ Aunque es cierto que hay una tendencia decreciente: del 67,1% de empresas que consideraron esta opción para 2014 se ha pasado al 53% en las previsiones para 2021.

⁹ Puede notarse el nulo apetito que tienen las empresas por modificar la parte fija de los salarios (opción no representada en el Gráfico 7), que solo mencionan como opción a seguir un 0,7% de ellas. La EAL también investiga los factores que las empresas valoran como obstáculo para reducir o congelar salarios. En coherencia con la mejora del empleo, de 2013 a 2020 crece en más de 20 puntos porcentuales el porcentaje de empresas que creen que reducir o congelar salarios les crearía dificultades para atraer nuevos trabajadores (ver Tabla EAL-17 para 2013 y EAL-15 para 2020).



su final. Después, para varios sectores de gran importancia para la actividad y el empleo en España, ha supuesto la amenaza casi constante de nuevos cierres o tener que convivir con cambiantes condiciones de restricción de su actividad.

Las pérdidas de empleo que esta situación podría haber tenido se han mitigado, en gran medida, por la aplicación de mecanismos de preservación de empleo (sin entrar en detalles, los ERTE, recientemente evolucionados en el mecanismo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo¹⁰).

De hecho, 2020 fue el año de mayor uso de las medidas de flexibilidad interna laboral por nuestras empresas. Así lo revela la Encuesta Anual Laboral, una estadística poco conocida, pero que con esta crisis se ha revelado un medidor de gran interés sobre los cambios de comportamiento de las empresas en cuanto a su flexibilidad interna. Como se ha reflejado en

este artículo, esta encuesta aporta información relevante sobre las tendencias de fondo y el impacto excepcional de la crisis de la COVID-19.

La magnitud de los cambios que desvelan los datos referidos a 2020 permite apreciar la utilidad de esta encuesta como el sismógrafo que habitualmente se mantiene en calma, pero es capaz de registrar los movimientos sísmicos y, con ello, revelar características de fondo del suelo sobre el que nos movemos. Disponer de una serie temporal, ya de ocho años, en esta estadística aumenta su interés para el análisis con la perspectiva longitudinal.

En efecto, por referirse a elementos cualitativos, de comportamiento y actitudes entre las empresas, de cultura empresarial al fin y al cabo, la EAL puede recoger tendencias de desarrollo lento, así como proporcionar una buena fotografía del terreno en situación de relativa estabilidad, con la que contrastar fenómenos inesperados como el de la COVID-19.

La EAL deberá permitir apreciar, también, si las novedades en la normativa laboral que afectan a los tipos de contrato o a la subcontratación, entre otros aspectos, se asocian a ▷

¹⁰ Introducido en la reforma laboral de diciembre de 2021 por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo mediante la introducción del artículo 47 bis en el Estatuto de los Trabajadores.

RECUADRO 2

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA ENCUESTA ANUAL LABORAL

Relaciones laborales. La negociación colectiva cuenta en España con una estadística de gran detalle, que, a pesar de las dificultades de radiografiar una realidad tan compleja¹, aporta una gran riqueza de datos sobre convenios, trabajadores cubiertos, salarios fijados y otros contenidos. Sin embargo, es la EAL la que puede aportar cómo perciben las empresas (no los trabajadores, eso requeriría otra encuesta) el grado en el que los convenios se adaptan a sus necesidades. La buena noticia es que esta adaptación es valorada como bastante o muy satisfactoria por la gran mayoría de las empresas (75,8% en 2020). Sin embargo, también es posible apreciar un brusco descenso en esa valoración de casi 10 puntos porcentuales entre 2015 y 2016, descenso que solo en muy pequeña parte se ha recuperado después. Esto puede ser un punto de partida para estudiar en más detalle qué factores pueden haber afectado de forma tan notable a esta valoración².

Otra información de interés que aporta la AEL es la escasa implantación de las organizaciones empresariales, a las que solo dicen pertenecer un 21% de las empresas, además, con tendencia descendente (en 2013 eran el 28,5%) y grandes diferencias por tamaño (solo están asociadas el 16,2% de las que tienen entre 5 y 9 trabajadores). Parte de la explicación puede ser el sentimiento de excasa representación de sus intereses por parte de las organizaciones empresariales. Hasta un 35,6% de media entre 2017 y 2019 consideraba que las organizaciones representaban poco o nada sus intereses. Curiosamente, la pandemia también ha producido un cambio significativo a este respecto y ha aumentado la proporción de empresas satisfechas en 10 puntos porcentuales. Aparentemente, las dificultades por la pandemia han hecho apreciar la labor de las organizaciones empresariales.

Formación. La formación es otra de las grandes áreas de atención de la EAL. Resultaría insuficiente cualquier subrayado sobre la importancia de la formación en la estrategia de futuro para el empleo y para el conjunto de la economía. La EAL contribuye al mejor conocimiento de las estrategias de las empresas respecto a la formación: cuántas de ellas detectaron necesidades formativas, qué competencias consideran claves para su futuro, en cuáles se forman sus empleados o qué motivos limitan sus actividades de formación³.

Son variables de gran interés para conocer cómo las estrategias de mejora de las capacidades de la fuerza laboral pueden activar las palancas adecuadas para implicar activamente a todas las empresas para hacer frente a los retos de recapacitación que traen consigo las transiciones digital y ecológica. Profundizar en ellas, sin embargo, excede de lo que puede abordar este artículo.

Teletrabajo. En 2020, como novedad, la EAL ha incorporado preguntas sobre el teletrabajo cuyas respuestas trazan el primer retrato de esta modalidad de trabajo, tan relevante durante la pandemia. El 22,1% de las empresas lo han aplicado, con muy llamativas diferencias por tamaño: el 75,2% de las de 499 trabajadores o más, frente a solo un 15,2% de las de entre 5 y 9 trabajadores, una muestra más de la marcada brecha de comportamiento y capacidades por tamaño empresarial que se da en el tejido empresarial español. Las diferencias son también muy marcadas por sectores de actividad, con un 2,5% de uso en la hostelería y un 69,7% en las actividades financieras, de seguros, inmobiliarias y de comunicaciones en información.

¹ Cada año se aplican varios miles de convenios, se renuevan entre 1.500 y 2.000 de ellos, por centenares de unidades de negociación de distinto tamaño y con contenidos muy diversos.

² Asimismo, la EAL indica un crecimiento de la proporción de empresas (del 1,9% al 9,2% entre 2013 y 2020) que dicen no estar cubiertas por ningún tipo de convenio.

³ La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible se mantiene entre los principales motivos (para el 53,1% de las empresas en 2020), pero el que más ha crecido es considerar que el nivel de formación de los empleados es el apropiado para las necesidades de la empresa (pasa de ser un motivo bastante o muy importante para el 55,6% de las empresas a serlo para el 76,5%).

Fuente: *Elaboración propia.*

cambios de actitud entre las empresas, en particular en cuanto al uso de los contratos indefinidos como vía de respuesta ante las variaciones de la demanda.

Hay que admitir que el tiempo con el que la EAL nos ofrece esta información, por ser una encuesta anual, permite solo un uso *a posteriori*, a diferencia de los datos de registro, en concreto los de alta frecuencia y masivos, sobre los que se está produciendo cada vez un uso más sofisticado, completo y oportuno.

Sin embargo, por otro lado, la EAL muestra aspectos cualitativos que aportan claves sobre la evolución de los datos de registro. De esta forma, la EAL cubre un frente complementario al de los datos de registro y contribuye al arsenal de herramientas estadísticas de mercado de trabajo que deberá permitir sustentar un diseño de políticas laborales y de empleo cada vez más efectivas.

Bibliografía

Comisión Europea. (2020). *Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión. Informe sobre España 2020 que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo y al Eurogrupo. Semestre Europeo 2020: Evaluación de los avances en lo que respecta a las reformas estructurales y la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, y resultados de los exámenes exhaustivos conforme al Reglamento (UE) n.º 1176/2011*. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/cfa7e8ec-5943-11ea-8b81-01aa75ed71a1/language-es>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Varios años). *Encuesta Anual Laboral*. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Varios años). *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

