

# ENCUESTA ANUAL LABORAL 2020 Y ENCUESTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EMPRESAS 2020

**Etiqueta identificativa de la empresa**

## **Presentación de la encuesta**

En este cuestionario se recoge información de la Encuesta Anual Laboral 2020 y de la Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas 2020.

La Encuesta Anual Laboral 2020 tiene como objetivos recoger información sobre medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna aplicadas en las empresas y otro tipo de medidas, aspectos relacionados con las relaciones laborales, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y temas relacionados con las previsiones empresariales.

La Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas 2020 tiene como finalidad principal el conocimiento de la proporción de empresas que realizan actividades formativas destinadas a sus trabajadores y los recursos dedicados a las mismas, así como las características principales, tanto de la propia formación como de las empresas que la proporcionan y los trabajadores que la reciben. Se pretende también que la encuesta proporcione información sobre las empresas que no han impartido formación, tanto en lo referente a sus características como a las razones por las que no lo han hecho. Además, se recoge información sobre la formación profesional inicial desarrollada en las empresas y sobre las estrategias de formación profesional para el empleo.

Esta encuesta podrá ser cofinanciada por el Fondo Social Europeo con cargo al programa operativo FSE 2014-2020 de asistencia técnica y cooperación transnacional e interregional.

## **Plazo de envío de la información**

Este cuestionario, debidamente cumplimentado, deberá remitirse antes del día -- de --.

## **Normativa que regula la realización de la encuesta**

### *Protección de datos*

La cumplimentación de la siguiente encuesta por parte de los empresarios persona física se encuentra amparada en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y en el Plan Estadístico Nacional (nº de operación 8395, 8668 y 8669), y se garantiza la confidencialidad en el tratamiento de los datos personales, que serán objeto de secreto estadístico.

### *Secreto estadístico*

Serán objeto de protección y quedarán amparados por el secreto estadístico los datos personales que obtengan los servicios estadísticos, tanto directamente de los informantes como a través de fuentes administrativas (art. 13.1 de la Ley 12/1989 de la Función Estadística Pública, de 9 de mayo (LFEP)).

Todo el personal estadístico tendrá la obligación de preservar el secreto estadístico (art. 17.1 de la LFEP).

### *Normativa que regula la obligación de facilitar los datos*

Los servicios estadísticos podrán solicitar datos de todas las personas físicas y jurídicas, nacionales y extranjeras, residentes en España (art. 10.1 de la LFEP).

Todas las personas físicas y jurídicas que suministren datos, tanto si su colaboración es obligatoria como voluntaria, deben contestar de forma veraz, exacta, completa y dentro del plazo, a las preguntas ordenadas en la debida forma por los servicios estadísticos (art. 10.2 de la LFEP).

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la LFEP, en relación con las estadísticas para fines estatales, será sancionado de acuerdo con las normas contenidas en el título V de la LFEP (art. 48 de la LFEP).

La Encuesta Anual Laboral y la Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas se encuentran incluidas en el Programa Anual 2021 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024 entre las estadísticas para fines estatales que han de llevarse a cabo en dicho año por los servicios de la Administración General del Estado o cualesquiera otras entidades dependientes de la misma. A tal respecto, se informa que dichas estadísticas son de cumplimentación obligatoria a tenor de lo dispuesto en el art. 4 del Real Decreto 150/2021, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Programa Anual 2021 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024.

La Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas da cumplimiento a los requerimientos del Reglamento (CE) nº 1552/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 sobre estadísticas relativas a la formación profesional en las empresas.

## INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

*Por favor, no olvide firmar o sellar esta hoja*

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Si alguno de los datos de la etiqueta no es correcto o figura en blanco, señale a continuación la información correcta.

|                                  |                             |       |         |                |      |
|----------------------------------|-----------------------------|-------|---------|----------------|------|
| Número de identificación fiscal: | Razón social de la empresa: |       |         |                |      |
| DIRECCIÓN                        |                             |       |         |                |      |
| Tipo de vía:                     | Nombre de vía:              |       |         |                |      |
| Número:                          | Escalera:                   | Piso: | Puerta: | Teléfono:      | Fax: |
| Localidad:                       | Entidad menor:              |       |         | Código postal: |      |

Indique a continuación la siguiente información:

|                            |      |         |
|----------------------------|------|---------|
| <b>Persona de contacto</b> |      |         |
| Nombre y apellidos:        |      |         |
| Referencia profesional:    |      |         |
| Teléfono:                  | Fax: | E-mail: |
| Dirección de contacto:     |      |         |

|                              |
|------------------------------|
| Firma o sello de la empresa: |
|------------------------------|

|   |
|---|
| Indique el tiempo que ha empleado en la cumplimentación del cuestionario: |
|---|

## 1) DATOS DE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

La información que se solicita en este cuestionario se refiere a la **empresa**. Desde un punto de vista práctico, y en su caso más general, la empresa se identifica con toda persona física o jurídica cuya actividad está reconocida por la Ley, y que viene identificada por un Número de Identificación Fiscal (NIF), pudiendo agrupar una o varias cuentas de cotización a la Seguridad Social.

En la etiqueta de la portada se ha impreso:

- Las **medias de trabajadores** en la empresa en 2020 (total, hombres y mujeres). Se han calculado sumando los trabajadores por cuenta ajena en alta laboral de todas las cuentas de cotización a la Seguridad Social de la empresa, excluyendo las de becarios, el último día laborable de cada uno de los meses de 2020 en los que la empresa ha estado activa y dividiendo entre ese número de meses.

- La **media de trabajadores con contrato de formación y aprendizaje** en la empresa en 2020. Se ha calculado sumando los trabajadores con ese tipo de contrato en la empresa el último día laborable de cada uno de los meses de 2020 en los que la empresa ha estado activa y dividiendo entre ese número de meses.

- La **media de trabajadores con contrato en prácticas** en la empresa en 2020. Se ha calculado sumando los trabajadores con ese tipo de contrato en la empresa el último día laborable de cada uno de los meses de 2020 en los que la empresa ha estado activa y dividiendo entre ese número de meses.

### 1.1 ¿Cuál fue el número total de horas trabajadas en 2020 por los trabajadores de su empresa? (Suma de las horas realmente trabajadas y pagadas por todos los trabajadores en alta laboral en cuentas de cotización de la empresa durante 2020, excluyendo las horas realizadas por becarios, por trabajadores con contratos en prácticas y por trabajadores con contratos de formación y aprendizaje)

Comprende:

- Las horas trabajadas durante los períodos normales de trabajo.
- Las horas adicionales a estos períodos normales y que normalmente son pagadas a una tarifa superior a las anteriores (horas extraordinarias).
- Períodos de espera o tiempo transcurrido en el puesto de trabajo y durante el cual no se realiza ningún trabajo, pero que es remunerado.
- El tiempo correspondiente a breves períodos de descanso (como el tiempo de desayuno).
- El teletrabajo.

La definición excluye:

- Horas no trabajadas debidas a vacaciones.
- Días festivos.
- Permisos remunerados.
- Puentes no recuperables.
- Ausencias por enfermedad.
- Tiempo de comidas.
- Tiempo de desplazamiento desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa.
- Tiempo no trabajado por suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, conflictividad laboral, actividades de representación sindical y absentismo no justificado.

Total de horas trabajadas

#### 1.1.1 Indique si parte de esas horas se han realizado en modalidad de teletrabajo:

|    |                          |
|----|--------------------------|
| Sí | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |

Si ha señalado "Sí" en el apartado anterior, responda a las siguientes cuestiones:

##### 1.1.1.1 Indique el % que representa la modalidad de teletrabajo realizada por los trabajadores, sobre el cómputo mensual (de media en 2020)

##### 1.1.1.2 Indique cuál ha sido el porcentaje de trabajadores que ha realizado teletrabajo en su empresa en 2020

|   |                             |                          |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| 1 | El 0%                       | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Más del 0% y menos del 25%  | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Más del 25% y menos del 50% | <input type="checkbox"/> |

|   |                              |  |
|---|------------------------------|--|
| 4 | Más del 50% y menos del 75%  |  |
| 5 | Más del 75% y menos del 100% |  |
| 6 | El 100%                      |  |

**1.2 Coste laboral total de los trabajadores de la empresa en 2020.** (Suma de los costes laborales de todos los trabajadores en alta laboral en cuentas de cotización de la empresa durante 2020, excluyendo los costes relativos a becarios, trabajadores con contratos en prácticas y trabajadores con contrato de formación y aprendizaje).

El coste laboral total debe incluir:

- Sueldos y salarios directos, incluyendo las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador (pagos ordinarios y extraordinarios, pagos en especie, pagos por horas extraordinarias).
- Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del empresario, por todas las contingencias.
- Cotizaciones voluntarias (cotizaciones a entidades privadas de seguro para complementar determinadas prestaciones sociales).
- Prestaciones sociales directas (pago de Incapacidad Temporal a cargo del empresario, complementos a prestaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por accidentes, etc.).
- Gastos en servicios de bienestar (servicios de comedor, recreo, cultura, asociaciones deportivas, asistencia sanitaria).
- Gastos en transporte (gasto de transporte gratuito o subvencionado proporcionado a los trabajadores entre su domicilio y el lugar de trabajo).
- Gastos brutos de formación para el empleo.
- Otros gastos que se deriven del empleo de la mano de obra y corran a cuenta del empresario (ropa de trabajo, útiles, indemnizaciones por traslado, etc.).
- Indemnizaciones por despido (total pagado en concepto de indemnización, incluidos los salarios de tramitación de los trabajadores afectados).

Del total a consignar deben excluirse las ayudas recibidas, ya sean subvenciones, exenciones fiscales para los casos de creación de empleo, como las reducciones de las cuotas de la Seguridad Social y las subvenciones directas asociadas a determinadas modalidades de contratación.

Coste laboral total (en euros)

## 2) FLEXIBILIDAD INTERNA Y OTRAS MEDIDAS APLICADAS EN 2020

Son medidas de flexibilidad interna aquellas que conllevaron modificaciones en las condiciones de trabajo previamente pactadas (bien fuera por contrato o bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo) o establecidas por el empresario y **para cuya aplicación se han tenido que indicar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para poder llevarlas a cabo.**

Estas medidas están reguladas por ley en el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 39, 40, 41, 47 y 82.3 y admiten diferentes vías para su aplicación en la empresa: modificación sustancial de condiciones de trabajo (por ejemplo: cuantía salarial o sistema de remuneración o jornada de trabajo u horario), movilidad funcional, movilidad geográfica y suspensión temporal del contrato o reducción de jornada. Además, también se incluyen los cambios de contrato por distinto tipo de jornada.

Las medidas sobre las que se pregunta en la encuesta pueden haberse aplicado de manera colectiva o individual y pueden haber supuesto o no la inaplicación del convenio colectivo.

Se pregunta por las **medidas aplicadas en 2020**, que son aquellas que afectaron a los trabajadores de la empresa en algún momento de 2020, independientemente del momento en que se tomó la decisión de su puesta en marcha y de que su aplicación se iniciara antes del inicio de 2020 o de que prolongaran sus efectos más allá de ese año.

Se considera que la decisión se ha tomado mediante acuerdo cuando ha habido acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales.

**EJEMPLOS:** Si su empresa realizó una congelación salarial a los trabajadores en 2019, que inicialmente no estaba prevista, y dicha congelación sigue siendo efectiva durante 2020, deberá considerarla como aplicada en 2020 y, por tanto, indicar "Sí" en el apartado de *Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado*.

Si en su empresa los trabajadores tienen una distribución irregular de la jornada y ésta se modificó en 2019 y sigue modificada en 2020, deberá indicar "Sí" en el apartado de *Introducción o modificación de la distribución irregular de la jornada*.

**2.1 Indique si durante el año 2020 se aplicaron en su empresa cada una de las siguientes medidas de flexibilidad interna y el número de trabajadores de la empresa afectados por ellas. Indique, además, si las medidas se introdujeron mediante acuerdo.** (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción de 'Medidas aplicadas en 2020' y, cuando haya marcado 'Sí', anote el número de trabajadores afectados y además, cuando corresponda, si la decisión se adoptó o no mediante acuerdo).

En cada medida de flexibilidad introducida, los trabajadores afectados por ella se contabilizarán una sola vez, con independencia del número de veces que les haya sido aplicada durante el año 2020.

|  |  | Medidas aplicadas en 2020 (introducidas o en vigor) |    | Número de trabajadores afectados | ¿Se adoptó la decisión mediante acuerdo? |    |
|--|--|---|----|----------------------------------|--|----|
|  |  | Sí  | No |                                  | Sí                                       | No |
| <b>1 Sistema de remuneración y cuantía salarial</b>  |  |   |    |                                  |  |    |
| 1a   | Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado (bien por contrato, bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo)  |   |    |                                  |  |    |
| 1b   | Supresión o disminución de conceptos extrasalariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento a IT, etc.)   |   |    |                                  |  |    |
| 1c   | Sustitución de una parte del salario fijo por salario variable   |   |    |                                  |  |    |
| <b>2 Jornada laboral (No incluya aquí los cambios en la jornada laboral por razones personales del trabajador como cuidado de hijos, etc.)</b> |  |   |    |                                  |  |    |
| 2a   | Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor (incluidos los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causa directa o relacionada con Covid-19). No incluya aquí los cambios de contrato de tiempo completo a tiempo parcial, que se recogen en el apartado 5a de esta pregunta |   |    |                                  |  |    |
| 2b   | Suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o de fuerza mayor (incluidos los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causa directa o relacionada con Covid-19)  |   |    |                                  |  |    |
| 2c   | Ampliación de la jornada, excluidas las horas extraordinarias y las horas complementarias. No incluya aquí los cambios de contrato de tiempo parcial a tiempo completo, que se recogen en el apartado 5b de esta pregunta  |   |    |                                  |  |    |
| 2d   | Introducción o modificación de la distribución irregular de jornada  |   |    |                                  |  |    |
| 2e   | Otras medidas de flexibilidad de la jornada: cambios en el tipo de jornada (partida o continuada), cambios en la distribución semanal de jornada (trabajo en sábados y/o domingos, modificación de los turnos rotativos), modificación de la planificación anual de las vacaciones, etc.   |   |    |                                  |  |    |
| 3  | Movilidad funcional (para realizar funciones distintas a las que venía realizando en la empresa)   |   |    |                                  |  |    |
| 4  | Movilidad geográfica (desplazamiento temporal o traslado definitivo)   |   |    |                                  |  |    |

5 Cambios de contrato según tipo de jornada (No incluya aquí los cambios de contrato por razones personales del trabajador como cuidado de hijos, etc.)

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 5a | Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial |  |  |
| 5b | Sustitución o transformación de contratos a tiempo parcial por contratos a tiempo completo |  |  |

Si ha contestado afirmativamente a los apartados 2a y/o 2b de la pregunta 2.1), responda a las siguientes cuestiones:

2.1.1 ¿A qué tipo(s) de ERTE(s) se ha acogido su empresa durante el año 2020?

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1 | <b>Reducción de jornada</b> por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o fuerza mayor (artículos 47.2 y 47.3 del Estatuto de los Trabajadores)   |  |
| 2 | <b>Suspensión de contrato</b> por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o fuerza mayor (artículos 47.1 y 47.3 del Estatuto de los Trabajadores) |  |
|   | <b>Procedimientos relacionados con el Covid-19<sup>1</sup>:</b>  |  |
| 3 | <b>Reducción de jornada</b> por <b>causa relacionada con el Covid-19</b> (RDL 8/2020 y posteriores)  |  |
| 4 | <b>Suspensión de contrato</b> por <b>causa relacionada con el Covid-19</b> (RDL 8/2020 y posteriores)  |  |

2.1.2 Indique el tiempo que su empresa ha mantenido a los trabajadores en ERTE Covid-19 durante 2020 desde el 18 de marzo tras la aprobación del RDL 8/2020 hasta final de año:

|   |                |  |
|---|----------------|--|
| 1 | Menos de 1 mes |  |
| 2 | De 1 a 3 meses |  |
| 3 | De 4 a 6 meses |  |
| 4 | De 7 a 9 meses |  |
| 5 | Más de 9 meses |  |
| 6 | No sabe        |  |

2.1.3 Indique cómo valora, en líneas generales, la aplicación de los ERTES por Covid-19 durante el año 2020 dadas las necesidades de su empresa:

|   |                    |  |
|---|--------------------|--|
| 1 | Nada satisfactorio |  |
| 2 | Poco satisfactorio |  |
| 3 | Indiferente        |  |
| 4 | Satisfactorio      |  |
| 5 | Muy satisfactorio  |  |

2.2 Si ha señalado que se aplicó alguna medida de flexibilidad interna en 2020 en la empresa (ha marcado 'Sí' en alguna de las opciones de la pregunta 2.1), ¿cuál estima que fue el porcentaje de disminución de los costes laborales en 2020 respecto al año anterior debido a la aplicación en 2020 de las medidas de flexibilidad interna?

<sup>1</sup> En estos dos apartados se incluyen los procedimientos de reducción de jornada o suspensión de contrato derivados de las medidas excepcionales que tienen su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19 o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el Covid-19. También incluyen las medidas de suspensión y reducción de jornada causadas por impedimentos o limitaciones en el desarrollo de la actividad de las empresas como consecuencia de las medidas restrictivas adoptadas por las autoridades, así como los procedimientos causados porque la actividad de la empresa pertenezca a sectores con elevada tasa de cobertura de erte y reducida tasa de recuperación de actividad (ertes CNAE) o que formen parte de la cadena valor (RDL 30/2020 y posteriores).

|   |  | % de disminución de costes laborales por ERTE | % de disminución de costes laborales por otras medidas de flexibilidad internas |
|---|--|---|---|
| 1 | El 100%  |   |   |
| 2 | Más del 80% y menos del 100%                           |   |   |
| 3 | Más del 50% y menos del 80%                            |   |   |
| 4 | Más del 20% y menos del 50%                            |   |   |
| 5 | Más del 10% y menos del 20%                            |   |   |
| 6 | Más del 0% y menos del 10%                             |   |   |
| 7 | No supusieron disminución de los costes laborales (0%) |   |   |
| 8 | No sabe  |   |   |

**2.3** Indique si durante el año 2020 se aplicaron en su empresa cada una de las siguientes medidas para adaptarse a cambios en las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción. (**Marque 'Sí' o 'No' en cada opción**)

|   |  | Medidas aplicadas en 2020 |    |
|---|--|---------------------------|----|
|   |  | Sí                        | No |
| 1 | Despidos individuales  |                           |    |
| 2 | Despidos colectivos (según el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o por procedimiento concursal)  |                           |    |
| 3 | Reducción del número de trabajadores con contrato temporal en la empresa respecto a situación comparable del año anterior (no renovaciones, menor contratación para picos de demanda...), pero excluyendo despidos |                           |    |
| 4 | Reducción de inversiones   |                           |    |
| 5 | Reducción de costes no laborales excepto inversiones (por ejemplo, gastos financieros, costes energéticos, etc.)   |                           |    |

**2.4** Si ha señalado que su empresa no aplicó ninguna medida de flexibilidad en 2020 (ha señalado 'No' en todas las opciones de la pregunta 2.1), **indique cuál fue el motivo principal para no haberlo hecho.**

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1 | Desconocimiento de las posibilidades legales o dificultad en el procedimiento legal  |  |
| 2 | La empresa ha optado por finalizar/no renovar contratos temporales   |  |
| 3 | La empresa ha optado por realizar despidos (individuales o colectivos)   |  |
| 4 | Imposibilidad de llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores para realizar modificaciones y se ha optado entonces por no aplicar ninguna medida de flexibilidad |  |
| 5 | Se pretende introducir medidas de flexibilidad interna en 2021   |  |
| 6 | No existió la necesidad  |  |
| 7 | Otro. Especificar _____<br>_____   |  |

### 3) REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

**3.1** Indique si, además de por el Estatuto de los Trabajadores y los contratos individuales de cada trabajador, las relaciones laborales de la mayoría de los trabajadores de la empresa están reguladas por: (Marque una sola opción).

|   |                               |  |
|---|-------------------------------|--|
| 1 | Convenio colectivo de empresa |  |
|---|-------------------------------|--|



|   |  |  |
|---|--|--|
| 2 | Convenio colectivo de grupo de empresa                               |  |
| 3 | Convenio colectivo sectorial (con o sin mejoras o pactos de empresa) |  |
| 4 | Ninguna de las anteriores  |  |

Pase a 3.3

**3.2 Indique en qué grado se adapta el convenio colectivo que regula a la mayoría de los trabajadores de su empresa a las necesidades de la misma y le permite adaptarse a las circunstancias del mercado.**

|             |             |                 |              |
|-------------|-------------|-----------------|--------------|
| <b>Nada</b> | <b>Poco</b> | <b>Bastante</b> | <b>Mucho</b> |
|             |             |                 |              |

**3.3 ¿Está la empresa asociada a alguna organización empresarial?**

|    |  |
|----|--|
| Sí |  |
| No |  |

**3.4 Si ha señalado 'Sí' en la pregunta anterior, indique en qué grado dicha organización representa adecuadamente sus intereses.**

|             |             |                 |              |
|-------------|-------------|-----------------|--------------|
| <b>Nada</b> | <b>Poco</b> | <b>Bastante</b> | <b>Mucho</b> |
|             |             |                 |              |

**3.5 Indique el grado de relevancia de los siguientes factores a la hora de establecer el salario de un trabajador que comience a trabajar en su empresa. (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción).**

|   |   | <b>Nada</b> | <b>Poco</b> | <b>Bastante</b> | <b>Mucho</b> |
|---|---|-------------|-------------|-----------------|--------------|
| 1 | Lo establecido en el convenio colectivo por el que se rige la empresa |             |             |                 |              |
| 2 | El salario de trabajadores similares en la empresa                    |             |             |                 |              |
| 3 | El salario de trabajadores similares en otras empresas                |             |             |                 |              |
| 4 | La disponibilidad de trabajadores similares en el mercado de trabajo  |             |             |                 |              |

**3.6 En el caso de plantearse una reducción o congelación en el salario de los trabajadores de su empresa, indique cuál sería el grado de relevancia de los siguientes obstáculos o impedimentos. (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción).**

|   |  | <b>Nada</b> | <b>Poco</b> | <b>Bastante</b> | <b>Mucho</b> |
|---|--|-------------|-------------|-----------------|--------------|
| 1 | Lo establecido en el convenio colectivo por el que se rige la empresa                |             |             |                 |              |
| 2 | El efecto negativo que tendría sobre el esfuerzo o la motivación de los trabajadores |             |             |                 |              |
| 3 | El efecto negativo que tendría sobre la reputación de la empresa                     |             |             |                 |              |
| 4 | Las dificultades que crearía para atraer a nuevos trabajadores                       |             |             |                 |              |
| 5 | La posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa                          |             |             |                 |              |

#### 4) ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

La formación que se tendrá en cuenta deberá satisfacer los siguientes criterios:

- Debe estar planificada por adelantado.
- Debe ser organizada o apoyada con el objetivo concreto de hacer que los trabajadores adquieran nuevas competencias o mejoren las existentes.
- Debe estar financiada al menos en parte por la empresa. La financiación puede ser indirecta, mediante aportaciones a fondos de formación, por la disponibilidad de tiempo de trabajo, cediendo locales o material, etc.
- Debe haber una actividad o conjunto de actividades que se puedan identificar como un período específico de formación.
- Debe estar destinada a los trabajadores de la empresa (todos o una parte de ellos).

Incluye cualquier tipo de modalidad de impartición de la formación (presencial, a distancia, teleformación y mixta).

**No se incluirán:**

- Las actividades formativas destinadas a becarios, a trabajadores con contratos en prácticas y a trabajadores con contrato de formación y aprendizaje, ni a trabajadores que prestan sus servicios en la empresa pero pertenecen a otra empresa (cesión de trabajadores),
- las relacionadas con actividades sindicales,
- las facilitadas exclusivamente a trabajadores de otras empresas,
- la familiarización básica o de rutina con el trabajo, la organización o el entorno de trabajo, así como el traspaso rutinario de información,
- el aprendizaje debido a la experiencia.

#### 4.1 ¿Existe una persona o unidad en su empresa con la responsabilidad de la organización de las actividades de formación para sus trabajadores?

|   |                                    |  |
|---|------------------------------------|--|
| 1 | Sí                                 |  |
| 2 | No, ese servicio se contrata fuera |  |
| 3 | No                                 |  |

#### 4.2 ¿Evalúa su empresa las necesidades de competencias y conocimiento de sus trabajadores?

|    |  |
|----|--|
| Sí |  |
| No |  |

Si indicó "Sí", señale con una X lo que corresponda:

|   |   | Sí | No |
|---|---|----|----|
| 1 | Lo evalúa cuando se producen cambios de personal en la empresa                            |    |    |
| 2 | Lo evalúa regularmente ya que es parte del proceso general de planificación en la empresa |    |    |
| 3 | Lo evalúa cuando surgen necesidades formativas concretas                                  |    |    |
| 4 | Se evalúa mediante métodos diferentes a los anteriores                                    |    |    |

#### 4.3 ¿Cómo reacciona normalmente su empresa ante necesidades de competencias y conocimiento? (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción)

|   |   | Sí | No |
|---|---|----|----|
| 1 | Proporciona la formación necesaria para el personal disponible  |    |    |
| 2 | Contrata nuevo personal con las cualificaciones, competencias y conocimiento apropiados   |    |    |
| 3 | Contrata nuevo personal y lo forma específicamente  |    |    |
| 4 | Realiza una reorganización interna para hacer mejor uso de las competencias y conocimientos existentes (en línea con las futuras necesidades) |    |    |

#### 4.4 Señale las competencias que considere más importantes para el desarrollo de su empresa en los próximos años. Tenga en cuenta que competencia es la capacidad para utilizar habilidades, conocimientos y experiencia para llevar a cabo una actividad o tarea. (Marque de una a tres)

|   |   |  |
|---|---|--|
| 1 | De dirección (organización y planificación de las tareas del personal a su cargo)   |  |
| 2 | De trabajo en equipo  |  |
| 3 | De atención al público/trato a clientes (gestión de la relación con clientes y público, técnicas de venta, marketing, etc.) |  |

|    |   |  |
|----|---|--|
| 4  | Administrativas de oficina (facturación, contabilidad, gestión del tiempo, etc.)  |  |
| 5  | De resolución de problemas (localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones)  |  |
| 6  | En lenguas extranjeras  |  |
| 7  | Competencias de cálculo y/o lingüísticas (operar con decimales, porcentajes o fracciones, leer o escribir documentos cortos, etc.)  |  |
| 8  | Comunicación oral o escrita (presentaciones, conferencias, lectura de informes, manuales, etc.)   |  |
| 9  | Generales de tecnologías de la información (ofimática a nivel de usuario, uso de programas informáticos específicos para la realización de trabajos complejos, uso de Internet, etc.) |  |
| 10 | Profesionales de tecnologías de la información (programación, administración y mantenimiento de sistemas, creación de páginas web, etc.)  |  |
| 11 | Competencias técnicas, prácticas y otras específicas del puesto de trabajo (manejo de maquinaria, medicina, ingeniería, etc.)   |  |
| 12 | Otras<br>Especificar: _____<br>_____<br>_____   |  |
| 13 | No sabe   |  |

**4.5 ¿En 2020 detectó necesidades formativas del personal de su empresa en estas competencias?**

|    |  |
|----|--|
| Sí |  |
| No |  |

**4.6 Señale con una X lo que corresponda en cada caso:**

|   |   | Sí | No | No procede |
|---|---|----|----|------------|
| 1 | Los representantes legales de los trabajadores en la empresa suelen estar involucrados en el proceso de gestión de la formación de los trabajadores |    |    |            |
| 2 | El convenio colectivo que afecta a la empresa trata (en algún apartado) sobre la formación para los trabajadores                                    |    |    |            |
| 3 | La planificación de formación en su empresa normalmente se refleja en un plan o programa escrito de formación                                       |    |    |            |
| 4 | La empresa suele tener un presupuesto anual para la formación de sus trabajadores   |    |    |            |

**4.7 En caso de haber respondido “Sí” en el apartado 1 de la pregunta anterior, ¿en qué aspectos del proceso de gestión de la formación están normalmente implicados? (Marque ‘Sí’ o ‘No’ en cada opción)**

|   |  | Sí | No |
|---|--|----|----|
| 1 | Establecimiento de los objetivos de la formación   |    |    |
| 2 | Establecimiento de criterios para la selección de participantes o de determinados grupos objetivo              |    |    |
| 3 | Tipo de formación (por ejemplo cursos, otras formas de formación como formación en el puesto de trabajo, etc.) |    |    |
| 4 | Contenido de la formación  |    |    |
| 5 | Presupuesto para formación   |    |    |
| 6 | Selección de proveedores externos de formación   |    |    |
| 7 | Evaluación de resultados de la formación   |    |    |

**4.8. Señale si en 2020 ha tenido personal de cada uno de los siguientes tipos. (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción)**

*El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional y tendrá una duración mínima de un año y la máxima de tres. Se regula en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.*

*El convenio de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo es un acuerdo suscrito entre los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y las empresas colaboradoras del sector correspondiente, cuando no media un contrato para la formación y el aprendizaje. El convenio especifica las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación y calificación. Los alumnos pueden recibir remuneración, ya sea por parte de las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones.*

*El módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) es obligatorio para el alumnado de todos los ciclos de FP. No tiene carácter laboral y una de sus finalidades es completar la adquisición de competencias profesionales, propias de cada título, alcanzadas en el centro educativo.*

|   |   | Sí | No |
|---|---|----|----|
| 1 | Personal con contratos de formación y aprendizaje- Formación para el empleo                                       |    |    |
| 2 | Personal con contratos de formación y aprendizaje- Formación Profesional Dual Sistema Educativo                   |    |    |
| 3 | Personal en formación por convenio de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo que recibe remuneración    |    |    |
| 4 | Personal en formación por convenio de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo que no recibe remuneración |    |    |
| 5 | Alumnos en formación del módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) – Sistema Educativo                      |    |    |

**4.9. Si ha señalado 'Sí' en la pregunta anterior en personal con contratos de formación y aprendizaje o personal con convenio de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo que recibe remuneración (opciones 1 a 3), indique los motivos principales para haber tenido ese personal. (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción. Al menos se debe señalar 'Sí' en una de las opciones)**

|   | Sí | No |
|---|----|----|
| Para preparar a futuros empleados de acuerdo a las necesidades de la empresa                      |    |    |
| Para elegir a los mejores trabajadores entre ese personal como futuros empleados                  |    |    |
| Para evitar el riesgo de contratar trabajadores que no se ajustan a las necesidades de la empresa |    |    |
| Para utilizar las capacidades productivas de ese personal durante su aprendizaje                  |    |    |
| Otros motivos<br>Especificar: _____<br>_____  |    |    |

## 5) CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

Al igual que en el apartado anterior, la formación que se tendrá en cuenta deberá estar planificada, tener como objetivo que los trabajadores adquieran nuevas competencias o mejoren las existentes, estar financiada al menos en parte por la empresa (incluyendo financiación indirecta), constar de actividades que se puedan identificar como un período específico de formación y estar destinada a trabajadores que tengan una relación laboral con la empresa.

En particular, los **cursos de formación** tienen como propósito exclusivo proporcionar una formación profesional a los trabajadores de la empresa. Pueden ser impartidos en locales de la empresa o ajenos a la misma, por personal de la propia empresa o por personal externo a ésta.

Generalmente, los cursos se imparten en un espacio físico distinto al del lugar de trabajo (aulas de formación dentro de la empresa, centros de formación, etc.) y presentan un alto grado de organización en cuanto a horarios y contenido, pero también se consideran cursos los realizados a distancia, mediante teleformación (on-line) o una combinación.

Este bloque del cuestionario está referido a los trabajadores que estén en situación de alta laboral en cuentas de cotización de la empresa durante 2020, excluyendo a becarios, trabajadores con contratos en prácticas y trabajadores con contrato de formación y aprendizaje.

### 5.1 Durante el año 2020, ¿participó algún trabajador de la empresa en cursos de formación, con independencia de la modalidad utilizada (presencial, a distancia, teleformación o mixta)? (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción)

Los cursos de formación **no incluyen** ninguna de las siguientes actividades formativas, que se recogen más adelante, en la pregunta 5.3:

1. Formación, instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo, utilizando los medios habituales de trabajo. En este tipo de formación no están incluidos los cursos por Internet u on-line.
2. Aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios.
3. Participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje.
4. Aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje (grupos de trabajadores cuyo objetivo es mejorar su conocimiento para resolver problemas sobre la producción, las necesidades de la organización y los procedimientos y lugares de trabajo).
5. Aprendizaje autodirigido (el trabajador gestiona su tiempo de formación y el lugar en la que ésta tiene lugar; por ejemplo, a través de métodos a distancia, por ordenador, Internet, etc.)

|   |  | Sí | No |
|---|--|----|----|
| 1 | Cursos de formación principalmente diseñados y gestionados por su empresa        |    |    |
| 2 | Cursos de formación principalmente diseñados y gestionados por otra organización |    |    |

Si ha contestado afirmativamente a los apartados 2a y/o 2b de la pregunta 2.1):

#### 5.1.1 ¿Los trabajadores en ERTE participaron en cursos de formación durante el periodo de inactividad?

|    |  |
|----|--|
| Sí |  |
| No |  |

**5.2** Es obligatorio que se organicen regularmente, y según la actividad de la empresa o la ocupación de sus trabajadores, algunos cursos de formación para los trabajadores que traten sobre salud e higiene en el trabajo (**prevención de riesgos laborales, manipulación de alimentos, certificado de aptitud para conductores profesionales, carretillero, etc.**) En 2020, ¿la empresa proporcionó alguno de estos cursos a sus trabajadores?

|    |  |
|----|--|
| Sí |  |
| No |  |

**5.3 Indique si los trabajadores de su empresa participaron durante el año 2020 en cada una de las siguientes actividades consideradas como otros tipos de formación distintos a cursos.** (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción y, si procede, señale el porcentaje de trabajadores de la empresa que participó en cada caso)

*Los trabajadores se contarán solo una vez, con independencia de las veces que hayan participado en cada tipo de formación.*

|   |   | Participación |    | Porcentaje de participantes |                         |              |
|---|---|---------------|----|-----------------------------|-------------------------|--------------|
|   |   | Sí            | No | Menos del 10%               | Del 10% a menos del 50% | El 50% o más |
| 1 | Formación, instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo, utilizando los medios habituales de trabajo. (En este tipo de formación no están incluidos los cursos por Internet u on-line)   |               |    |                             |                         |              |
| 2 | Aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios   |               |    |                             |                         |              |
| 3 | Participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje   |               |    |                             |                         |              |
| 4 | Aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje. (Grupos de trabajadores cuyo objetivo es mejorar su conocimiento para resolver problemas sobre la producción, las necesidades de la organización y los procedimientos y lugares de trabajo) |               |    |                             |                         |              |
| 5 | Aprendizaje autodirigido. (El trabajador gestiona su tiempo de formación y el lugar en la que ésta tiene lugar; por ejemplo, a través de métodos a distancia, por ordenador, Internet, etc.)  |               |    |                             |                         |              |

**5.4 Señale con una X lo que corresponda, referido en este caso al año 2019:**

|   |  | Sí | No | La empresa no existía en 2019 |
|---|--|----|----|-------------------------------|
| 1 | ¿Proporcionó la empresa cursos de formación para alguno de sus trabajadores?   |    |    |                               |
| 2 | ¿Proporcionó la empresa otros tipos de formación a alguno de sus trabajadores? |    |    |                               |

**5.5 Además de las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por la cuota de formación para el empleo, ¿contribuyó la empresa en 2020 a otros fondos de formación externos como mutuas, cooperativas u otro tipo para la provisión de cursos de formación para sus trabajadores?** (Señale con una X lo que corresponda y, si procede, anote la cantidad y especifique a qué tipo de fondos contribuyó)

|   | Sí | No | Cantidad (euros) |
|---|----|----|------------------|
| Contribuciones para formación<br>Especificar:<br>.....<br>..... |    |    |                  |

**5.6 A lo largo del año 2020, ¿la empresa recibió ingresos de fondos de formación u otras ayudas financieras para la provisión de cursos de formación para sus trabajadores?** (Señale con una X lo que corresponda y, si procede, anote la cantidad total)

|                         | Sí | No | Cantidad (euros) |
|-------------------------|----|----|------------------|
| Ingresos para formación |    |    |                  |

En caso de haber respondido “Sí” en la pregunta anterior, **¿qué tipo de ingresos o ayudas recibió?** (Marque ‘Sí’ o ‘No’ en cada opción. Al menos se debe señalar ‘Sí’ en una de las opciones)

|   | Sí | No |
|---|----|----|
| 1 Bonificaciones aplicadas por la empresa en concepto de formación para el empleo y comunicadas a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (anteriormente denominada Fundación Tripartita)   |    |    |
| 2 Ayudas o subvenciones de carácter público recibidas por la empresa para financiar la formación para sus trabajadores  |    |    |
| 2.1 En caso de haber recibido ayudas o subvenciones de carácter público, indique si alguna de ellas fueron concedidas por algún organismo de la Unión Europea (por ejemplo, Fondo Social Europeo)   |    |    |
| 3 Otra financiación externa de carácter privado recibida por la empresa para financiar la formación para sus trabajadores o pagos externos recibidos por la empresa por el uso de los recursos propios destinados a la formación en el empleo (por ejemplo: ingresos por alquiler de los centros de formación de la empresa a terceros, ingresos por proporcionar formación a otras empresas, etc.) |    |    |

### Por favor, lea las siguientes instrucciones antes de continuar

**Si los trabajadores de su empresa participaron en cursos de formación durante el año 2020** (ha respondido ‘Sí’ en alguna de las dos opciones de la pregunta 5.1), **continúe en el siguiente apartado: 6) CURSOS DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (PARTICIPANTES, TEMAS, PROVEEDORES Y COSTES).**

**Si los trabajadores de su empresa no participaron en cursos pero sí en otras formas de formación durante el año 2020** (ha contestado ‘No’ en las dos opciones de la pregunta 5.1 y ha contestado ‘Sí’ en alguna de las opciones de la pregunta 5.3), **continúe en el apartado 7) RESULTADOS DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS.**

**Si los trabajadores de su empresa no participaron en cursos ni en otras formas de formación durante el año 2020** (ha contestado ‘No’ en las dos opciones de la pregunta 5.1 y en todas las opciones de la pregunta 5.3), **continúe en el apartado 9) RAZONES PARA NO HABER REALIZADO ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS.**

### **6) CURSOS DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (PARTICIPANTES, TEMAS, PROVEEDORES Y COSTES)**

Este bloque del cuestionario está referido a la provisión, por parte de su empresa, de cursos de formación a los trabajadores de la misma (trabajadores en alta laboral en cuentas de cotización de la empresa durante 2020), excluyendo a becarios, trabajadores con contratos en prácticas y trabajadores con contrato de formación y aprendizaje.

#### **6.1 En 2020, ¿cuántos trabajadores de su empresa participaron en uno o más cursos de formación?**

*Los participantes en cursos se contarán una sola vez, con independencia del número de cursos distintos a los que hayan asistido.*

|   | Total | Hombres | Mujeres |
|---|-------|---------|---------|
| Trabajadores formados en uno o más cursos en 2020 |       |         |         |

**6.2 Indique el número total de horas empleadas en cursos de formación por los trabajadores de la empresa durante 2020.** Incluya también las horas en cursos obligatorios sobre salud e higiene en el trabajo si las hubiera

|   |   | Total | Cursos diseñados por la empresa | Cursos diseñados por otra organización |
|---|---|-------|---------------------------------|--|
| 1 | Número de horas totales en cursos (durante la jornada de trabajo y fuera de la misma) |       |                                 |  |
| 2 | Número de horas de cursos realizadas durante la jornada de trabajo                    |       |                                 |  |

**6.3 En 2020, ¿qué competencias de las siguientes fueron las más importantes en cuanto al número total de horas de cursos de formación?** (Marque de una a tres)

Un curso (u otra actividad formativa) puede formar en una o varias competencias. Se incluyen a continuación tres ejemplos:

**1. Prevención de riesgos laborales; formación en seguridad y salud.** El RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece tres funciones y niveles de cualificación:

a) El nivel básico correspondería a la opción 11 (Competencias técnicas, prácticas y otras específicas del puesto de trabajo (manejo de maquinaria, medicina, ingeniería, etc.)

b) El nivel intermedio correspondería a dos competencias, la 11 (Competencias técnicas, prácticas y otras específicas del puesto de trabajo (manejo de maquinaria, medicina, ingeniería, etc.)) y la 2 (Competencias de trabajo en equipo.)

c) El nivel superior (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada) correspondería a cuatro competencias diferentes, la 11 (Competencias técnicas, prácticas y otras específicas del puesto de trabajo (manejo de maquinaria, medicina, ingeniería, etc.)), la 2 (Competencias de trabajo en equipo), la 1 (Competencias de dirección) y la 3 (Competencias de atención al público y trato a clientes), para servicios de prevención ajenos.

**2. Manipulación de alimentos:** Opción 11 (Competencias específicas del puesto de trabajo).

**3. Protección de datos:**

a) En el caso del delegado (nivel superior), las competencias en las que se forma son la 1 (Competencia de dirección) y la 2 (Competencia de trabajo en equipo).

b) En el caso de los niveles intermedios y básicos (encargados o subencargados del tratamiento de datos), las competencias en las que se forma son la 1 (De dirección), la 2 (De trabajo en equipo) y la 11 (Competencias específicas del puesto de trabajo).

|    |   |  |
|----|---|--|
| 1  | De dirección (organización y planificación de las tareas del personal a su cargo)   |  |
| 2  | De trabajo en equipo  |  |
| 3  | De atención al público/trato a clientes (gestión de la relación con clientes y público, técnicas de venta, marketing, etc.)   |  |
| 4  | Administrativas de oficina (facturación, contabilidad, gestión del tiempo, etc.)  |  |
| 5  | De resolución de problemas (localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones)  |  |
| 6  | En lenguas extranjeras  |  |
| 7  | Competencias de cálculo y/o lingüísticas (operar con decimales, porcentajes o fracciones, leer o escribir documentos cortos, etc.)  |  |
| 8  | Comunicación oral o escrita (presentaciones, conferencias, lectura de informes, manuales, etc.)   |  |
| 9  | Generales de tecnologías de la información (ofimática a nivel de usuario, uso de programas informáticos específicos para la realización de trabajos complejos, uso de Internet, etc.) |  |
| 10 | Profesionales de tecnologías de la información (programación, administración y mantenimiento de sistemas, creación de páginas web, etc.)  |  |
| 11 | Competencias técnicas, prácticas y otras específicas del puesto de trabajo (manejo de maquinaria, medicina, ingeniería, etc.)   |  |



|    |                                |  |
|----|--------------------------------|--|
| 12 | Otras<br>Especificar:<br>_____ |  |
|----|--------------------------------|--|

**6.4 Si la empresa proporcionó en 2020 algunos cursos obligatorios de formación para los trabajadores sobre salud e higiene en el trabajo (ha respondido "Sí" en la pregunta 5.2), ¿cuál fue el número total de horas dedicadas a este tipo de cursos?**

**6.5.** Si en la pregunta 5.1 respondió que algún trabajador de la empresa participó en 2020 en cursos de formación principalmente diseñados y gestionados por terceros (opción 2),  **señale los proveedores de formación más importantes que la empresa eligió para darlos, según el número de horas de cursos.** (Marque entre uno y tres).

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1 | Centros de enseñanza secundaria (ESO, Bachillerato o Formación Profesional), universidades y otros centros de educación superior   |  |
| 2 | Otras instituciones públicas de formación (por ejemplo, centros de educación de adultos)   |  |
| 3 | Empresas privadas de formación (entidades privadas que imparten formación con ánimo de lucro como actividad principal)   |  |
| 4 | Entidades privadas cuya actividad principal no es la formación, pero la imparten como servicio adicional (proveedores de materiales y equipos, empresas asociadas, etc.) |  |
| 5 | Asociaciones empresariales o cámaras de comercio   |  |
| 6 | Sindicatos y demás asociaciones de trabajadores  |  |
| 7 | Otros<br>Especificar: _____  |  |

**6.6 Indique los costes, correspondientes al año 2020, en que ha incurrido la empresa para proporcionar cursos de formación a sus trabajadores.** (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción y, si procede, anote la cantidad)

|   |   | Sí | No | Coste en euros, sin IVA | IVA |
|---|---|----|----|-------------------------|-----|
| 1 | Pagos a proveedores de cursos para los trabajadores de la empresa (incluyendo matrículas, gastos del curso y coste de asesores, examinadores y formadores externos) y alquiler de locales para cursos   |    |    |                         |     |
| 2 | Gastos de viaje, dietas, gastos de desplazamiento, alojamiento, etc. de los participantes en cursos de formación  |    |    |                         |     |
| 3 | Coste laboral del personal de la empresa dedicado al diseño y gestión de cursos, incluyendo gastos de viaje, dietas, etc. (Si estos trabajadores se dedican parcialmente a labores de formación solo habrá que tener en cuenta el tiempo dedicado a estas tareas)   |    |    |                         |     |
| 4 | Coste de centros, locales o salas propiedad de la empresa, específicos para formación, en los que han tenido lugar los cursos de formación para sus trabajadores (incluyendo costes de amortización de salas y equipos, así como gastos corrientes), y costes de materiales de formación adquiridos para dichos cursos (proyector, material informático, pizarras, folios, muebles, etc.) |    |    |                         |     |
| 5 | Otros costes  |    |    |                         |     |

|   |                                      |  |  |  |
|---|--------------------------------------|--|--|--|
|   | Especificar: _____<br>_____<br>_____ |  |  |  |
| 6 | Total costes                         |  |  |  |

## 7) RESULTADOS DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

Las tres preguntas siguientes deben ser respondidas por las empresas que hayan proporcionado cursos de formación u otras formas de formación para los trabajadores en 2020.

### 7.1 ¿Evalúa su empresa habitualmente los resultados de la formación para sus trabajadores?

|   |                                |  |
|---|--------------------------------|--|
| 1 | Sí, para todas las actividades |  |
| 2 | Sí, para algunas actividades   |  |
| 3 | No                             |  |

7.2 Si respondió la opción 1 o la opción 2 en la pregunta anterior, **señale los métodos que se utilizaron:** (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción. Al menos se debe señalar 'Sí' en una de las opciones)

|   |  | Sí | No |
|---|--|----|----|
| 1 | Certificación tras una prueba escrita o práctica   |    |    |
| 2 | Encuesta de satisfacción a los participantes   |    |    |
| 3 | Valoración del rendimiento de los participantes en relación a los objetivos de la formación (por ejemplo mediante cuestionario, valoración por superior jerárquico, etc.)  |    |    |
| 4 | Valoración del impacto de la formación en el rendimiento de departamentos importantes o en el conjunto de la empresa (por ejemplo en tiempos de producción, retrasos, utilización del equipo, reducción de pérdidas, etc.) |    |    |
| 5 | Otros  |    |    |

7.3 **Valore la influencia de los siguientes objetivos en la realización de las acciones formativas de su empresa en 2020.** (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción)

|   |   | Nada | Poco | Bastante | Mucho |
|---|---|------|------|----------|-------|
| 1 | Responder a un sistema predeterminado de promoción interna  |      |      |          |       |
| 2 | Readaptar al personal a los cambios técnicos introducidos en la empresa                               |      |      |          |       |
| 3 | Readaptar al personal a los cambios organizativos introducidos en la empresa                          |      |      |          |       |
| 4 | Adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa                        |      |      |          |       |
| 5 | Mejorar la cualificación básica del personal para compensar su insuficiencia o inadecuación formativa |      |      |          |       |
| 6 | Adaptación impuesta por cambios normativos  |      |      |          |       |

## 8) FACTORES QUE HAN LIMITADO LA REALIZACIÓN DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

La siguiente pregunta debe ser respondida por las empresas que hayan proporcionado cursos u otras formas de formación a sus trabajadores en 2020.

**8.1 Valore en qué grado los siguientes factores han limitado la realización de cursos u otras formas de formación para los trabajadores de la empresa en 2020.** (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción)

|    |  | Nada | Poco | Bastante | Mucho |
|----|--|------|------|----------|-------|
| 1  | El nivel de formación de los empleados era el apropiado para las necesidades de la empresa   |      |      |          |       |
| 2  | La empresa prefirió contratar a personal con la cualificación, habilidades y competencias necesarias   |      |      |          |       |
| 3  | Dificultad para evaluar las necesidades de formación de la empresa   |      |      |          |       |
| 4  | La falta de cursos de formación adecuados en el mercado  |      |      |          |       |
| 5  | El alto coste de los cursos de formación   |      |      |          |       |
| 6  | La empresa prefirió tener personal con contratos de formación y aprendizaje o personal en formación por convenio de Formación profesional dual a proporcionar más formación a sus trabajadores |      |      |          |       |
| 7  | El mayor esfuerzo realizado en años anteriores para ofrecer formación a sus trabajadores   |      |      |          |       |
| 8  | La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los trabajadores de la empresa  |      |      |          |       |
| 9  | Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas   |      |      |          |       |
| 10 | Reducción de las actividades de formación planificadas debidas a las restricciones relacionadas con el Covid-19  |      |      |          |       |
| 11 | Otras razones  |      |      |          |       |

## 9) RAZONES PARA NO HABER REALIZADO ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

La siguiente pregunta debe ser respondida por las empresas que **no** hayan proporcionado ningún tipo de formación (ni cursos ni otras formas de formación) a sus trabajadores en 2020.

**9.1 Indique cuánto han influido los siguientes factores para no haber proporcionado formación (ni cursos ni otras formas de formación) a sus trabajadores en 2020.** (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción)

|   |  | Nada | Poco | Bastante | Mucho |
|---|--|------|------|----------|-------|
| 1 | El nivel de cualificación, habilidades y competencias de los trabajadores era el adecuado para las necesidades de la empresa   |      |      |          |       |
| 2 | La empresa prefirió contratar a personal con la cualificación, habilidades y competencias necesarias   |      |      |          |       |
| 3 | Dificultad para evaluar las necesidades de formación de la empresa   |      |      |          |       |
| 4 | La falta de cursos de formación adecuados en el mercado  |      |      |          |       |
| 5 | El alto coste de los cursos de formación   |      |      |          |       |
| 6 | La empresa prefirió tener personal con contratos de formación y aprendizaje o personal en formación por convenio de Formación profesional dual a proporcionar más formación a sus trabajadores |      |      |          |       |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 7  | El mayor esfuerzo realizado en años anteriores para ofrecer formación a sus trabajadores                           |  |
| 8  | La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los trabajadores de la empresa                        |  |
| 9  | Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas   |  |
| 10 | Cancelación o aplazamiento de las actividades de formación debido a las restricciones relacionadas con el Covid-19 |  |
| 11 | Otras razones  |  |

## 10) PREVISIONES EMPRESARIALES

### 10.1 ¿Cuál es su previsión sobre el número total de trabajadores de la empresa de aquí a un año?

|   |                     |               |
|---|---------------------|---------------|
| 1 | Se incrementará     | → Pase a 10.2 |
| 2 | Permanecerá estable | → Pase a 10.4 |
| 3 | Disminuirá          | → Pase a 10.3 |

### 10.2 Si tiene previsto aumentar la plantilla, señale en qué grupos de los siguientes se producirá ese aumento y el tipo de contrato que utilizaría.

|   |  | Aumento de plantilla |    | Tipo de contrato |            |
|---|--|----------------------|----|------------------|------------|
|   |  | Sí                   | No | Temporal         | Indefinido |
| 1 | Personal directivo, técnicos y profesionales asociados a titulaciones superiores (universitarias: licenciaturas, diplomaturas, grados). Se incluyen también artistas, profesionales de la cultura y el espectáculo |                      |    |                  |            |
| 2 | Personal técnico y profesionales de apoyo, supervisores y encargados   |                      |    |                  |            |
| 3 | Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina  |                      |    |                  |            |
| 4 | Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores   |                      |    |                  |            |
| 5 | Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción, transporte, operadores de maquinaria, etc.   |                      |    |                  |            |
| 6 | Trabajadores no cualificados   |                      |    |                  |            |

### 10.3 Si tiene previsto disminuir la plantilla, señale en qué grupos de los siguientes se producirá esa disminución.

|   |   | Disminución de plantilla |    |
|---|---|--------------------------|----|
|   |   | Sí                       | No |
| 1 | Personal directivo, técnicos y profesionales asociados a titulaciones superiores (universitarias: licenciaturas, diplomaturas, grados). Se incluyen también artistas, profesionales de la cultura y el espectáculo. |                          |    |
| 2 | Personal técnico y profesionales de apoyo, supervisores y encargados.   |                          |    |
| 3 | Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.  |                          |    |
| 4 | Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.   |                          |    |
| 5 | Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción, transporte, operadores de maquinaria, etc.  |                          |    |
| 6 | Trabajadores no cualificados  |                          |    |

**10.4 Ante un hipotético cambio en la demanda de los productos o servicios en su empresa, indique cuál sería su reacción si:**

**a. Se produce un aumento de la demanda relevante y que se prevé va a tener cierta duración en el tiempo.** (Marque la opción que considera que aplicaría en primer lugar)

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1 | Contratación de nuevo personal indefinido                                |  |
| 2 | Contratación de nuevo personal temporal (directamente o a través de ETT) |  |
| 3 | Incremento del número de horas trabajadas                                |  |
| 4 | Aumento de la subcontratación a otras empresas                           |  |
| 5 | Otros (Especificar)<br>_____   |  |

**a.1. En el caso de optar por ésta modalidad contractual** (ha marcado 'Sí' en la opción 2 de la pregunta anterior), **indique cuál sería el motivo principal.** (Marque una sola opción)

|   |   |  |
|---|---|--|
| 1 | Porque lo exigen las necesidades de la producción y/o de la organización                            |  |
| 2 | Debido a las dificultades que se presentan para establecer una distribución irregular de la jornada |  |
| 3 | Por su menor coste laboral  |  |
| 4 | Para contar con mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo                                    |  |
| 5 | Para probar rendimiento del trabajador  |  |
| 6 | Para evitar o limitar la potencial litigiosidad de los despidos                                     |  |
| 7 | Otro (Especificar)<br>_____   |  |

**b. Se produce una reducción de la demanda relevante y que se prevé va a tener cierta duración en el tiempo.** (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción. Al menos se debe señalar 'Sí' en una de las opciones)

|   |  | Sí | No |
|---|--|----|----|
| 1 | Reducción de precios   |    |    |
| 2 | Reducción de costes laborales (reducción de los salarios -con o sin reducción de las horas trabajadas-, reducción de costes laborales no salariales, reducción del número de trabajadores, etc.) |    |    |
| 3 | Reducción de costes no laborales   |    |    |
| 4 | Reducción de la producción (incluyendo parada temporal)  |    |    |
| 5 | Otros<br>Especificar: _____<br>_____<br>_____  |    |    |

**b.1. En el caso de optar por una reducción de costes laborales** (ha marcado Sí en la opción 2 de la pregunta anterior), **indique qué vía utilizaría preferentemente.** (Marque la opción que considera que aplicaría en primer lugar).

|   |   |  |
|---|---|--|
| 1 | Reducción de la parte fija de los salarios  |  |
| 2 | Reducción de la parte variable de los salarios  |  |
| 3 | Reducción de otros costes laborales no salariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento a IT, etc.) |  |
| 4 | Reducción del número de horas trabajadas y los salarios (se incluyen suspensiones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción)      |  |
| 5 | Reducción del número de trabajadores con contrato de trabajo indefinido   |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 6 | Reducción del número de trabajadores con contrato de trabajo temporal |  |
| 7 | Otros (Especificar)<br>_____<br>_____<br>_____<br>_____               |  |

**Observaciones generales al cuestionario:**

*Gracias por su colaboración*