

Encuesta Anual Laboral

y su comparativa con la formación programada por las empresas



Serie: Cuadernos de trabajo. Número: 6/2023

Título: Encuesta Anual Laboral y su comparativa con la formación programada por las empresas

Unidad de Estadística y Gestión de la Información

Fecha: noviembre 2023

Edita y distribuye

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

C/ Torrelaguna, 56. 28027 Madrid

www.fundae.es

Contenido

1. Principales resultados.....	2
2. Metodología:	3
Objetivos	3
Directorio, marco y unidad a investigar	4
3. La formación en las empresas.....	5
a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:.....	5
b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas	9
c) La formación que realizan las empresas	12
d) Competencias en las que se forman los trabajadores.	16
e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.....	18
f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación	21
g) Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2021) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2021.....	26

1. Principales resultados

Los datos más significativos de la Encuesta Anual Laboral (EAL-2021)¹ del Ministerio de Trabajo y Economía Social, realizada en 2021, reflejan que:

- El 67,3% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación² a sus trabajadores, una proporción más alta a la registrada en 2020 pero aún lejos de las cifras prepandémicas.
- Las microempresas (58,9%) son las que menos formación realizan, por debajo de la media nacional. Por el contrario, las empresas de 50 y más trabajadores hacen formación por encima del 90%.
- Las competencias consideradas relevantes en las que se forman los trabajadores son las *técnicas específicas del puesto de trabajo*, mencionada por el 46,7%, de *trabajo en equipo* y de *atención al público o trato a los clientes*, con un 25,8% y 20,2% respectivamente.
- El 39% de las empresas que realizaron formación señalaron como factor limitador de la formación la *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*. Se produce un descenso de la percepción que tienen las empresas de este factor respecto a 2019, y un ligero aumento en relación a 2020.
- En 2020 un 32,7% de las empresas de más de cinco trabajadores no realizaron ningún tipo de formación.
- Un 80,7% consideró bastante o muy relevante el motivo de no ofrecer formación a sus trabajadores el tener empleados con “el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa”, el 61,2%, la de “preferir contratar personal con las habilidades y competencias requeridas” y el 45,9% la “elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa”. En relación con *la dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones*, respecto a 2020 se produce un aumento de dos puntos (39,1% frente a 37,1% de 2020).
- La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2021 es de 60,8% frente al 43% de las empresas en la iniciativa de formación de las empresas en 2021. Unos porcentajes más altos que en 2020.

¹ La información que se presenta hace referencia al año 2021. La recogida de datos de la EAL 2021 se llevó a cabo entre los meses de septiembre y noviembre del 2022 y su publicación en 2023.

² Las actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por otra organización; formación instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios; participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje; aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; aprendizaje autodirigido.

2. Metodología:

Objetivos

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha realizado la novena Encuesta Anual Laboral³ dirigida a empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2021.

El siguiente documento tiene por objeto analizar la última Encuesta Anual Laboral 2021 (EAL-2021), profundizando en aquellos aspectos referentes a la formación que realizan las empresas, junto con la comparativa entre esta y la iniciativa de la formación programada por las empresas 2021, que gestiona Fundae.

La Encuesta Anual Laboral es una investigación incluida en el Programa Anual 2021 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024, realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

Es una encuesta por muestreo dirigida a empresas, cuyo objetivo principal es la obtención de información sobre las medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas; también analiza aquellos aspectos relacionados con las relaciones laborales, temas relativos a las previsiones empresariales y la prevención de riesgos laborales y la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores

Como actividades de formación y cualificación se entienden aquellas actividades formativas destinadas a los propios trabajadores de la empresa, previamente planificada por la empresa y financiadas por esta, en su totalidad o parcialmente, y organizadas e impulsadas con el objetivo del aprendizaje del trabajador.

Estas actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por terceros; formación, instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo, utilizando los medios habituales de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios; participación en conferencias, seminarios o grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje; aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; aprendizaje autodirigido.

³ <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eal/welcome.htm>

Directorio, marco y unidad a investigar

Para la extracción de la muestra se ha utilizado el directorio de empresas del “Fichero de Empresas Inscritas en la Seguridad Social”. El marco lo constituyen las unidades de ese directorio que pertenecen al ámbito investigado por la encuesta y la unidad a investigar es la empresa con cinco y más trabajadores, definida como unidad organizativa de producción de bienes y servicios que disfruta de una cierta autonomía de decisión.

La muestra se ha diseñado de acuerdo con un muestreo estratificado. Se han considerado los estratos definidos por el cruce de la actividad económica de la empresa, el tramo de tamaño, medido este en función de la media de trabajadores de la empresa en los meses del año de referencia en los que ha tenido trabajadores en alta laboral y la Comunidad Autónoma.

La investigación es exhaustiva para las empresas de más de 499 trabajadores debido a su importancia. En el resto de los estratos, se ha llevado a cabo un muestreo con probabilidades iguales. El tamaño de muestra en el ámbito nacional es alrededor de 11.600 empresas.

El ámbito geográfico incluye todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla.

El ámbito poblacional está constituido por las empresas con cinco o más asalariados en media durante los meses que la empresa ha tenido trabajadores en alta laboral en el año de referencia.

Con respecto al ámbito sectorial, se incluyen todas las actividades a excepción, según la CNAE-2009, de 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 información solicitada está referida al conjunto del año de referencia. La recogida de datos de la EAL 2021 se llevó a cabo entre los meses de septiembre y noviembre del 2022.

3. La formación en las empresas.

Los principales aspectos que analizaremos en este documento serán:

- a) Las competencias formativas más importantes para la empresa.
- b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas.
- c) La formación que realizan las empresas.
- d) Competencias en las que se forman los trabajadores.
- e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.
- f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación.

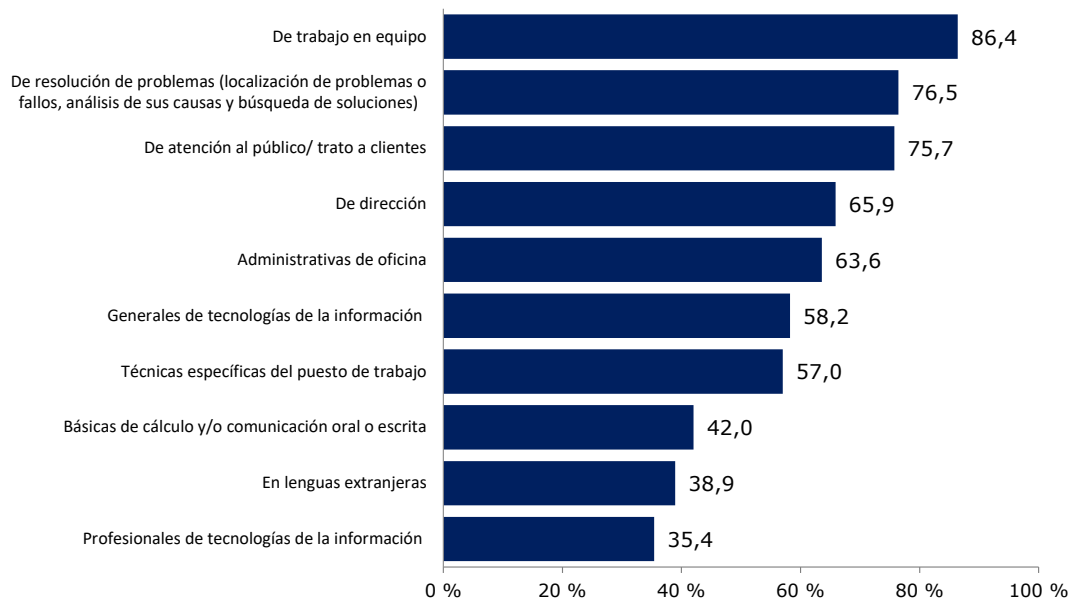
a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:

Para el desarrollo de su actividad las empresas requieren una serie de competencias de sus trabajadores. En la actual Encuesta Anual Laboral 2021, se solicita a las empresas que señalen las competencias que considere más importantes para el desarrollo de su empresa en los próximos años, entendiendo por competencia la capacidad para utilizar habilidades, conocimientos y experiencias para llevar a cabo una actividad o tarea, estas son:

- *De dirección*
- *De trabajo en equipo*
- *De atención al público o trato con clientes*
- *Administrativas de oficina*
- *De resolución de problemas*
- *En lenguas extranjeras*
- *Competencias de cálculo y/o comunicación oral o escrita*
- *Generales de tecnologías de la información*
- *Profesionales de tecnologías de la información*
- *Técnicas específicas del puesto de trabajo*

Las empresas consideran que las competencias más importantes (mucho+ bastante importancia) que van a necesitar en los próximos años y en las que deben formarse sus trabajadores son aquellas que se refieren al *trabajo en equipo* (86,4%), de *resolución de problemas* (76,5%) y la *atención al público o trato a clientes* (75,7%).

Competencias consideradas más importantes para las empresas en los próximos años (mucho+bastante importancia)



Según el tamaño de las empresas, apenas se producen diferencias y las competencias de trabajo en equipo, la resolución de problemas, de dirección o de atención al público o trato con clientes se encuentran entre los tres primeros considerados como más relevantes.

Las empresas de 5 a 49 trabajadores consideran que las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (86,2%).
- Competencias de *resolución de problemas* (76,1%).
- Competencias de *atención al público o trato con clientes* (75,7%).

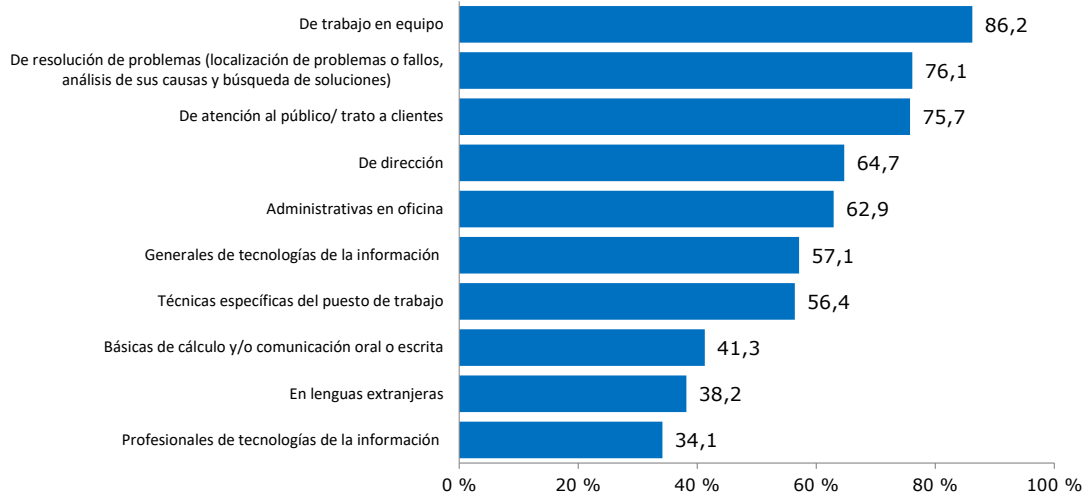
Para las empresas con una plantilla de 50 a 499 trabajadores las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (88,9%).
- Competencias de *dirección* (80,4%).
- Competencias de *resolución de problemas* (80,3%).

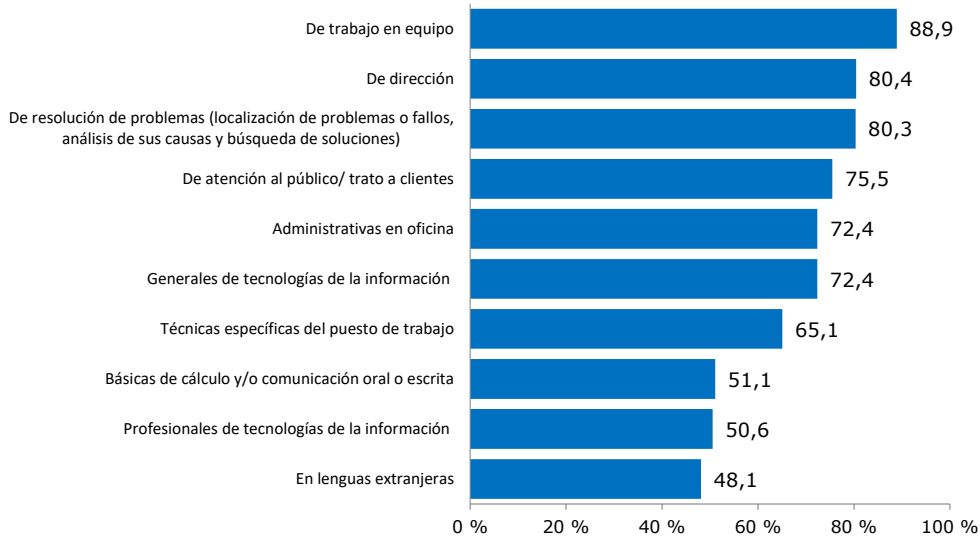
Para aquellas empresas con una plantilla de más de 499 trabajadores las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (92,4%).
- Competencias de *dirección* (87,5%).
- Competencias en *resolución de problemas* (84%).

**Competencias: empresas de 5-49 trabajadores
(mucho+bastante importancia)**



**Competencias: empresas de 50 a 499 trabajadores
(mucho+bastante importancia)**





Desde el punto de vista sectorial, las empresas consideran que las competencias más relevantes son las siguientes:

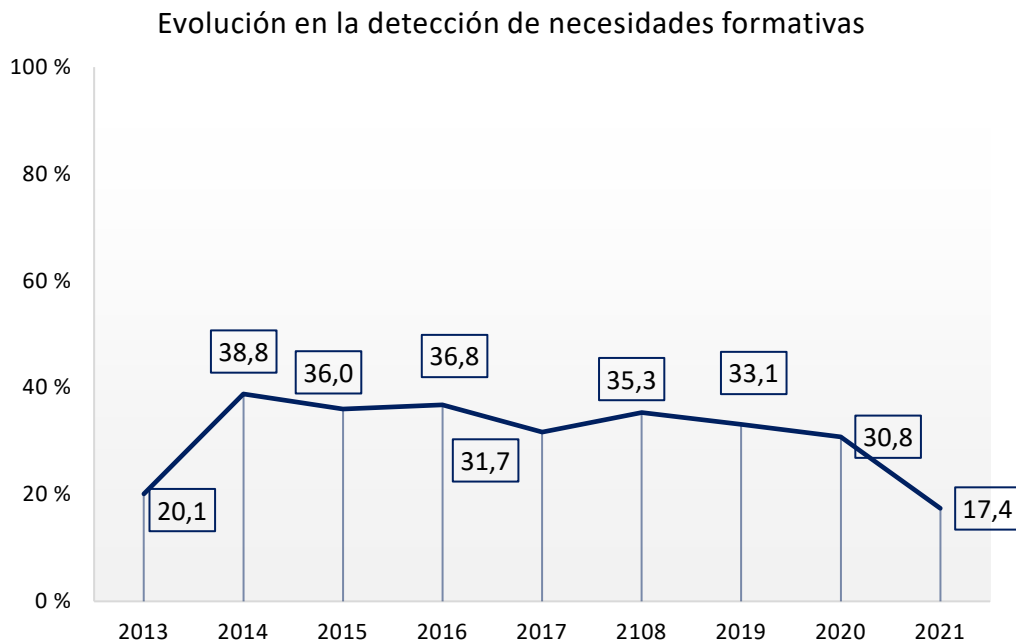
Competencias consideradas más importantes para las empresas en los próximos años
(mucho+bastante importancia) por sector de actividad

	Industria	Construcción	Servicios
De dirección	70,3	66,1	64,8
De trabajo en equipo	86,0	86,3	86,5
De atención al público/ trato a clientes	66,9	59,0	80,7
Administrativas en oficina	69,1	66,5	61,8
Técnicas específicas del puesto de trabajo	76,7	71,6	50,0
De resolución de problemas (localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones)	77,9	76,5	76,1
En lenguas extranjeras	40,1	18,1	42,4
Básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita	42,9	35,5	43,0
Generales de tecnologías de la información	61,9	51,5	58,6
Profesionales de tecnologías de la información	38,0	28,3	36,1

b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas

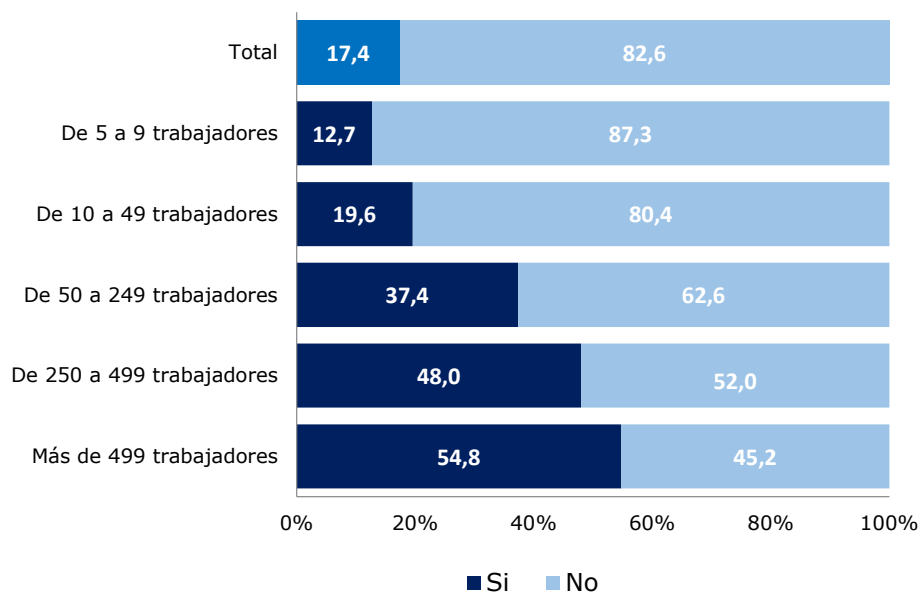
Solo un 17,4% de las empresas detectaron necesidades formativas en sus trabajadores, trece puntos porcentuales menos respecto a 2020. De las empresas que detectaron necesidades formativas, el 88% realizaron formación. De las que no detectaron necesidades formativas (82,6%) realizaron formación un 62,9%.

A lo largo de los nueve años en los que se han realizado las EAL, la evolución experimentada en la detección de necesidades formativas por parte de las empresas ha tenido una tendencia creciente hasta 2019 y 2020 que desciende ligeramente, mientras que en esta ocasión (2021) también se reduce pero de manera más significativa.



El tamaño de la plantilla de la empresa incide en la mayor o menor detección de necesidades formativas de los trabajadores, las grandes empresas suelen tener un departamento de formación que se encarga de desarrollar estas funciones y esto incide directamente en este aspecto. Las empresas de más de 499 trabajadores detectaron sus necesidades formativas en un 54,8% frente al 12,7% de las empresas de 5 a 9 trabajadores.

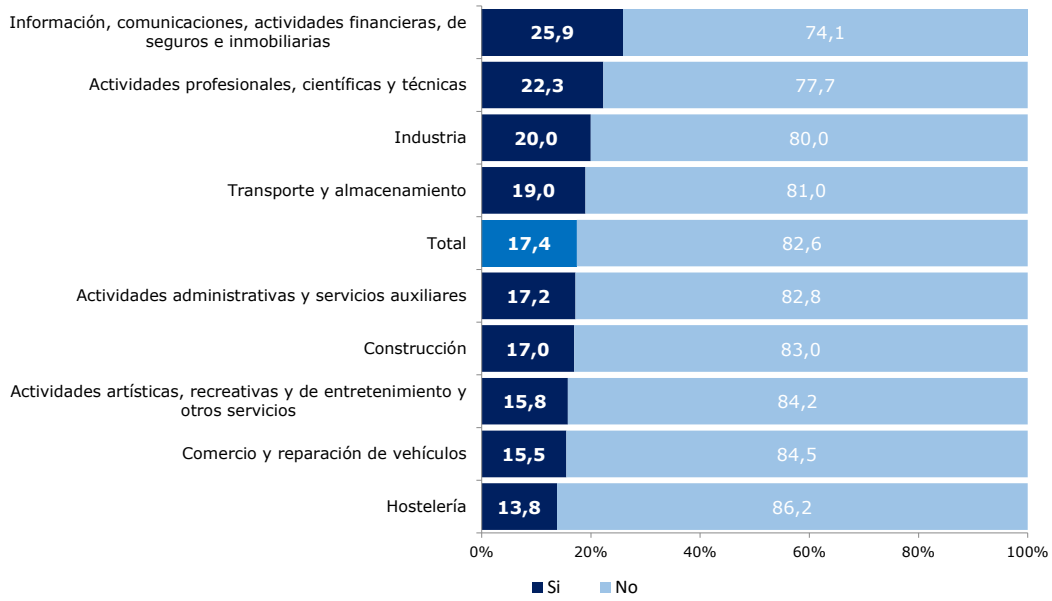
Empresas según si detectaron necesidades formativas por tamaño de plantilla



Los sectores con mayor implicación en la detección de las necesidades formativas de sus trabajadores, por encima de la media, son:

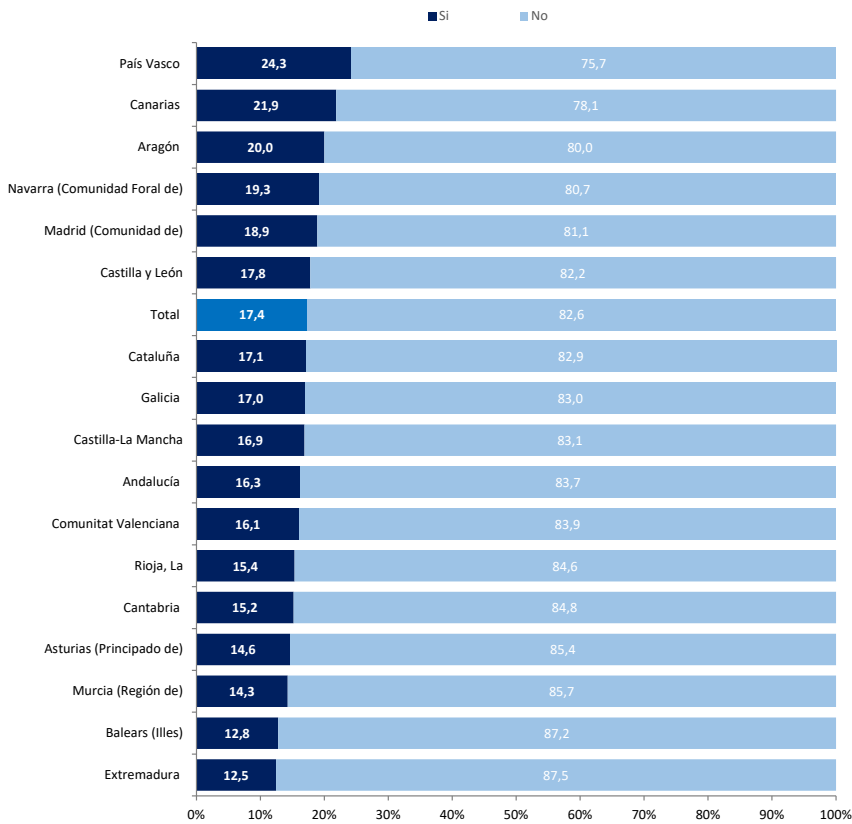
- ✓ “Información, comunicación, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” (25,9%).
- ✓ “Actividades profesionales científicas y técnicas” (22,3%).
- ✓ “Industria” (20%).
- ✓ “Transporte y almacenamiento” (19%)

Empresas que detectaron necesidades formativas por sector de actividad



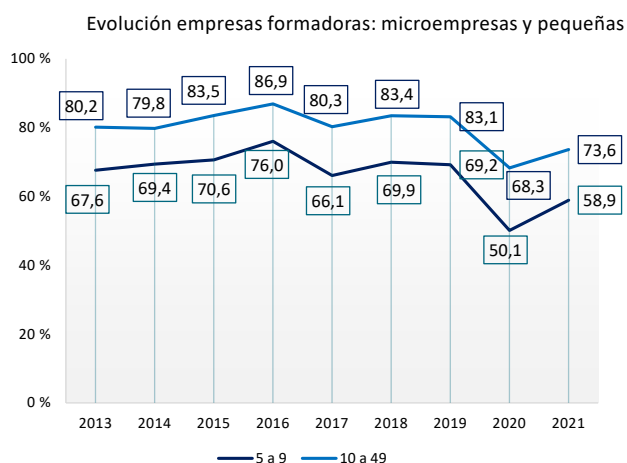
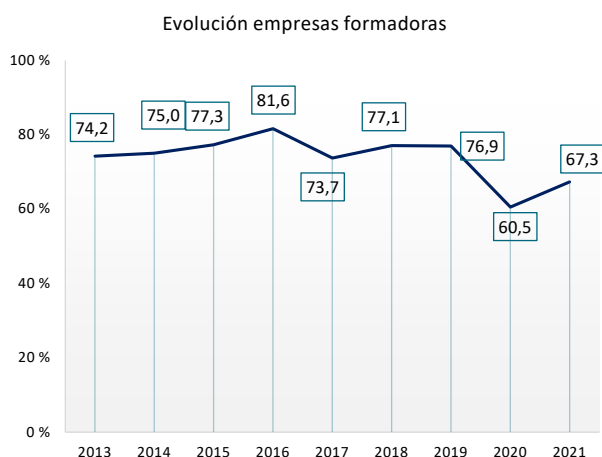
Seis comunidades autónomas se sitúan por encima de la media en la importancia que conceden a la detección de necesidades formativas, entre las que se encuentran País Vasco, Canarias, Aragón, la Comunidad Foral de Navarra, Comunidad de Madrid y Castilla León.

Detección necesidades formativas por Comunidad autónoma



c) La formación que realizan las empresas

En el 2021, el 67,3% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación⁴ a sus trabajadores, siete puntos más que en 2020, el incremento es mayor en las microempresas de 5 a 9 trabajadores, casi nueve puntos más que en la edición anterior.

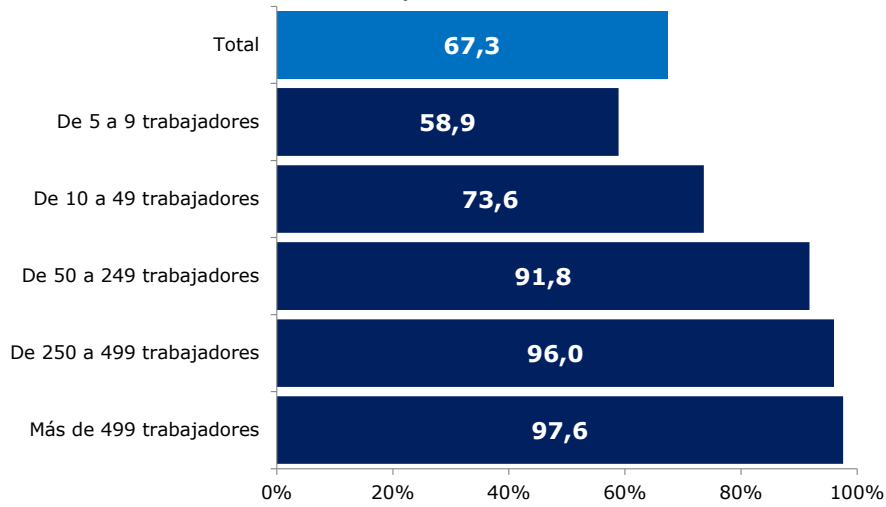


A lo largo de los nueve años en los que se ha realizado la EAL las empresas de 50 y más trabajadores han formado a más del 90% de los empleados, llegando casi al 98% en las de más de 499 trabajadores.

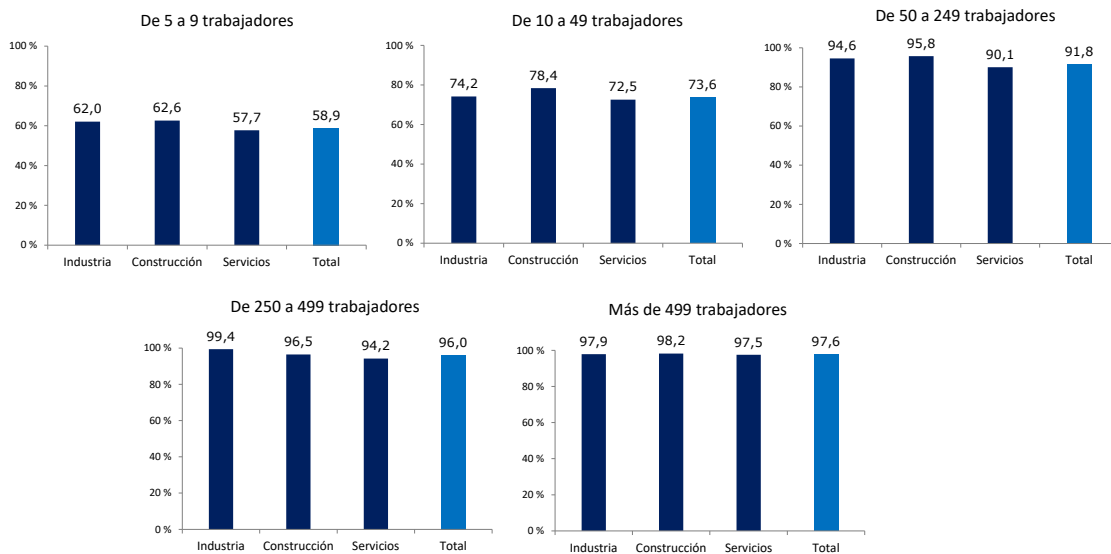
Respecto a las empresas de 5 a 9 trabajadores, el porcentaje de las formadoras se sitúa en torno al 60%, proporción que se incrementa en las empresas de 10 a 49 trabajadores alcanzando el 73,6%.

⁴ Las actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por otra organización; formación instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios; participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje; aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; aprendizaje autodirigido.

Empresas formadoras por tamaño de plantilla

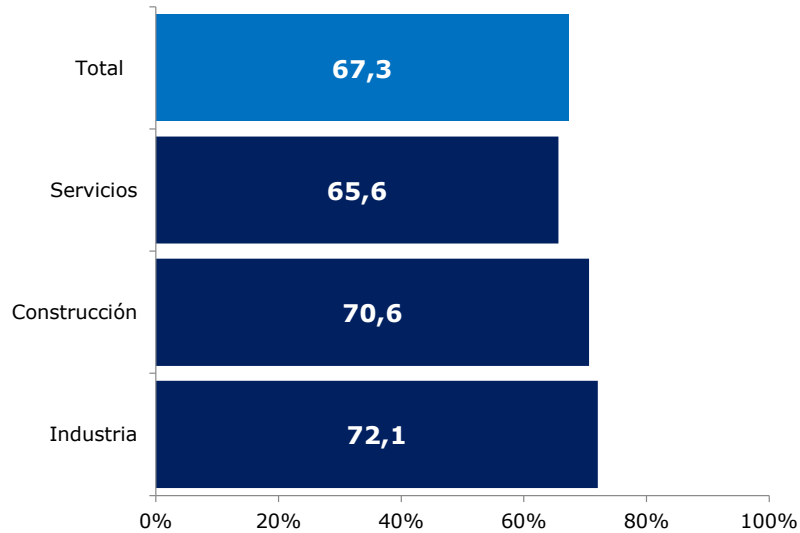


Los trabajadores de las microempresas, de 5 a 9 trabajadores, de la construcción y de la industria se forman en mayor medida que en los servicios. En las pequeñas empresas también es en la construcción donde la formación alcanza mayores proporciones (78,4%), si bien en el resto de las actividades superan el 70%.



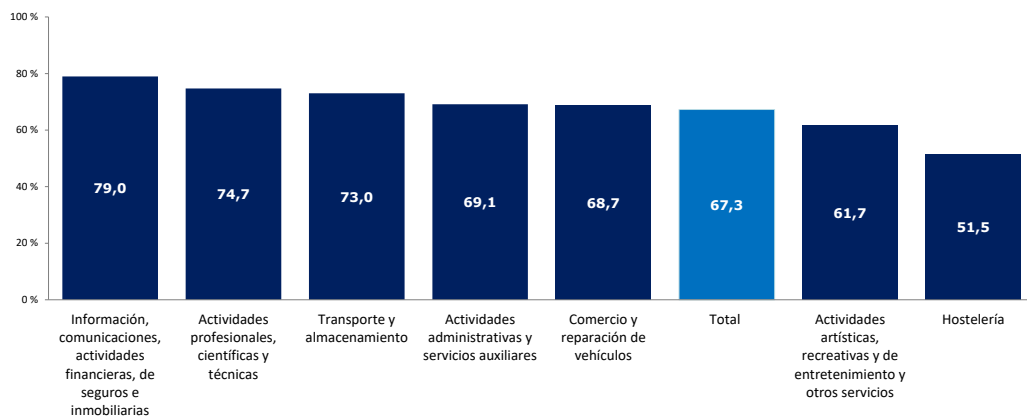
Por grandes sectores de actividad, las empresas que más forman a sus trabajadores son las de la industria (72,1%) y la construcción (70,6%).

Empresas formadoras por sector

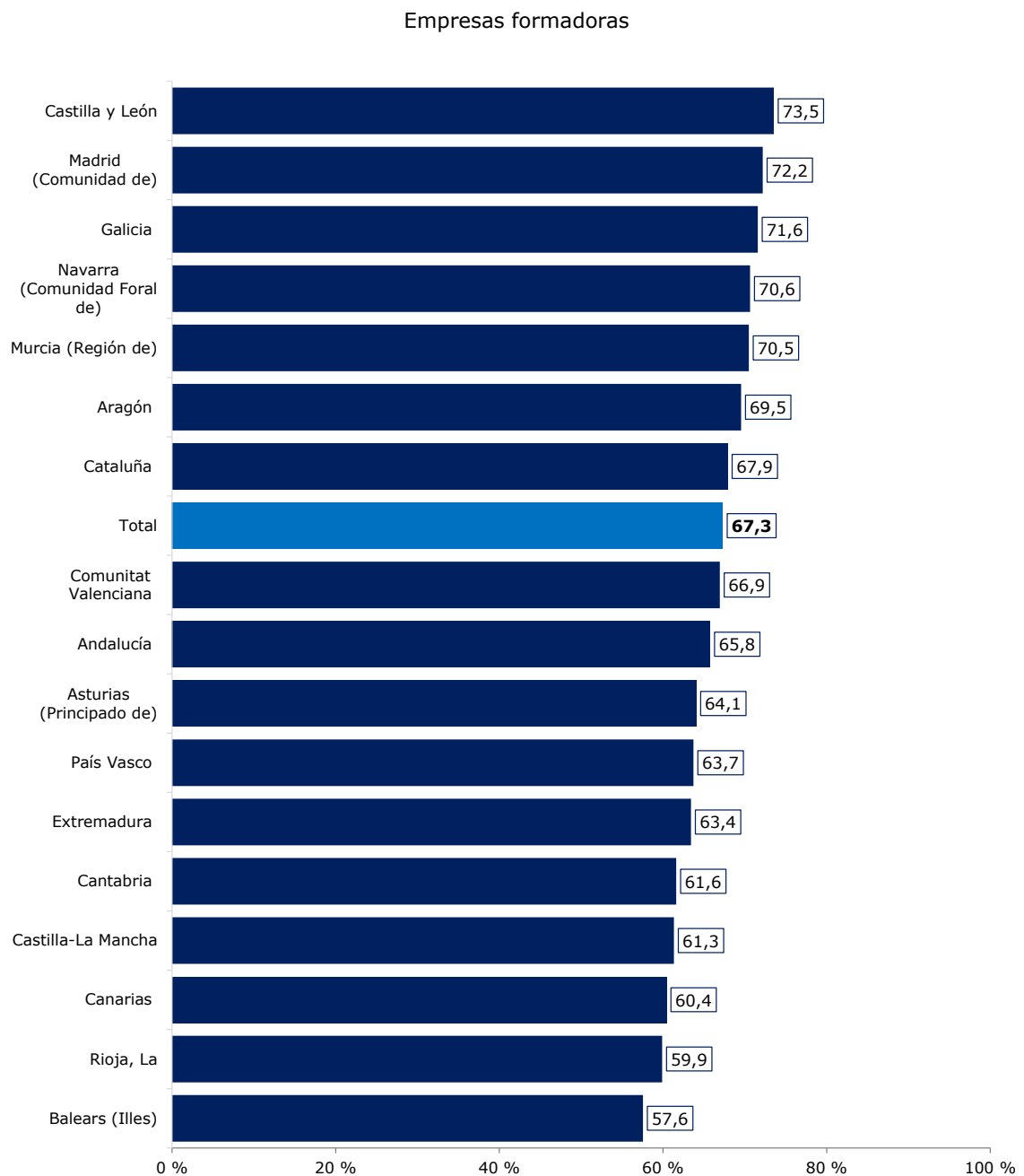


No todas las empresas del sector servicios forman en la misma medida a sus trabajadores, si desglosamos el sector por agrupaciones de sección de actividad (CNAE-2009), observamos como el mayor porcentaje lo registra el sector de “actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” con un 79% y las “actividades profesionales, científicas y técnicas” con un 74,7%. La hostelería sigue siendo el sector que menos formación proporciona a sus trabajadores, situándose por debajo de la media, tan solo un 51,5% de las empresas de este sector forma a sus trabajadores.

Empresas formadoras del sector Servicios



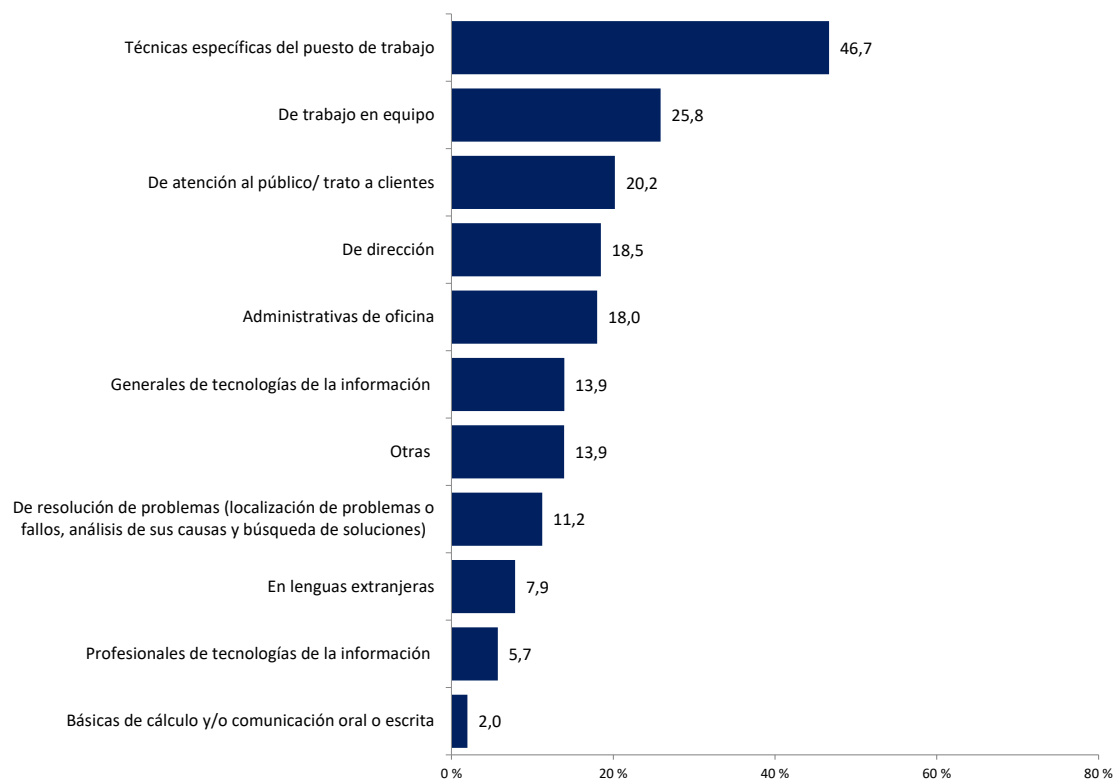
Desde el punto de vista territorial, las empresas de Castilla León, Madrid, Galicia, Navarra, Murcia, Aragón y Cataluña son las que más formación realizan, con valores superiores a la media nacional (67,3%).



d) Competencias en las que se forman los trabajadores.

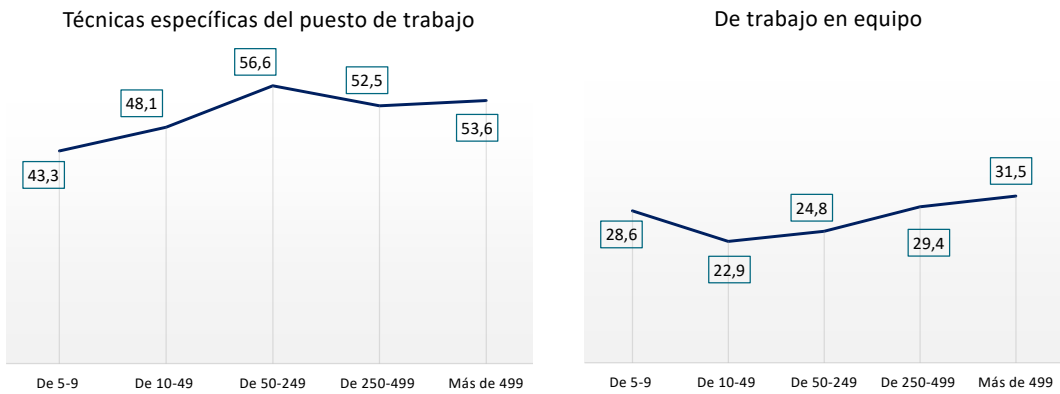
Las competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores son las *técnicas específicas del puesto de trabajo*, mencionado por el 46,7% de las empresas; le siguen el *trabajo en equipo* y la *atención al público o trato a los clientes*, con un 25,8% y 20,2% respectivamente. Las competencias *profesionales de tecnologías de la información* (5,7%) y las *básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita* (2%) tienen menor incidencia en la formación. Estas competencias son las mismas y por el mismo orden a las recogidas en 2020.

Competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores

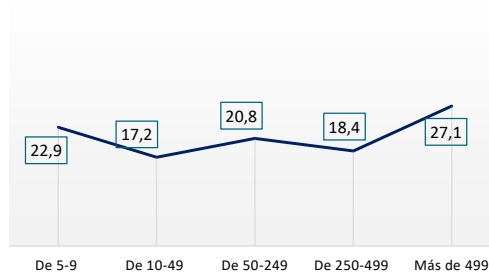


Las tres principales competencias según el tamaño de la plantilla:

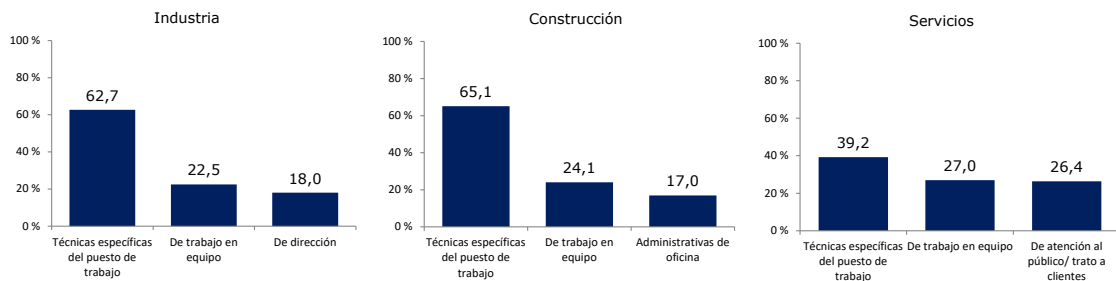
Principales competencias



Atención al público/trato a clientes



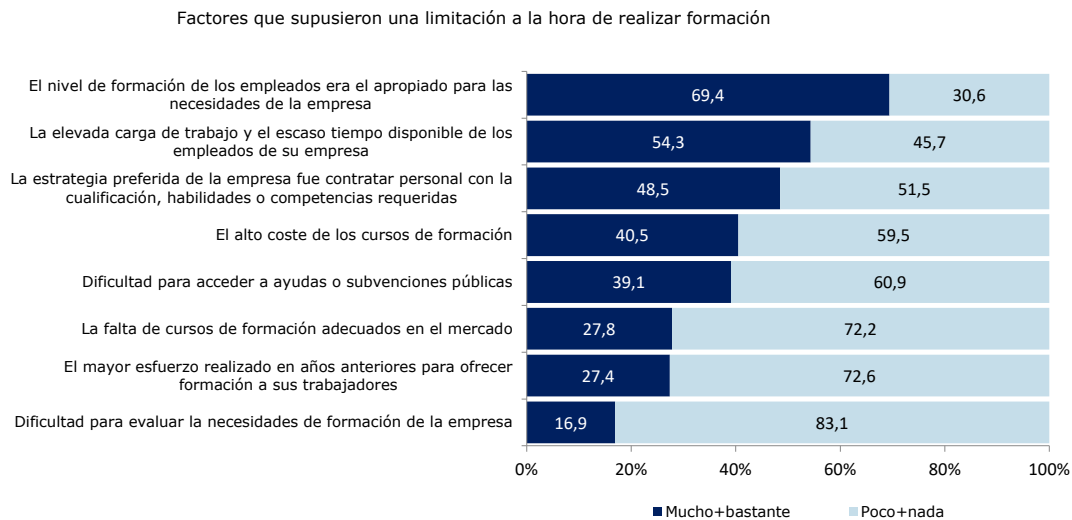
En la industria y en la construcción, las competencias en *técnicas específicas del puesto de trabajo* son señaladas por más del 60%, mientras que en los servicios desciende al 39,2%.



e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.

Los factores más importantes (mucho+bastante) declarados por las empresas como limitadores de la formación, son:

- El nivel de formación de los empleados era el apropiado para las necesidades de la empresa (69,4%).
- La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa (54,3%)
- La estrategia preferida de la empresa fue contratar personal con la cualificación, habilidades o competencias requeridas (48,5%)



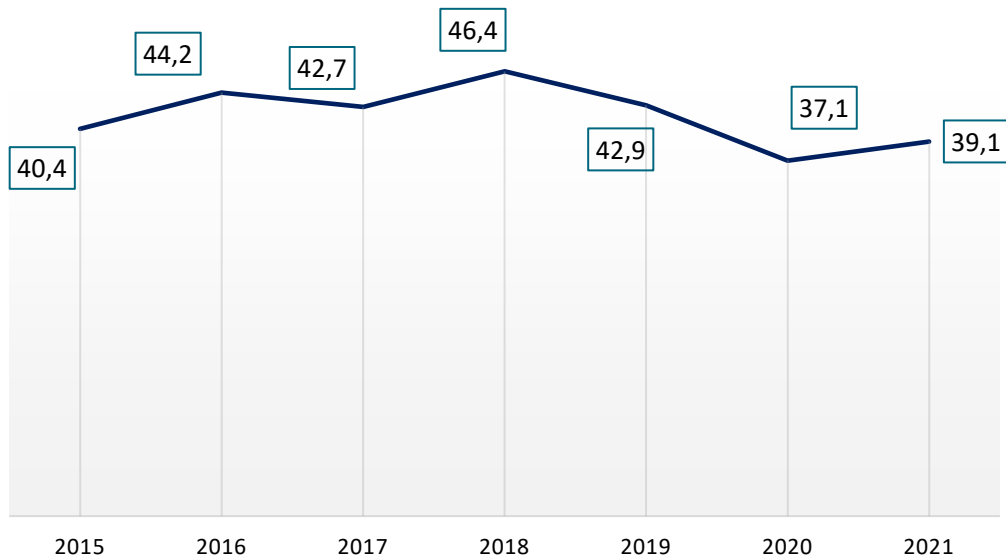
Algunos de los factores que limitan la formación hacen referencia a dificultades concretas que tiene la empresa para dar formación a sus trabajadores, en concreto los *factores relacionados con el coste, la falta de cursos adecuados y las dificultades de acceso a ayudas o subvenciones*:

- Las empresas de 5 a 49 trabajadores señalan que les ha limitado la formación el *alto coste de la formación* en un 40,9%, las empresas de más de 499 trabajadores les limitó en un 36,7%.
- La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* es un elemento que sigue teniendo peso (39,1%). En las empresas de 5 a 49 trabajadores es señalado por un 40,4%; de 50 a 499 por un 28,3% y en las de más de 499 por un 21,5%.
- La *falta de cursos de formación adecuados en el mercado* es indicada por las empresas de 5 a 49 en un 28,6%, frente al 21,5% de las de más de 499 trabajadores.

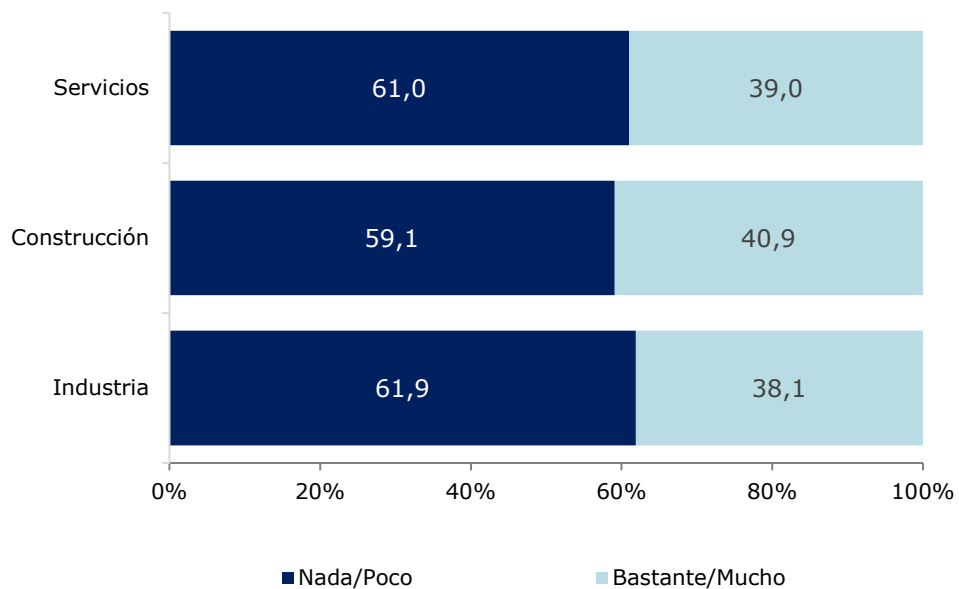
En concreto, la dificultad para acceder a las ayudas y subvenciones es una limitación que sigue teniendo un peso considerable en las empresas. En el periodo que va de 2020 a 2021 se ha incrementado ligeramente en dos puntos porcentuales. Por grandes sectores de actividad

apenas hay diferencias y alrededor del 40% menciona esta situación como limitadora de la formación.

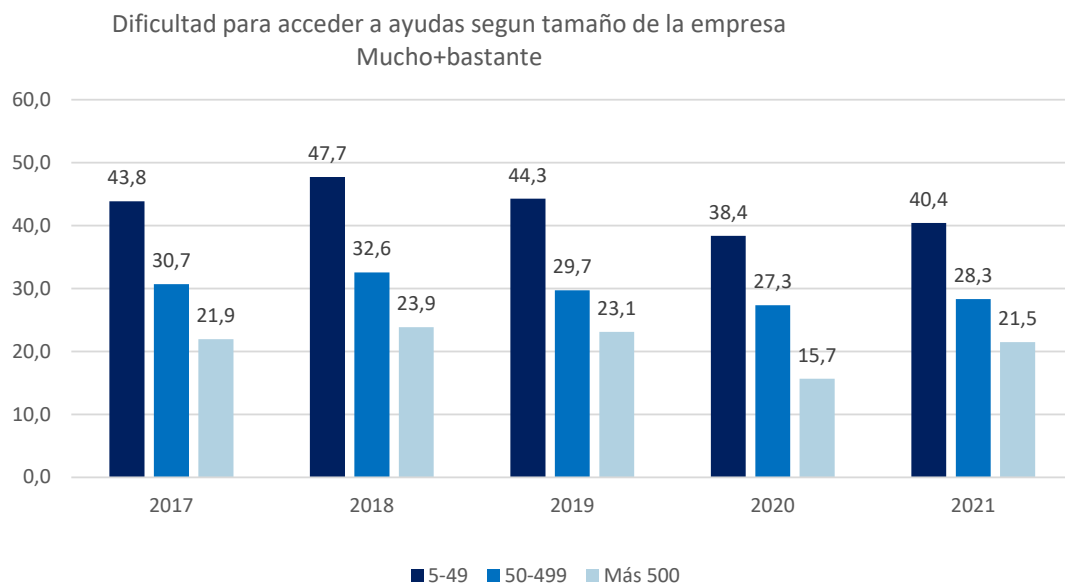
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones



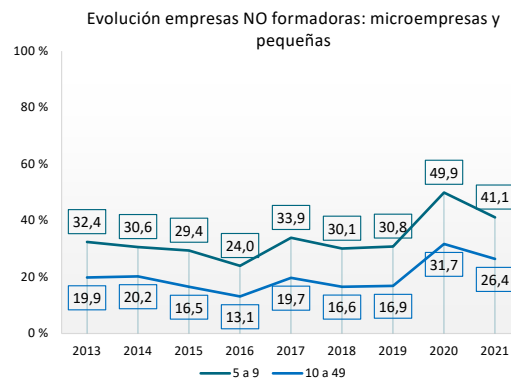
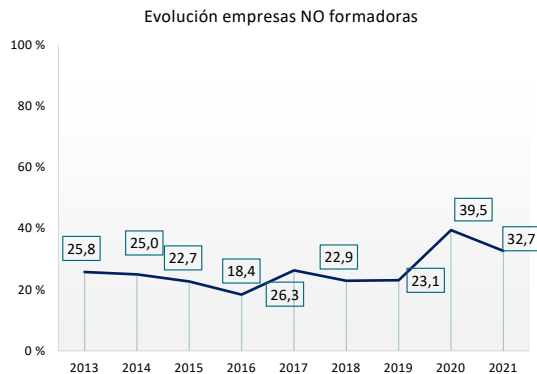
Por tamaño de la empresa, las microempresas son las que de forma más recurrente mencionan este aspecto como limitador de su formación.



f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación

En el 2021 un 32,7% de las empresas no realizaron ningún tipo de formación, siete puntos menos que en 2020.

La proporción de empresas no formadoras aumenta conforme disminuye el tamaño de las empresas.



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

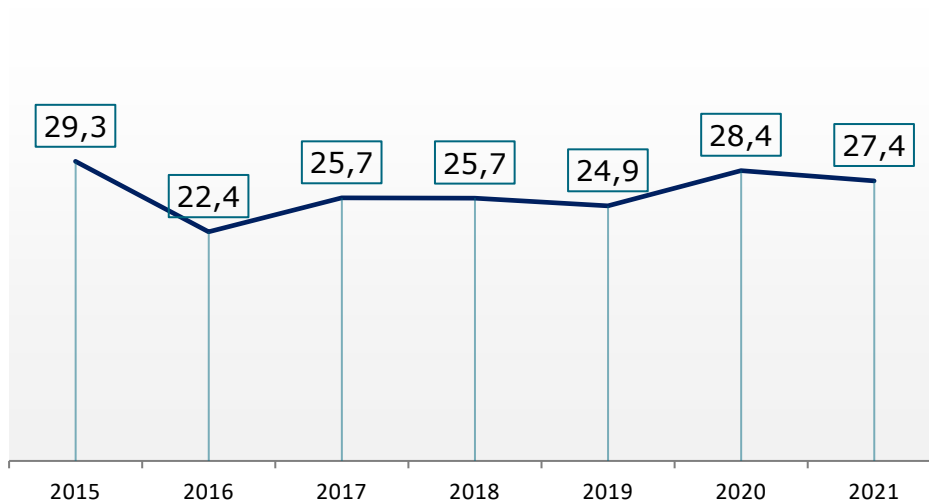
Motivos para no formar a los trabajadores



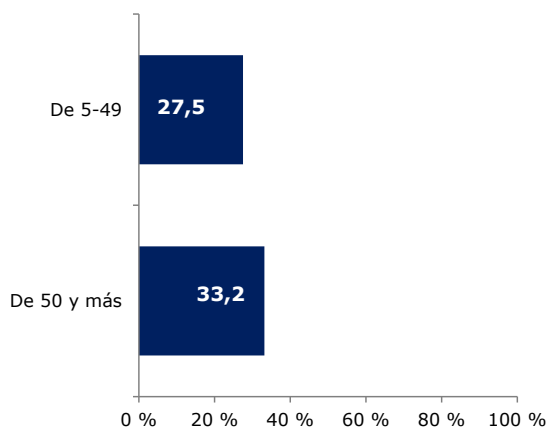
De todos los motivos por los que las empresas no hacen formación nos vamos a detener en aquellos aspectos concretos que hacen referencia a la dificultad que tienen las empresas para acceder a la formación:

- ✓ *Falta de cursos adecuados en el mercado:* es señalado por un 27,4% de las empresas, un punto porcentual más que el año anterior. Este elemento tiene una mayor incidencia en las empresas de 50 y más trabajadores y en el sector industrial.

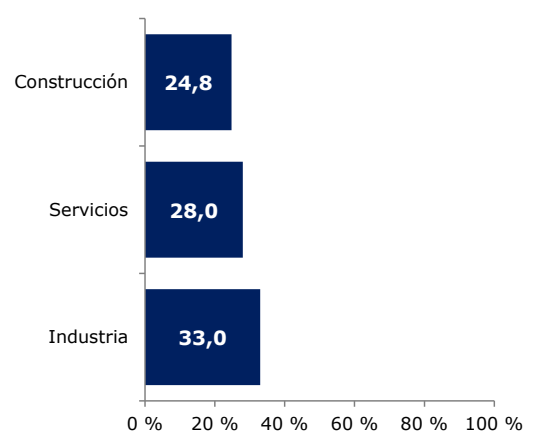
Falta de cursos adecuados en el mercado



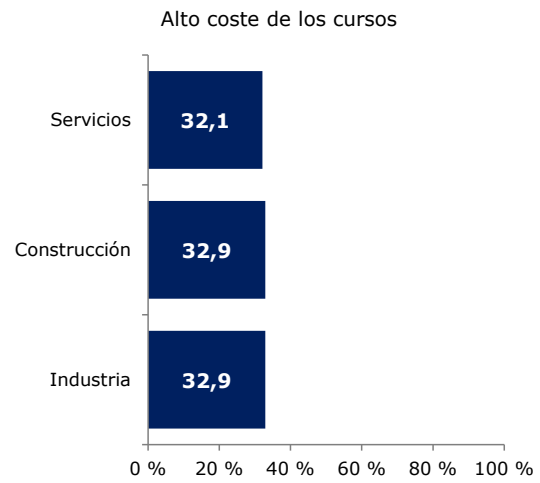
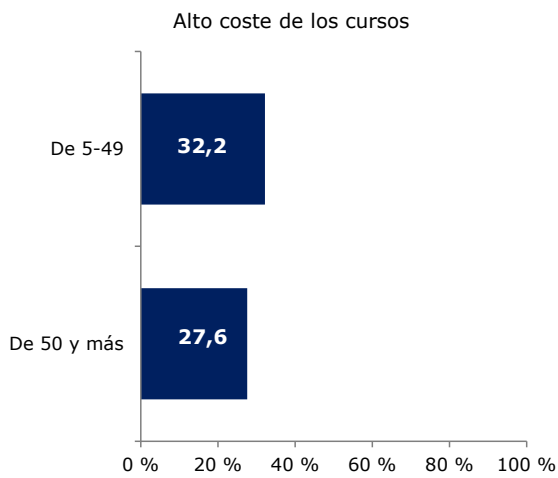
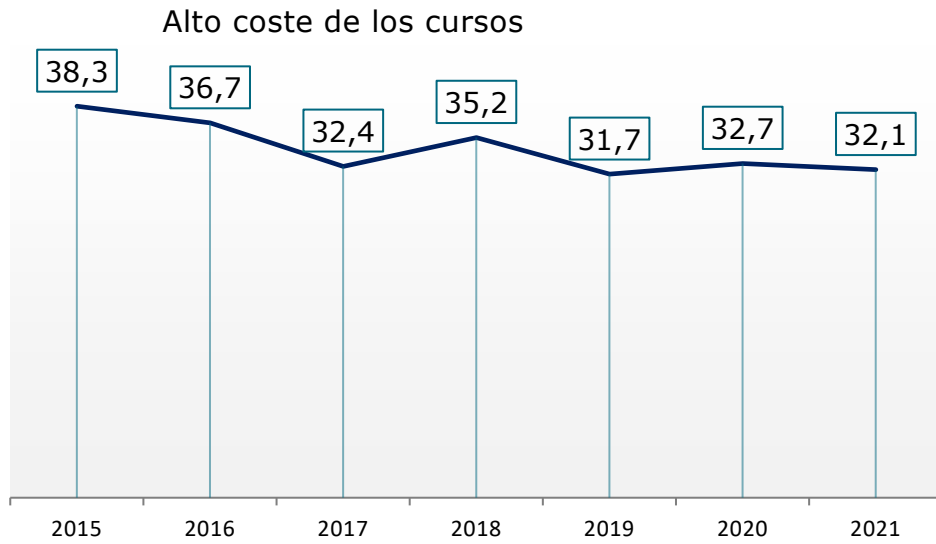
Falta de cursos adecuados en el mercado



Falta de cursos adecuados en el mercado

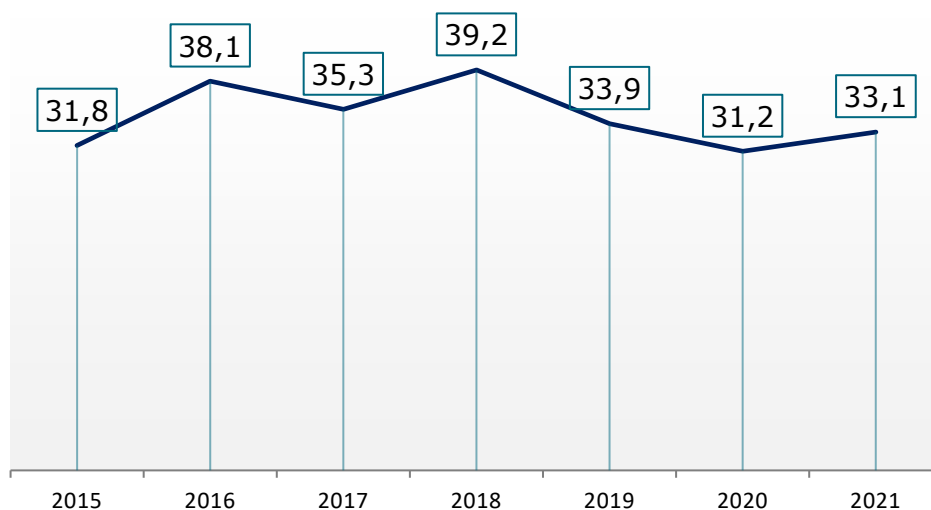


- ✓ *Alto coste de los cursos*: es señalado por un 32,1% de las empresas, en línea con 2020 y con pocas diferencias por tamaño y sector de actividad.



- ✓ *Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*: aumenta la percepción en dos puntos porcentuales respecto al año anterior, situándose en un 33,1%.

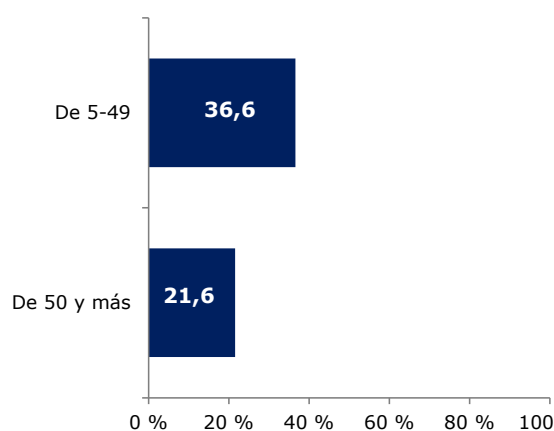
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones



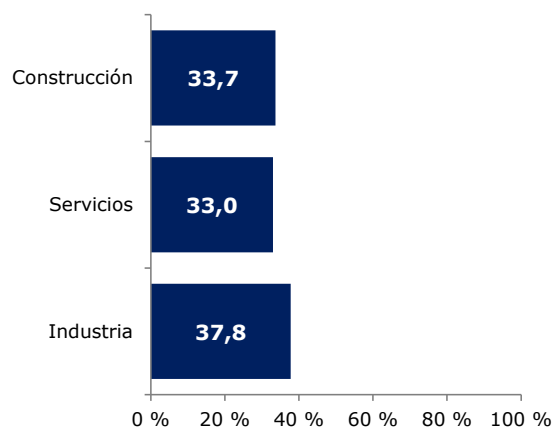
La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* públicas es señalada por las empresas de 5 a 49 trabajadores en mayor proporción que las de más de 50 empleados.

El sector que más percibe esta *dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones* es el industrial (37,8%).

Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



g) Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2021) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2021.

En este apartado vamos a comparar los datos de la EAL-2021 con los de la iniciativa de formación programada por las empresas 2021.

Dicha comparación supone seleccionar en los dos conjuntos de datos los sectores coincidentes⁵ y los intervalos de plantilla de 5 y más trabajadores, de tal manera que ambos universos puedan ser comparables.

La Encuesta Anual Laboral (EAL) utiliza como base de referencia las empresas obtenidas del fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, tomando como referencia el último día de cada uno de los doce meses del año, mientras que en la iniciativa de demanda utilizamos como base de referencia las empresas obtenidas del mismo fichero, pero entendiendo a la empresa como aquella que durante el año ha cotizado por un trabajador al menos un día del año.

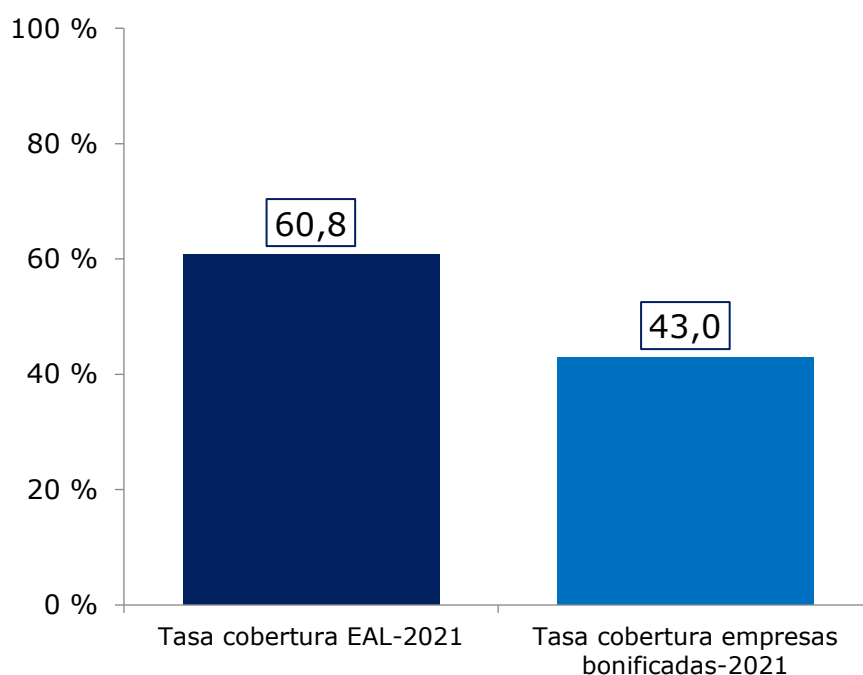
En este capítulo utilizaremos como base de referencia, las empresas tal y como se calculan en el sistema de bonificación. Este aspecto hace que existan leves diferencias entre los datos publicados en este capítulo y los del resto del informe, por lo que este apartado debe entenderse teniendo en cuenta esta observación.

Desde esta perspectiva la tasa de cobertura⁶ es el indicador que nos permite realizar la comparación entre la iniciativa de la formación programada por las empresas y la EAL. Según muestran los datos de la EAL-2021, y pese a las diferencias metodológicas, las empresas realizan un 18% más de formación respecto a la formación bonificada. La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2021 es de 60,8% frente al 43% de las empresas en la iniciativa de formación de las empresas en 2021.

⁵ Sectores coincidentes (CNAE-2009): se incluyen todas las actividades a excepción de las siguientes secciones de actividad: 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.

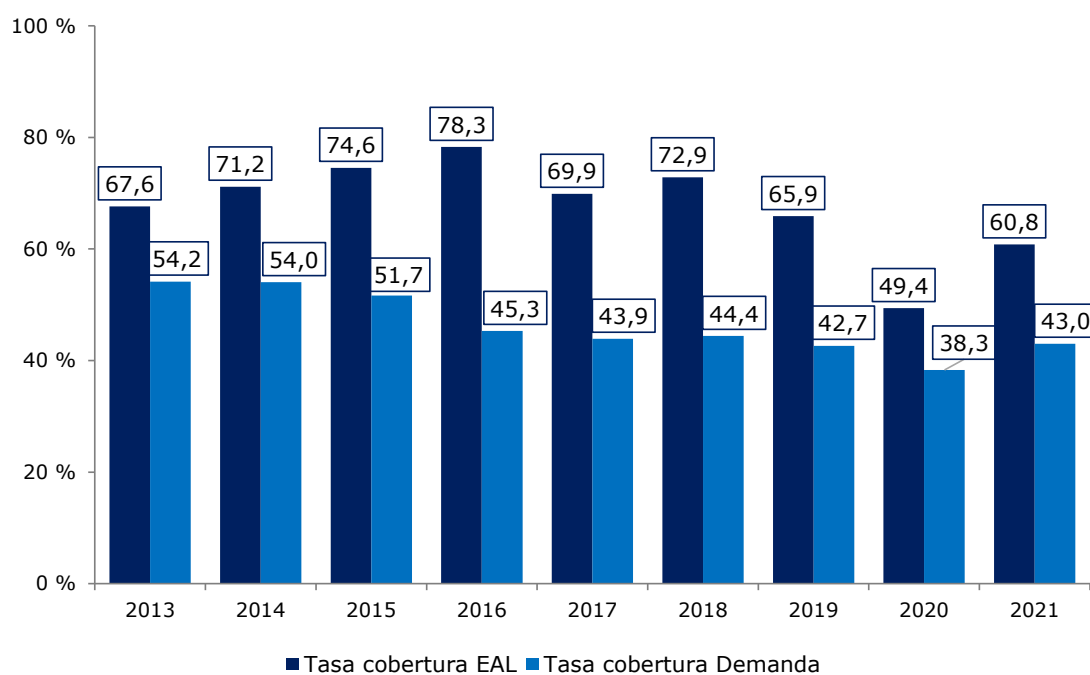
⁶ Tasa de cobertura de las empresas: porcentaje de empresas que realizan cursos de formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tasas de cobertura de las empresas formadoras



El año 2021 supone una fuerte recuperación de la actividad formativa empresarial tras la especial situación derivada de la COVID-19 y su impacto en la actividad económica y social en 2020. El volumen de empresas formadoras según la EAL se sitúa cerca de los niveles prepandemia con sólo un 5% menos de empresas formadoras que en 2019, la misma proporción que en el sistema de bonificaciones (5%), si bien estos datos quedan lejos de las cifras *record* de años anteriores

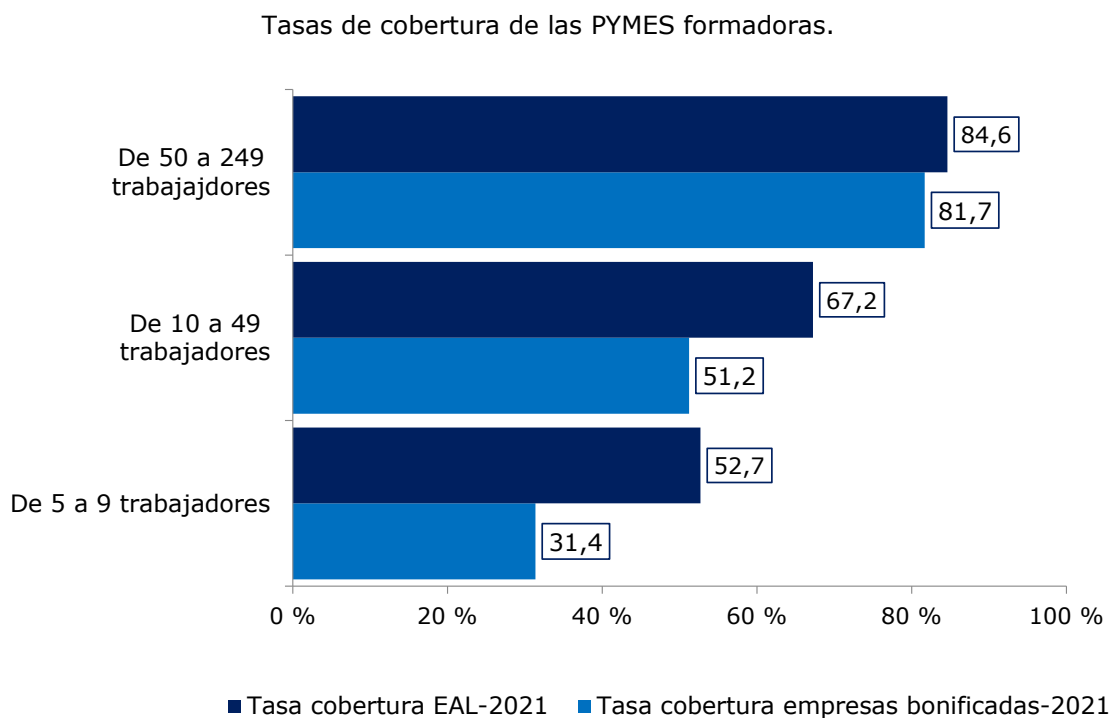
Evolución tasas de cobertura 2013-2021



Las diferencias entre ambos universos se hacen más evidentes a medida que disminuye el tamaño de la empresa.

La tasa de cobertura según el tamaño de las empresas nos indica que cuanto más pequeña es la empresa más distancia se produce entre el porcentaje de formadoras según la EAL-2021 y las empresas que entran en el sistema de formación programado por las empresas: De 5 a 9 trabajadores, la distancia entre las que se forman y las que se bonifican es de 21,3 puntos porcentuales y entre las de 10 a 49 empleados la distancia es de 16 puntos.

Las medianas y grandes empresas (más de 50 trabajadores) por el contrario, tienden a formarse en la misma proporción en que se bonifican.



Desde un punto de vista sectorial es en la hostelería y en la construcción donde menos diferencias existen entre tasas.

