

Metodologia de l'enquesta anual de costos laborals

1 Introducció

L'Enquesta anual de costos laborals (en endavant, EACL) és una operació estadística duita a terme per l'Institut Nacional d'Estadística que complementa els resultats obtinguts trimestralment per l'Enquesta trimestral de costos laborals (en endavant, ETCL). Així és, hi ha certes partides en les quals no és possible fer un còmput mensual perquè el seu venciment és superior al mes. Per aquest motiu, la ETCL inclou un mòdul anual (l'EACL) per tal d'obtenir aquelles partides del cost laboral no enregistrades en els qüestionaris trimestrals.

2 Objectius

L'EACL té l'objectiu principal de conèixer els nivells anuals del cost laboral mitjà per treballador, i distingeix entre:

- Cost salarial
- Cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social
- Cotitzacions voluntàries
- Prestacions socials directes
- Indemnitzacions per acomiadament
- Despeses en formació professional
- Despeses en transport
- Despeses de caràcter social
- Altres despeses
- Subvencions

3 Àmbit poblacional

L'àmbit poblacional de l'EACL comprèn el conjunt de comptes de cotització inscrits al Règim General a la Seguretat Social que desenvolupin alguna activitat compresa entre les seccions B i S de la CNAE-09, i aquells inscrits al Règim Especial de Treballadors del Mar i que desenvolupin alguna activitat compresa en la divisió 50 de la mateixa CNAE-09, "Transport marítim i per vies de navegació interior".

4 Període de referència

El període de referència és l'any natural.

5 Definicions

5.1 Cost laboral

Es defineix el cost laboral com a cost en el qual incorre l'ocupador per a la utilització del factor treball. El cost laboral brut és la suma de tots els components de cost, mentre que el cost laboral net s'obté deduint les diferents subvencions rebudes per les administracions públiques.

5.1.1 Cost salarial

Comprèn totes les percepcions econòmiques realitzades als treballadors, ja sigui en efectiu o en espècies, per la prestació professional dels seus serveis laborals. En concret, les percepcions salarials inclouen: el sou base, el complement salarial, el pagament per hores extraordinàries/complementàries, les gratificacions extraordinàries i el salari en espècies.

5.1.2 Cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social

Són les aportacions legalment establertes que l'ocupador fa al Sistema de la Seguretat Social en favor dels seus empleats i que es deriven de les situacions de malaltia, maternitat, accident laboral, invalidesa, jubilació, família, supervivència, desocupació, formació professional, garantia salarial o qualsevol altra contingència coberta pel sistema de la Seguretat Social.

5.1.3 Cotitzacions voluntàries

Recullen les aportacions de l'ocupador a circuits privats de seguretat social o altres entitats d'assegurances amb l'objectiu de cobrir, millorar o complementar les

prestacions establertes pel sistema de Seguretat Social. Aquestes cotitzacions no són obligatòries sinó que se solen establir en els convenis col·lectius de manera pactada. Hi destaquen:

- Plans i fons de pensions, que recullen la quantitat total d'aportacions que l'empresa fa a caixes, fons i plans de pensions a favor dels seus treballadors.
- Assegurança de malaltia, maternitat o accident, que són les quantitats abonades per l'ocupador a societats mèdiques privades com a pagament per la cobertura d'una assistència sanitària als seus treballadors o a les seves famílies per tal de millorar la proporcionada pel sistema oficial de salut.
- Altres plans o assegurances, que recullen la quantitat total de pagaments fets per l'empresa per altres beneficis socials no obligatoris i que es paguen directament als treballadors, com a primes d'assegurances de vida de col·lectius, assegurances per desocupació i altres.
- Altres aportacions, que recullen la quantitat de les aportacions fetes per l'empresa a institucions com les fundacions laborals, que tenen l'objectiu de proporcionar serveis assistencials als seus treballadors.

5.1.4 Prestacions socials directes

Són els pagaments que l'empresa fa directament als seus treballadors o a la seva família, com també a antics treballadors, com a complement de determinades prestacions socials. Hi destaquen:

- Incapacitat temporal (IT), que recull la suma dels pagaments per la prestació d'incapacitat temporal (pels 15 primers dies, quantitat que no assumeix la Seguretat Social) i el complement per incapacitat temporal (part voluntària o per conveni col·lectiu).
- Desocupació, és el pagament fet voluntàriament per l'ocupador com a complement a la prestació de l'INEM als treballadors afectats per la suspensió temporal o reducció de jornada en cas d'expedient de regulació d'ocupació.
- Jubilació, són les quantitats abonades a antics treballadors que complementen les pensions de jubilació de la Seguretat Social o d'assegurances privades.
- Mort i supervivència, són les quantitats abonades directament per l'empresa al cònjuge supervivent i als orfes del treballador de l'empresa que ha mort com a complement dels subsidis i les pensions de viduïtat o orfandat.



- Invalidesa o minusvalidesa, són els pagaments que l'empresa fa per a complementar els subsidis o les pensions per invalidesa o minusvalidesa dels treballadors actuals o antics.
- Assistència familiar, són els pagaments directes als treballadors afectats per certes contingències familiars com ara la nupcialitat, natalitat o d'altres situacions similars.
- Assistència mèdica, són les percepcions dineràries rebudes pels treballadors directament de l'empresa i que responen a la despesa que hagin pogut tenir com a conseqüència de rebre ajuda sanitària fora de l'àmbit de la Seguretat Social.

5.1.5 Indemnitzacions per acomiadament

Inclouen el total dels pagaments fets per l'acomiadament i l'extinció de contracte, com també els salaris deixats de percebre en els transcurso de la tramitació de l'acomiadament que l'ocupador ha d'abonar en aquesta situació (salaris de tramitació). Es consideren aquí tant les indemnitzacions per acomiadament individual com les indemnitzacions per acomiadaments col·lectius. Se n'exclouen els abonaments per obligacions pendents com salaris pendents de pagament, vacances no gaudides, etc., ja que aquestes quantitats es consideren pagaments endarrerits.

5.1.6 Despesa en formació professional

Són les despeses generades per a proporcionar coneixement i preparació tècnica professional als treballadors amb els qui hi ha un vincle laboral i que són d'interès per a l'empresa. No s'hi inclouen les despeses derivades d'ajuts als treballadors que segueixen algun programa d'ensenyament reglat. Es consideren despeses en formació professional les despeses en manteniment, adequació i equipament d'edificis i instal·lacions destinades a la formació, la participació en cursos, els honoraris i les dietes de formadors externs, el material didàctic i d'utilitatge i les quantitats pagades a organismes de formació, però sempre en termes bruts sense descomptar les subvencions i els ajuts rebuts del sistema públic d'ocupació o d'altres organismes públics formatius.

5.1.7 Despeses en transport

Són les despeses generades a l'empresa pel transport gratuït o a preus reduïts dels treballadors, des del domicili al lloc de treball. No s'hi inclouen les despeses del personal de manteniment i conductors quan aquests pertanyen a la plantilla de



l'empresa, ni tampoc les quantitats pagades directament als treballadors com a compensació quan utilitzen mitjans de transport aliens a l'empresa.

5.1.8 Les despeses de caràcter social

Són un conjunt de despeses de molt diversa naturalesa que tenen com a objectiu la millora de la qualitat de vida dels treballadors mitjançant l'acció social impulsada pels col·lectius laborals. Hi destaquen les despeses derivades del manteniment o l'adequació dels menjadors per a treballadors, les despeses de manteniment i reparació d'edificis i instal·lacions destinades a guarderies, activitats esportives, culturals i d'estacionament. No s'hi inclouen els costos del personal encarregat d'aquets serveis quan aquest pertanyi a la pròpia empresa.

5.1.9 Altres despeses

S'hi inclouen els pagaments compensatoris, la indemnització per finalització de contracte, la selecció de personal, etc. Així mateix, també s'hi inclouen les despeses no recollides en altres apartats, com els pagaments directes realitzats als treballadors per a la renovació de vestits i eines de treball. Cal apuntar que les dietes i les despeses de viatge no formen part del cost laboral, atès que es realitzen per necessitat del procés productiu i, per tant, es consideren un consum intermedi.

5.2 Subvencions

Són el conjunt d'ajuts rebuts per l'ocupador que provenen dels diferents organismes públics i que provoquen una disminució del cost laboral brut.

5.2.1 Subvencions a la contractació

Són les quantitats rebudes directament per l'empresa en forma de subvenció per a la creació d'ocupació.

5.2.2 Subvencions a la cotització a la Seguretat Social

Inclouen les subvencions derivades de les reduccions i bonificacions en les aportacions realitzades a la Seguretat Social.

5.2.3 Subvencions a la formació professional

Es la suma total de les quantitats rebudes per l'empresa des del sistema públic d'ocupació estatal o de qualsevol altre organisme públic en concepte de formació professional del personal que integra la plantilla de l'empresa.



5.2.4 Deduccions fiscals

Són les quantitats deduïdes de l'impost de societats i l'impost sobre la renda de les persones físiques com a compensació a la creació d'ocupació.

5.3 Regulació de les relacions laborals

A partir de 2010 l'explotació de l'EACL inclou un apartat orientat a conèixer el grau de regulació de les relacions laborals.

5.3.1 Forma de regulació de les relacions laborals

Recull el tipus de norma en què es basa la relació laboral dels treballadors, i destaca la forma de conveni col·lectiu sobre qualsevol altra de diferent a la que es podria haver pactat. Cal distingir entre:

- Conveni sectorial estatal: l'àmbit funcional és el sector d'activitat econòmica i el territorial és el conjunt de l'Estat espanyol.
- Conveni sectorial d'àmbit inferior a l'estatal: són aquells convenis col·lectius de referència geogràfica inferior al conjunt de l'Estat (comunitat autònoma, província, comarca, etc.).
- Conveni d'empresa o grup d'empreses: té com a llinar d'aplicació el de l'empresa o grup d'empreses.
- Conveni de centres de treball: té com a llinar d'aplicació el propi centre de treball.

5.3.2 Modificacions de conveni

Els acords de les relacions laborals descrits als diferents convenis col·lectius poden ser alterats al llarg del període de validesa per l'acord posterior entre empresa i treballadors. Per tant, es pretén conèixer si l'aplicació del conveni col·lectiu de referència s'ha alterat de manera significativa per l'acord entre els representats dels treballadors i l'empresa.

6 Disseny de l'enquesta

La informació de l'EACL de qualsevol any 't' se sol·licita a tots els comptes de cotització de la mostra de l'ETCL al llarg del primer trimestre de l'any 't+1'. Així doncs, el disseny mostral del mòdul anual és el que s'utilitza en l'Enquesta trimestral; un mostreig aleatori estratificat amb afixació òptima on les unitats mostrals són els



comptes de cotització i on l'estratificació es fa a partir de les variables de comunitat autònoma, activitat econòmica (divisió CNAE-09) i grandària de la unitat (se'n distingeixen 8 estrats).

Taula1: Estrat d'assalariats

Estrat	Nombre de treballadors
1	De 1 a 4
2	De 5 a 9
3	De 10 a 19
4	De 20 a 49
5	De 50 a 99
6	De 100 a 199
7	De 200 a 499
8	500 o més

7 Informació relacionada

Per a més informació sobre la metodologia seguida per fer l'Enquesta anual de costos laborals es pot consultar la publicada per l' [Institut Nacional d'Estadística](#). A més, pot ser també d'interès consultar l'operació estadística de l'[Enquesta trimestral de costos laborals](#).