

ENCUESTA ANUAL LABORAL 2014

Persona de contacto a quien dirigirse, para consultas o aclaraciones sobre este cuestionario:

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:	Calle <input type="checkbox"/>	Plaza <input type="checkbox"/>	Avenida <input type="checkbox"/>	Paseo <input type="checkbox"/>	Ronda <input type="checkbox"/>	Travesía <input type="checkbox"/>	Carretera <input type="checkbox"/>	Camino <input type="checkbox"/>	Polígono <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Si ha marcado la opción 10 consigne el tipo de vía.....(B)										
Nombre de vía:						Número:	Escalera:	Piso:	Puerta:	
Localidad:				Entidad menor:			Código Postal:			
Provincia:					Teléfono:			Fax:		

Indique a continuación la siguiente información:

PERSONA DE CONTACTO:

Nombre y apellidos:			FIRMA O SELLO DE LA EMPRESA				
Referencia profesional:		Dirección de contacto:					
Teléfono:	Fax:	E-mail:					

Tenga en cuenta que al final del cuestionario le solicitaremos que indique el tiempo que ha empleado en su cumplimentación.

Presentación de la encuesta

La Encuesta Anual Laboral 2014 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.

Esta encuesta podrá ser cofinanciada por el Fondo Social Europeo (2007ES05UPO003).

Plazo de envío de la información

Este cuestionario, debidamente cumplimentado, deberá remitirse antes del día **15 de mayo**

Normativa que regula la realización de la encuesta

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 este título (art. 48 de la LFEP).

La Encuesta Anual Laboral se halla incluida en el Programa Anual 2015 del Plan Estadístico Nacional 2013-2016 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. 2 del Real Decreto 1085/2014, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Programa Anual 2015 del Plan Estadístico Nacional 2013-2016.

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:

- La media de trabajadores en la empresa en 2014, que se ha calculado sumando los afiliados a la Seguridad Social en la empresa el último día laborable de cada uno de los meses de 2014 en los que la empresa ha estado activa y dividiendo entre ese número de meses.

- Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en la empresa el 28 de febrero de 2015.

Esta información se ha obtenido agrupando los trabajadores por cuenta ajena en alta laboral, y excluyendo becarios, de todas las cuentas de cotización de la empresa.

1.1. Indique si considera correcto el dato de la media de trabajadores de 2014 impreso en la etiqueta.

Sí 1

No 0

Si ha contestado que la media de trabajadores de la etiqueta no es correcta, anote el dato adecuado y explique a continuación la forma en la que lo ha calculado:

1. Media de trabajadores en 2014

2. Forma en la que ha calculado la media de trabajadores de la empresa en 2014:

1.2. Indique si considera correcto el dato de trabajadores afiliados a la Seguridad Social el 28 de febrero de 2015 impreso en la etiqueta.

Sí 1

No 0

Si ha contestado que los trabajadores afiliados el 28 de febrero de 2015 de la etiqueta no son correctos, anote el dato adecuado y explique a continuación la forma en la que lo ha calculado:

1. Trabajadores afiliados el 28 de febrero de 2015

2. Forma en la que ha obtenido los trabajadores afiliados el 28 de febrero de 2015:

2) FLEXIBILIDAD INTERNA Y OTRAS MEDIDAS APLICADAS EN 2014

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 acreditar 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 2014**, que son aquellas que afectaron a los trabajadores de la empresa en algún momento de 2014, 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 2014 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 2013, que inicialmente no estaba prevista, y dicha congelación sigue siendo efectiva durante 2014, deberá considerarla como aplicada en 2014 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 2013 y sigue modificada en 2014, deberá indicar "Sí" en el apartado de *Introducción o modificación de la distribución irregular de la jornada*.

2.1. Indique si durante el año 2014 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 2014' 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 2014.

	Medidas aplicadas en 2014 (introducidas o en vigor)		Número de trabajadores afectados	¿Se adoptó la decisión mediante acuerdo?	
	Sí 1	No 0		Sí 1	No 0
1 Sistema de remuneración y cuantía salarial					
1a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remuneración por debajo de lo inicialmente acordado (bien por contrato, bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo)					
1b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supresión o disminución de conceptos extrasalariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento a IT, etc.)					
1c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sustitución de una parte del salario fijo por salario variable					
2 Jornada laboral					
2a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (antiguos ERTE de reducción de jornada). No incluya aquí los cambios de contrato de tiempo completo a tiempo parcial, que se recogen en el apartado 5a de esta pregunta.					
2b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (antiguos ERTE de suspensión de contratos)					
2c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción o modificación de la distribución irregular de la jornada					
2e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)					
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Movilidad geográfica (desplazamiento temporal o traslado definitivo)					
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Cambios de contrato según tipo de jornada					
5a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial					
5b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sustitución o transformación de contratos a tiempo parcial por contratos a tiempo completo					
6 Otras modificaciones en las condiciones de trabajo que no estén incluidas anteriormente.					
Especificar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2. Si ha señalado que se aplicó alguna medida de flexibilidad interna en 2014 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 2014 respecto al año anterior debido a la aplicación en 2014 de las medidas de flexibilidad interna?

- 20% o más 1

- Entre el 10% y menos del 20% 2

- Entre el 5% y menos del 10% 3

- Más del 0% y menos del 5% 4

- No supusieron disminución de los costes laborales (0%) 5

- NS/NC 6

2.3. Indique si durante el año 2014 se aplicaron en su empresa cada una de las siguientes medidas y, cuando corresponda, el número de trabajadores de la empresa afectados por ellas. (Marque ‘Sí’ o ‘No’ en cada opción y anote el número de trabajadores cuando señale ‘Sí’ en las opciones 1 o 2)

	Medidas aplicadas en 2014		Número de trabajadores afectados
	Sí 1	No 0	
1 Despidos individuales (por causas objetivas o disciplinarias, según los artículos 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
2 Despidos colectivos (según el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
4 Reducción de inversiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
5 Reducción de costes no laborales (excepto inversiones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

2.4. ¿Qué porcentaje del coste salarial total supusieron las retribuciones variables asociadas a objetivos de productividad en 2014? (Considere incluidas todas las retribuciones que se determinan en función del rendimiento individual o colectivo de los trabajadores o de los resultados de la empresa).

2.5. Si ha señalado que su empresa no aplicó ninguna medida de flexibilidad en 2014 (ha señalado ‘No’ en todas las opciones de la pregunta 2.1), indique cuál fue el motivo principal para no haberlo hecho.

- Desconocimiento de las posibilidades legales o dificultad en el procedimiento legal 1

- La empresa ha optado por finalizar/no renovar contratos temporales 2

- La empresa ha optado por realizar despidos (individuales o colectivos) 3

- 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 4

- Se pretende introducir medidas de flexibilidad interna en 2015 5

- No existió la necesidad 6

- Otro (especificar) _____ 7

3) REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

3.1 Indique la forma de regulación de las relaciones laborales de la mayoría de los trabajadores de la empresa. (Marque una sola opción).

- Convenio colectivo de empresa 1

- Convenio colectivo de grupo de empresa 2

- Convenio colectivo sectorial (con o sin mejoras o pactos de empresa) 3

- Otra forma (especificar) _____ 4 → Pasar a 3.4.

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. (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho').

- | Nada | Poco | Bastante | Mucho |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3.3 Si ha marcado la opción 3 en la pregunta 3.1, indique el principal motivo por el que su empresa no cuenta con un convenio colectivo de empresa o grupo de empresa. (Marque una sola opción).

- El convenio de ámbito sectorial se adapta adecuadamente a las necesidades de la empresa 1

- Desconocimiento del procedimiento para elaborar y negociar un convenio colectivo de empresa 2

- Negativa de los representantes legales de los trabajadores para negociar un convenio colectivo de empresa 3

- Falta de representación legal de los trabajadores en la empresa 4

- Está iniciando trámites, planeando u organizando el convenio de empresa o de grupo de empresas 5

- Otro. Especificar: _____ 6

3.4 ¿Está la empresa asociada a alguna organización empresarial?

- SÍ 1
- NO 0

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).

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

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).

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

4) FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

4.1 Indique el grado de importancia de disponer de trabajadores con las siguientes competencias para el desarrollo de su empresa en los próximos años. (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción. Tenga en cuenta que competencia es la capacidad para utilizar habilidades, conocimientos y experiencia para llevar a cabo una actividad o tarea).

	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
1 De dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 De trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 De atención al público/trato a clientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Administrativas de oficina (facturación, contabilidad, gestión del tiempo, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 De resolución de problemas (localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 En lenguas extranjeras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Básicas, de cálculo y/o comunicación oral o escrita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Generales de tecnologías de la información (ofimática a nivel de usuario, uso de Internet, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Profesionales de tecnologías de la información (programación, administración de sistemas, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Obligatorias para el puesto de trabajo (prevención de riesgos, manipulación de alimentos, certificado de aptitud para conductores profesionales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Técnicas específicas del puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 ¿En 2014 detectó necesidades formativas del personal de su empresa en estas competencias?

- SÍ 1
- NO 0

4.3 Indique si los trabajadores de su empresa participaron durante el año 2014 en cada una de las siguientes actividades de formación con independencia del medio utilizado (presencial, on-line, a distancia, teleformación o mixta). (Marque 'Sí' o 'No' en cada opción).

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

Puede estar dirigida a todos los trabajadores de la empresa o sólo a una parte de ellos; a trabajadores de todos los centros de trabajo o a trabajadores de sólo alguno de los centros de trabajo; puede estar dirigida exclusivamente a trabajadores de la empresa o participar también trabajadores de otras empresas.

Puede desarrollarse durante la jornada laboral o fuera de la misma; en locales de la empresa o en locales ajenos a la misma; puede ser impartida por personal de la empresa o por personal ajeno a la misma.

La financiación puede ser explícita, pagando a una organización externa, o implícita, permitiendo que se desarrolle durante la jornada retribuida, cediendo locales o material, etc.

Los **cursos de formación profesional para el empleo** 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.

	Sí 1	No 0
1 Cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por su empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por terceros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Formación en el puesto de trabajo (en este tipo de formación no están incluidos los cursos on-line)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, visitas de estudios o círculos de calidad o aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Participación en conferencias, seminarios o grupos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.4 Si los trabajadores de su empresa no participaron en ninguna actividad de formación (ha señalado 'No' en todas las opciones de la pregunta 4.3), **indique cuánto han influido los siguientes factores para no haber proporcionado formación en 2014.** (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción).

	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
1 El nivel actual de cualificación y competencia de los empleados se correspondía con las necesidades de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 La empresa prefirió contratar personal con la cualificación, habilidades y competencias requeridas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 La empresa tuvo dificultades para evaluar sus necesidades en materia de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 La falta de cursos de formación adecuados en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 El alto coste de los cursos de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 El mayor esfuerzo realizado en años anteriores para ofrecer formación a sus trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si los trabajadores de su empresa no participaron en ninguna actividad de formación en 2014 (ha señalado 'No' en todas las opciones de la pregunta 4.3), pase a la pregunta 5.1

4.5 ¿A cuántos trabajadores de la empresa se formó en las siguientes competencias en 2014?

En cada competencia indicada, los trabajadores formados en cada una se contarán una sola vez, con independencia del número de veces que se hayan formado en ella durante el año 2014.

	Número de trabajadores formados
1 De dirección	_____
2 De trabajo en equipo	_____
3 De atención al público/trato a clientes	_____
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 Básicas, de cálculo y/o comunicación oral o escrita	_____
8 Generales de tecnologías de la información (ofimática a nivel de usuario, uso de Internet, etc.)	_____
9 Profesionales de tecnologías de la información (programación, administración de sistemas, etc.)	_____
10 Obligatorias para el puesto de trabajo (prevención de riesgos, manipulación de alimentos, certificado de aptitud para conductores profesionales, etc.)	_____
11 Técnicas específicas del puesto de trabajo. Especificar: _____	_____

4.6 Valore la influencia de los siguientes objetivos en la realización de las acciones formativas de su empresa en 2014. (Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción).

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

4.7 Valore en qué grado los siguientes factores supusieron una limitación para poder realizar más formación en 2014.
(Marque 'Nada', 'Poco', 'Bastante' o 'Mucho' en cada opción).

	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
1 El nivel de formación de los empleados era el apropiado para las necesidades de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 La estrategia preferida de la empresa fue contratar personal con la cualificación, habilidades o competencias requeridas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Dificultad para evaluar las necesidades de formación de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 La falta de cursos de formación adecuados en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 El alto coste de los cursos de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 El mayor esfuerzo realizado en años anteriores para ofrecer formación a sus trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) PREVISIONES EMPRESARIALES

5.1 ¿Cuál es su previsión sobre el número total de trabajadores de la empresa para el 28/02/2016 con respecto al número de trabajadores el 28/02/2015? Si marca la opción 1 o 3, anote el número total de trabajadores previsto para esa fecha.

1 Se incrementará	<input type="checkbox"/>	Total trabajadores previsto el 28/02/2016 _____	→ Pase a 5.2a
2 Permanecerá estable	<input type="checkbox"/>	→ Pasar a 5.4.	
3 Disminuirá	<input type="checkbox"/>	Total trabajadores previsto el 28/02/2016 _____	→ Pase a 5.2b

5.2a Si tiene previsto aumentar la plantilla, señale en qué grupos de los siguientes se produciría ese aumento, el perfil con el que cubriría las vacantes y el tipo de contrato que utilizaría.

	Aumento de plantilla	Perfil		Tipo de contrato	
		Con experiencia 1	Sin necesidad de experiencia 2	Temporal 1	Indefinido 2
1 Personal directivo, técnicos y profesionales asociados a titulaciones superiores (universitarias y formación profesional superior)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Personal técnico y profesionales de apoyo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción, etc; operadores de maquinaria, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Trabajadores no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2b Si tiene previsto disminuir la plantilla, señale en qué grupos de los siguientes se producirá esa disminución.

	Disminución de plantilla
1 Personal directivo, técnicos y profesionales asociados a titulaciones superiores (universitarias y formación profesional superior)	<input type="checkbox"/>
2 Personal técnico y profesionales de apoyo	<input type="checkbox"/>
3 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	<input type="checkbox"/>
4 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	<input type="checkbox"/>
5 Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción, etc; operadores de maquinaria, etc.	<input type="checkbox"/>
6 Trabajadores no cualificados	<input type="checkbox"/>

5.3 Si ha señalado la opción 1 en la pregunta 5.1, ¿cuál es la vía principal que su empresa prevé utilizar para cubrir los puestos de trabajo vacantes? (Indique la opción que considere más importante en relación al número de puestos que cubriría en su empresa).

- A través de los Servicios públicos de empleo 1
- A través de agencias privadas de colocación 2
- A través de Empresas de trabajo temporal 3
- Mediante portales web especializados en gestionar ofertas de empleo 4
- Por promoción interna 5
- A partir de solicitudes directas de los trabajadores 6
- Por medio de bolsas de trabajo universitarias, escuelas técnicas o formación profesional 7
- Por medio de bolsas de empleo de la empresa 8
- Por relaciones personales 9

5.4 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).

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

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).

- | | Sí
1 | No
0 | |
|--|--------------------------|--------------------------|---|
| - Reducción de precios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1 |
| - 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.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2 |
| - Reducción de costes no laborales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| - Reducción de la producción (incluyendo parada temporal) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4 |
| - Otros (especificar) _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 |

b.1. En el caso de optar por una reducción de costes laborales, si 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).

- Reducción de la parte fija de los salarios 1
- Reducción de la parte variable de los salarios 2
- Reducción de otros costes laborales no salariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento a IT, etc.) 3
- Reducción del número de horas trabajadas y los salarios (se incluyen suspensiones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) 4
- Reducción del número de trabajadores con contrato de trabajo indefinido 5
- Reducción del número de trabajadores con contrato de trabajo temporal 6
- Otros (especificar) _____ 7

5.5 ¿Ha tenido su empresa personal contratado mediante contratos de trabajo indefinidos de apoyo a los emprendedores en 2014?

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores es una modalidad contractual por tiempo completo o parcial que tiene como objeto el facilitar el empleo estable en las empresa de menos de 50 trabajadores para lo cual se beneficiará de: incentivos fiscales, bonificaciones en las cuotas empresariales de Seguridad Social y un periodo de prueba de un año. Se regula en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- SÍ 1
- NO 0

5.6 Si ha señalado 'No' en la pregunta anterior (su empresa no ha tenido personal contratado mediante contratos de trabajo indefinidos de apoyo a los emprendedores durante 2014), indique el motivo principal para no haber tenido ese personal. (Marque una sola opción).

- No se cumplían los requisitos exigidos 1
- No se realizaron contrataciones 2
- Se realizaron contrataciones, pero no indefinidas 3
- Desconocimiento del nuevo tipo de contrato 4
- Debido a las condiciones de mantenimiento del empleo en la empresa que implica esa contratación para poder recibir incentivos económicos 5
- No se adapta a las necesidades de la empresa 6
- Otros (especificar) _____ 7

5.7 ¿Ha tenido su empresa personal contratado mediante contratos de formación y aprendizaje en 2014?

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 máxima de tres. Se regula en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- SÍ 1
- NO 0

5.8 Si ha señalado 'No' en la pregunta anterior (su empresa no ha tenido personal contratado mediante contratos de formación y aprendizaje durante 2014), indique el motivo principal para no haber tenido ese personal. (Marque una sola opción).

- No se realizaron contrataciones 1
- No se adapta a las necesidades de la empresa 2
- Desconocimiento del contrato o dificultad en su aplicación 3
- Elevado coste de la contratación por costes de formación 4
- Elevado coste de la contratación por otros costes (salariales, etc.) 5
- Dificultades para cumplir los requisitos del contrato: falta de formadores cualificados, falta de instalaciones, dificultad para constituirse como "empresa formadora", etc. 6
- Otros (especificar) _____ 7

Observaciones generales al cuestionario:

Gracias por su colaboración.

Indique, por favor, el tiempo que ha empleado en la cumplimentación del cuestionario:

_____ horas _____ minutos