



## ENCUESTA ANUAL LABORAL

### I. OBJETIVOS

La Encuesta Anual Laboral (EAL) es una investigación por muestreo dirigida a las empresas. Su objetivo principal es obtener información sobre medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas, aspectos relacionados con las relaciones laborales, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y temas relativos a las previsiones empresariales, teletrabajo y cambio climático.

La Encuesta Anual Laboral está incluida en el Programa Anual 2024 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024 entre las estadísticas para fines estatales.

La primera edición de la encuesta se realizó con referencia al año 2013.

Está cofinanciada por el Fondo Social Europeo en las siguientes ediciones:

- EAL 2013 y EAL 2014: con cargo al programa operativo Fondo Social Europeo 2007-2013 de asistencia técnica, cooperación transnacional e interregional (2007ES05UPO003).
- EAL 2015, EAL 2016, EAL 2017, EAL 2018, EAL 2019, EAL 2020 y EAL 2021: con cargo al programa operativo Fondo Social Europeo 2014-2020 de asistencia técnica (2014ES05SFTA001).

### II. DIRECTORIO, MARCO Y UNIDAD A INVESTIGAR

El directorio utilizado en la encuesta es el "Fichero de Empresas Inscritas en la Seguridad Social". El marco lo constituyen las unidades de este directorio que pertenecen al ámbito investigado por la encuesta y la unidad a investigar es la empresa, definida como unidad organizativa de producción de bienes y servicios que disfruta de una cierta autonomía de decisión. Desde un punto de vista práctico, y en su caso más general, el concepto de empresa se corresponde con el de unidad jurídica o legal, es decir, con toda persona física o jurídica cuya actividad está reconocida por la Ley, y que viene identificada por su correspondiente Número de Identificación Fiscal (NIF).

El Fichero de Empresas se obtiene como una explotación específica de los ficheros de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social en el último día de cada uno de los doce meses del año de referencia. Se incluyen todas las entidades por cuya cuenta trabajan personas incluidas en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social (excluido el Sistema Especial de Empleados de Hogar), el Régimen Especial del Mar y el Régimen Especial de la Minería del Carbón<sup>1</sup>. Contiene información referente a la actividad económica que desarrolla la empresa, número de trabajadores, forma legal de la empresa, nombre y dirección, etc.

El ámbito de la encuesta está definido como a continuación se indica:

**Ámbito geográfico:** Incluye todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla.

**Ámbito poblacional:** Lo integran 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.

<sup>1</sup> En este contexto, la unidad empresa queda constituida por la agrupación de todas las cuentas de cotización de la Seguridad Social que tienen un mismo número de identificación fiscal (NIF).



**Ámbito sectorial:** Se investigan todas las actividades excepto las siguientes secciones de actividad, según la CNAE-2009: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (Sección A), Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria (Sección O), Educación (Sección P), Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (Sección Q), Actividades de los Hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (Sección T) y Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales (Sección U).

### III. PERÍODO DE REFERENCIA

En general la información solicitada está referida al conjunto del año de referencia.

### IV. DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES CONCEPTOS Y VARIABLES

#### Medidas de flexibilidad interna

Son medidas de flexibilidad interna aplicadas en el año de referencia aquellas que afectaron a los trabajadores de la empresa en algún periodo del año, independientemente del momento en que se tomó la decisión de su puesta en marcha y de que su aplicación se iniciara antes del comienzo del año de referencia o de que prolongaran su efectos más allá de ese año, y para las que el empresario ha tenido que acreditar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor para poder llevarlas a cabo. Esas medidas sirvieron para adaptarse a cambios en las necesidades de la empresa y conllevaron modificaciones en las condiciones de trabajo pactadas previamente (bien fuera por contrato o bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo) o establecidas por el empresario.

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 mediante las que aplicar dichas medidas de flexibilidad interna en la empresa: modificación sustancial de condiciones de trabajo (cuantía salarial o sistema de remuneración, 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 considera que la decisión se ha tomado mediante acuerdo cuando ha habido acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales.

#### Despidos colectivos

Según se establece en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

#### Teletrabajo

Según se establece en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, el teletrabajo es el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Asimismo, el trabajo a distancia se define como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular.



## **Actividades de formación y cualificación**

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.

No se incluyen las actividades formativas destinadas a trabajadores becarios, a trabajadores con contratos en prácticas y a trabajadores con contrato de formación y aprendizaje, ni a trabajadores con cualquier otro tipo de relación que no sea puramente laboral.

## **Cursos de formación profesional para el empleo**

Son cursos cuyo propósito exclusivo es 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.

Se distinguen dos tipos de cursos:

- aquéllos diseñados y gestionados por personal de la propia empresa.
- aquéllos diseñados y gestionados por organizaciones que no forman parte de la empresa.

## **Formación en el puesto de trabajo**

Períodos planificados de formación, instrucción o experiencia, utilizando los medios habituales de trabajo, tanto en el propio puesto de trabajo como en una situación laboral similar. No incluye los cursos on-line.

## **Aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios o visitas de estudios**

La rotación de puestos de trabajo en la propia empresa, los intercambios y visitas de estudios a otras empresas, se consideran actividad formativa siempre que estén programados con el objetivo exclusivo de capacitar a los trabajadores.

## **Aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje**

Los círculos de aprendizaje son grupos de trabajadores que se reúnen periódicamente con el principal objetivo de aprender más sobre las necesidades de la organización, los procedimientos y los lugares de trabajo. Los círculos de calidad son grupos de trabajo con el objetivo de resolver problemas sobre la producción y el lugar de trabajo a través del debate.

## **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.

## **Participación en conferencias, seminarios o grupos de trabajo**

La participación en tales eventos es considerada como actividad formativa únicamente si está previamente planificada y con la finalidad de aprendizaje o formación del empleado.

## **Competencias o habilidades**

Se han agrupado todas las posibles competencias en los siguientes grupos:

- Competencias de dirección: dirección, organización y planificación de las tareas del personal a su cargo.
- Competencias de trabajo en equipo: técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común.
- Competencias de atención al público/trato a clientes: gestión de la relación con clientes y público, técnicas de venta, marketing, etc.



- Competencias administrativas de oficina: facturación, contabilidad, gestión del tiempo, etc.
- Competencias técnicas específicas del puesto de trabajo: manejo de maquinaria, venta de un producto o servicio, medicina, ingeniería, etc.
- Competencias de resolución de problemas: localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones.
- Competencias en lenguas extranjeras: lectura, escritura, comprensión y expresión oral en lenguas extranjeras.
- Competencias básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita: operaciones aritméticas, cálculos utilizando decimales, porcentajes o fracciones; realización de discursos o presentaciones, lectura y comprensión de informes, manuales, artículos, etc.
- Competencias 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.
- Competencias profesionales de tecnologías de la información: programación, administración y mantenimiento de sistemas, creación de páginas web, etc.

Una actividad formativa puede formar en una o varias de las competencias antes enumeradas.

### Ocupaciones

En relación a las Ocupaciones de los trabajadores de la empresa se sigue la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO2011).

### Cambio climático

Según el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico la **adaptación** es la capacidad de adoptar medidas orientadas a limitar los impactos, reducir las vulnerabilidades e incrementar la resiliencia frente al cambio del clima de los sistemas humanos y naturales, incluyendo la biodiversidad, los bosques, las costas, las ciudades, el sector agrario, la industria, etc. Y la **mitigación** es la capacidad de desarrollar medidas que persigan reducir las emisiones netas a la atmósfera de gases de efecto invernadero, que son, en última instancia, el alimento del cambio climático antropogénico.

## V. CARACTERÍSTICAS DE CLASIFICACIÓN

La información sobre las principales variables estimadas se ofrece generalmente desagregada según las características que a continuación se señalan.

**Actividad económica.** La actividad económica de cada empresa se codifica sobre la base de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009. En los supuestos de empresas que realizan varias actividades económicas, se considera exclusivamente la realizada por el mayor número de trabajadores.

Los resultados se ofrecen agrupados por secciones de actividad económica tal y como figura en el siguiente cuadro:

Agrupaciones EAL	Secciones de actividad CNAE-2009
Industria	B, C, D y E
Construcción	F
Comercio y reparación de vehículos	G
Transporte y almacenamiento	H
Hostelería	I
Información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias	J, K y L
Actividades profesionales, científicas y técnicas	M
Actividades administrativas y servicios auxiliares	N
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios	R y S



**Tamaño de la empresa.** Los resultados se clasifican según los siguientes tramos de número de trabajadores de la empresa: de 5 a 9 trabajadores, de 10 a 49, de 50 a 249, de 250 a 499 y más de 499.

**Comunidad Autónoma.** Los resultados se clasifican según la Comunidad Autónoma de la cuenta principal de cotización a la Seguridad Social dentro de la empresa.

## VI. DISEÑO MUESTRAL

### Tipo de muestreo

Se aplica muestreo estratificado, siendo las unidades muestrales las empresas pertenecientes al ámbito de la encuesta que figuran en el fichero de empresas inscritas a la Seguridad Social, anteriormente mencionado.

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 éste 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, según la siguiente relación:

- Según actividad económica: se han agrupado las secciones de actividad tal y como se ha expuesto anteriormente.
- Según tamaño de la empresa: de 5 a 9 trabajadores, de 10 a 49 trabajadores, de 50 a 249 trabajadores, de 250 a 499 y más de 499 trabajadores.
- Según las 17 Comunidades Autónomas (se excluyen Ceuta y Melilla).

La investigación es exhaustiva para las empresas de más de 499 trabajadores. En el resto de los estratos, se ha llevado a cabo un muestreo con probabilidades iguales.

### Tamaño de la muestra y afijación

El tamaño de muestra en el ámbito nacional es alrededor de 10.000 empresas. Se estudian exhaustivamente todas las empresas de más de 499 trabajadores dada su importancia.

En los estratos donde la investigación no es exhaustiva dicha muestra se ha distribuido en base a los siguientes criterios:

- Se asegura un error de muestreo relativo máximo del 20% para la variable proporción de empresas que aplican medidas de flexibilidad interna sobre el total en cada tramo de tamaño, actividad económica, Comunidad Autónoma y cruce tamaño-sector.
- Se asegura un error de muestreo relativo máximo del 2,5% para la variable trabajadores en cada tramo de tamaño, actividad económica, Comunidad Autónoma y cruce tamaño-sector.
- Se ha tenido en cuenta una posible tasa de respuesta de las empresas, no superior al 85%, en cada estrato de tamaño.
- En el estrato de empresas con 250 a 499 trabajadores, sin llegar a investigarse todas las unidades, se ha aumentado sensiblemente el tamaño muestral resultante de la asignación inicial.

El tamaño muestral se obtiene a partir de:

$$n_h = \frac{N_h S_h \cdot \sum_h N_h S_h}{\varepsilon^2 + \sum_h N_h S_h^2} \cdot \frac{1}{n_{rh}}$$

donde:

$N_h$  = número total de empresas del marco en el estrato  $h$ .

$S_h$  = varianza de la variable trabajadores ( $T_h$ ) y siendo  $\varepsilon^2 = (0,025 \cdot T)^2$



$S_h = \sqrt{P_h(1-P_h)}$ , donde  $P_h$  es la estimación de la proporción de empresas que adoptan medidas de flexibilidad interna en el estrato  $h$  y siendo  $\varepsilon^2 = (0,2 \cdot \sum_h N_h P_h)^2$ .

$n_{th}$  = tasa de respuesta esperada.

El reparto de empresas de la muestra por tramos de asalariados es el siguiente:

Por tramos de número de trabajadores de la empresa:

Tramo tamaño	Nº de empresas en la muestra 2014	Nº de empresas en la muestra 2015	Nº de empresas en la muestra 2016	Nº de empresas en la muestra 2017	Nº de empresas en la muestra 2018	Nº de empresas en la muestra 2019	Nº de empresas en la muestra 2020	Nº de empresas en la muestra 2021	Nº de empresas en la muestra 2022	Nº de empresas en la muestra 2023
De 5 a 9 trabajadores	3.017	3.087	2.996	2.867	2.854	2.981	2.623	2.766	2.474	2.580
De 10 a 49 trabajadores	2.839	3.592	2.814	2.746	2.781	2.773	3.580	2.769	2.968	2.707
De 50 a 249 trabajadores	2.131	2.737	2.101	2.072	2.073	2.066	2.968	2.353	2.359	2.056
De 250 a 499 trabajadores	727	783	715	722	731	735	873	806	810	761
Más de 499 trabajadores	1.269	1.335	1.392	1467	1537	1600	1595	1.471	1.613	1.878
<b>Total</b>	<b>9.983</b>	<b>11.534</b>	<b>10.018</b>	<b>9.874</b>	<b>9.976</b>	<b>10.155</b>	<b>11.639</b>	<b>10.165</b>	<b>10.224</b>	<b>9.982</b>

Por actividad económica:

Actividad económica	Nº de empresas en la muestra 2014	Nº de empresas en la muestra 2015	Nº de empresas en la muestra 2016	Nº de empresas en la muestra 2017	Nº de empresas en la muestra 2018	Nº de empresas en la muestra 2019	Nº de empresas en la muestra 2020	Nº de empresas en la muestra 2021	Nº de empresas en la muestra 2022	Nº de empresas en la muestra 2023
Industria	2.394	3.783	2.386	2.346	2.343	2.407	4.084	2.478	2.447	2.322
Construcción	1.467	1.355	1.464	1.440	1.490	1.596	1.380	1.560	1.511	1.553
Comercio y reparación de vehículos	1.676	1.777	1.662	1.633	1.612	1.606	1.751	1.681	1.561	1.535
Transporte y almacenamiento	609	597	619	612	631	635	612	668	647	640
Hostelería	1.103	1.006	1.108	1.065	1.089	1.097	759	915	923	1.035
Información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias	626	1.047	642	649	648	650	1.095	670	674	683
Actividades profesionales, científicas y técnicas	657	611	668	673	679	681	669	726	747	714
Actividades administrativas y servicios auxiliares	819	785	835	835	861	858	776	877	1.074	860
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios	632	573	634	621	623	625	513	590	640	640



Por Comunidad Autónoma:

Comunidad Autónoma	Nº de empresas en la muestra 2014	Nº de empresas en la muestra 2015	Nº de empresas en la muestra 2016	Nº de empresas en la muestra 2017	Nº de empresas en la muestra 2018	Nº de empresas en la muestra 2019	Nº de empresas en la muestra 2020	Nº de empresas en la muestra 2021	Nº de empresas en la muestra 2022	Nº de empresas en la muestra 2023
Andalucía	854	1.066	862	843	863	922	1.043	871	880	911
Aragón	397	414	397	393	388	389	455	428	409	387
de	367	373	363	358	359	353	394	386	363	335
Balears, Illes	403	423	404	397	404	406	381	401	433	407
Canarias	453	497	458	446	458	463	446	450	469	465
Cantabria	375	347	369	363	364	364	389	379	378	340
Castilla y León	458	472	459	452	466	470	489	478	482	456
Castilla - La Mancha	437	489	437	429	430	428	515	462	441	422
Cataluña	1.425	1.839	1.417	1.410	1.415	1.467	1.821	1.369	1.429	1.419
Comunitat Valenciana	722	990	737	728	744	783	1.039	786	816	767
Extremadura	360	349	358	351	346	341	346	340	347	327
Galicia	492	585	492	488	493	499	594	523	508	488
Madrid, Comunidad de	1.536	1.926	1.569	1.554	1.575	1.614	1.909	1.509	1.569	1.618
Murcia, Región de	423	427	424	416	413	406	414	434	406	416
Navarra, Comunidad Foral de	364	353	362	359	355	350	371	366	370	346
País Vasco	547	630	544	530	537	535	624	550	524	515
Rioja, La	370	354	366	357	366	365	409	433	400	363

### Selección de la muestra

La selección de la muestra, tanto titular como reserva, se ha llevado a cabo según un muestreo sistemático con arranque aleatorio, ordenando previamente las empresas de la muestra según actividad económica, media de trabajadores y provincia donde radica la cuenta de cotización principal de cada una de ellas.

### Estimadores

Para el cálculo de los valores poblacionales se han utilizado estimadores para muestreo estratificado, considerando los estratos citados anteriormente.

El factor de elevación para cada unidad  $j$  del estrato  $h$  correspondiente al diseño muestral de la encuesta es:

$$FE_{jh} = \frac{N_h}{n_h}$$

Dicho factor se ha corregido teniendo en cuenta la falta de respuesta multiplicándolo por la inversa de la tasa de respuesta en el estrato, obteniéndose el factor de elevación final:

$$FE_{jh} = \frac{N_h}{n_h^e}$$

donde  $n_h^e$  es el tamaño de muestra efectivo en el estrato  $h$ .

Obtenemos, por tanto, el siguiente estimador de una característica  $Y$  para el dominio  $m$ :

$$\hat{Y}_m = \sum_h \sum_j FE_{jh} \cdot y_{jh} \cdot z_{jh}$$

siendo:

$j$  empresa

$h$  estrato inicial

$z$  variable que toma los valores 1 si  $j \in m$  y 0 en caso contrario.



Se han utilizado las variables de clasificación de actividad económica, tamaño de la empresa y Comunidad Autónoma según los datos del marco del que se ha obtenido la muestra.

## VII. RECOGIDA DE DATOS

La recogida de datos de la EAL-2022 se ha realizado entre los meses de mayo a septiembre de 2023.

A las empresas seleccionadas en la muestra se les envía una carta informativa de la encuesta sobre la base de los datos de localización que facilita el fichero de empresas inscritas en la Seguridad Social. Posteriormente a dicho envío, un equipo de agentes entrevistadores especializados contacta telefónicamente con las empresas, con objeto de confirmar que la empresa ha recibido la información y que los datos de identificación contenidos en la misma son los de la empresa.

El cuestionario, una vez cumplimentado por las empresas, es remitido en su mayoría por Internet a partir del cuestionario web. Los datos de porcentajes de cuestionarios recogidos por los diferentes medios son:

Vía de recogida empleada	% sobre cuestionarios cumplimentados 2014	% sobre cuestionarios cumplimentados 2015	% sobre cuestionarios cumplimentados 2016	% sobre cuestionarios cumplimentados 2017	% sobre cuestionarios cumplimentados 2018	% sobre cuestionarios cumplimentados 2019	% sobre cuestionarios cumplimentados 2020	% sobre cuestionarios cumplimentados 2021	% sobre cuestionarios cumplimentados 2022	% sobre cuestionarios cumplimentados 2023
Cuestionario web	62,7	88,6	98	98,9	98,5	98,9	96,9	99,1	98,6	99,2
Correo postal y fax	28,9	6	0,3	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Correo electrónico	8,4	5,4	1,7	0,9	1,4	1,1	2,8	0,9	1,4	0,8

La cobertura alcanzada para el total de la muestra está en torno al 99%.

## VIII. DEPURACIÓN

Tanto en la aplicación de recogida por Internet como en la de grabación de los cuestionarios recibidos por otros canales se incorporan validaciones basadas en los valores de las variables del cuestionario y en información auxiliar procedente de fuentes administrativas complementarias.

Las validaciones pueden dar lugar a inconsistencias, que son valores o combinaciones de valores inadmisibles, que requieren una corrección, o bien a avisos, que son valores o combinaciones de valores improbables, que requieren una confirmación.