



# ENCUESTA ANUAL DE COSTE LABORAL

## NOTA METODOLÓGICA

La **Encuesta Anual de Coste Laboral** es la operación estadística número 15008 del Plan Estadístico de Castilla y León 2022-2025. Esta operación, de carácter estructural, tiene por objetivo tener conocimiento del coste anual de la mano de obra y sus componentes en Castilla y León.

La información que ofrece esta operación estadística procede de la Encuesta Anual de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística. Se describe a continuación las principales características de la misma.

La Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL) es una encuesta estructural de periodicidad anual que completa los resultados obtenidos principalmente de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL) para obtener una perspectiva anual de los costes laborales.

El ámbito poblacional actual<sup>1</sup> comprende todas las cuentas de cotización, con independencia de su tamaño, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social cuya actividad económica esté encuadrada en las secciones B a S de la CNAE-2009, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo.

El ámbito geográfico es el autonómico, ya que la encuesta abarca todo el territorio nacional, permitiendo ofrecer resultados desagregados por comunidades autónomas.

En cuanto al ámbito temporal, el periodo de referencia de los resultados es el año natural, mientras que el periodo de referencia para la información solicitada es el mes natural para el cuestionario de la ETCL y el año anual para el cuestionario del módulo anual.

El muestreo que se utiliza es un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima, en el que las unidades muestrales son las cuentas de cotización. El criterio de estratificación se realiza atendiendo a tres variables: la Comunidad Autónoma, la actividad económica y el tamaño de las unidades. Dentro de cada estrato las cuentas a las que se solicita información son todas las cuentas de la muestra de la ETCL de los meses de febrero, marzo y abril del año siguiente al de referencia.

El método de recogida es mediante cuestionario cumplimentado directamente por el establecimiento. El cuestionario de la ETCL para las partidas de coste que se registran mensualmente en las nóminas y un cuestionario para el módulo anual para aquellas partidas que no se registran mensualmente puesto que su periodo de vencimiento es superior al mes.

---

<sup>1</sup> Ver nota al final del documento.



## Definiciones

### **Cuenta de cotización a la Seguridad Social**

Se entiende por cuenta de cotización un conjunto de trabajadores por cuenta ajena, que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo de una misma empresa, dentro de una misma provincia y generalmente bajo una misma actividad principal, pero no necesariamente, y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad social

### **Trabajador**

Se entiende por trabajador toda persona ligada a la unidad productora mediante un contrato de trabajo, independientemente de la modalidad de dicho contrato.

A efectos del cálculo del coste laboral por trabajador, aquellos que han estado de alta en la cuenta de cotización durante un periodo de tiempo inferior al mes se contabilizan como la parte proporcional al tiempo que han estado de alta en dicha cuenta.

### **Coste Laboral (CL)**

Se define como el coste en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo.

El coste laboral bruto comprende un amplio conjunto de partidas:

$$CLb=CS+COSS+CV+Psd+RC$$

Deduciendo las diversas subvenciones y deducciones recibidas de las Administraciones Públicas se obtiene el coste laboral neto:

$$CLn=CLb-SbvD$$

### **Coste Salarial (CS)**

Comprende todas las percepciones económicas, en efectivo o en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Las percepciones salariales son el salario base, los complementos salariales, salario en especie, pagos por horas extraordinarias y/o complementarias, gratificaciones extraordinarias y pagos a planes de ahorro de los empleados.

### **Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social (COSS)**

Son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social a favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el Sistema establece, y que son las derivadas de enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social.



### **Cotizaciones voluntarias (CV)**

Recogen las aportaciones del empleador a circuitos privados de seguridad social u otras entidades de seguros al objeto de cubrir, mejorar o complementar las prestaciones establecidas por el sistema de Seguridad Social. Tales cotizaciones no tienen carácter obligatorio sino que se suelen establecer en los convenios colectivos de manera negociada. Sólo se consideran las aportaciones del empleador.

Destacan:

- Planes y fondos de pensiones: recogen la cantidad total de aportaciones que la empresa, promotora del Plan o Fondo, efectúa a cajas, fondos y/o planes de pensiones en favor de sus trabajadores, que serán los partícipes del Plan o Fondo. Las aportaciones pueden ser definidas, y en tal caso se predeterminarán las prestaciones a recibir por los beneficiarios, que podrán ser en términos absolutos o en función del salario, antigüedad, complementos u otros referentes. También se puede dar el criterio mixto que reúne a los dos anteriores. Las prestaciones de los Planes y Fondos de pensiones cubren todas o algunas de estas contingencias: Jubilación, invalidez total o permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, y muerte y supervivencia del partícipe o beneficiario.
- Seguros de enfermedad, maternidad o accidente: cantidades abonadas por el empleador a sociedades médicas privadas como pago por la cobertura de una asistencia sanitaria de los trabajadores y sus familias que mejore o amplíe la proporcionada por el sistema oficial de salud. No deben incluirse los pagos directos a los trabajadores por alguna de estas causas.
- Otros planes o seguros: cantidad total de los pagos realizados por la empresa para otros beneficios sociales no obligatorios y que no se abonan directamente a los trabajadores, como primas de seguros de vida colectivos, seguros por desempleo y otros seguros no contemplados anteriormente.
- Otras aportaciones: aportaciones realizadas por la empresa a instituciones como las Fundaciones Laborales, cuyo objetivo es proporcionar servicios asistenciales a los trabajadores (por ejemplo las aportaciones a la fundación laboral de la construcción: FLC, FLC1).

### **Prestaciones sociales directas (Psd)**

Son pagos que la empresa hace directamente al trabajador, antiguo trabajador o a su familia para asistirle en determinadas circunstancias y como complemento de determinadas prestaciones sociales. Su principal característica es que se trata de pagos en beneficios para el bienestar.

Destacan:

- Incapacidad Temporal (IT): recoge la suma de los pagos por la prestación de Incapacidad Temporal (que son los pagos realizados como parte de la prestación por IT que el empleador abona durante los 15 primeros días de baja laboral por ser a su cargo y que no son cubiertos por la Seguridad Social) y pagos por el complemento por IT (que comprende las cantidades que el empleador añade, voluntariamente o por acuerdo en convenio colectivo, a las prestaciones por IT que son a su cargo o al de la Seguridad Social y son cantidades que sirven para completar hasta el 100 % del salario normal o un porcentaje inferior).
- Desempleo: pago realizado voluntariamente por el empleador, como complemento a la prestación del Servicio Público de Empleo, a los trabajadores afectados por



suspensión temporal o reducción de jornada en caso de expediente de regulación de empleo, y así mantener sus retribuciones o parte de éstas.

- Jubilación: cantidades abonadas a los antiguos trabajadores y que tratan de complementar las pensiones de jubilación de la Seguridad Social o de seguros privados, y que, o bien se abonan una sola vez, o bien periódicamente, en orden a mitigar en parte o totalmente la diferencia existente entre el salario anterior a la jubilación y la pensión recibida por tal concepto. También se incluyen en este apartado los pagos por “bajas incentivadas”.
- Muerte y supervivencia: cantidades abonadas directamente por la empresa al cónyuge superviviente, y a los huérfanos del trabajador fallecido como complemento a los subsidios y pensiones de viudedad u orfandad.
- Invalidez o minusvalía: pagos que la empresa abona para completar los subsidios o pensiones por invalidez o minusvalía de los empleados o antiguos empleados. Pueden pagarse una sola vez o de manera periódica.
- Asistencia familiar: pagos directos a los trabajadores afectados por ciertas contingencias familiares como pueden ser la nupcialidad, natalidad, u otros hechos similares.
- Asistencia médica: percepciones dinerarias recibidas por los trabajadores directamente de la empresa y que responden al gasto que a éstos les haya ocasionado la asistencia sanitaria recibida fuera del ámbito de la Seguridad Social.

A partir del año 2018, en el cuestionario se solicitan de forma separada las siguientes categorías:

- Prestaciones y mejoras por incapacidad temporal.
- Complementos a las prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
- Complementos a la prestación por desempleo.
- Resto prestaciones sociales directas.

### **Resto costes (RC)**

Incluye:

- Indemnizaciones por despido: Incluyen el total de los pagos efectuados por despido y extinción de contrato, así como los salarios dejados de percibir en el transcurso de la tramitación del despido que el empleador debe abonar en esta situación (salarios de tramitación). Se consideran aquí tanto las indemnizaciones por despidos individuales como las indemnizaciones por despidos colectivos. Se excluye lo abonado por obligaciones pendientes como salarios debidos, vacaciones no disfrutadas, etc. (finiquitos) ya que estas cantidades se consideran pagos atrasados y las indemnizaciones por finalización de contrato que se incluyen en los otros gastos.
- Gastos en formación profesional: son los ocasionados por proporcionar conocimientos y preparación en técnicas profesionales a los trabajadores con los que existe vínculo laboral y que son de interés para la empresa. No se consideran los gastos derivados de ayudas a los trabajadores que estén siguiendo enseñanzas regladas. Se consideran gastos en formación profesional a los gastos de mantenimiento, adecuación y equipamiento de edificios e instalaciones destinados a la formación, la participación en cursos, los honorarios y dietas de formadores externos (nunca del personal de la empresa), el material didáctico y de utillaje, y las cantidades pagadas a organismos de formación, pero siempre en términos brutos sin descontar las



subvenciones y ayudas recibidas del Sistema Público de Empleo o de otros organismos públicos formativos.

- Gastos de transporte: costes ocasionados a la empresa por el transporte gratuito o a precios reducidos de los trabajadores, desde su domicilio al lugar de trabajo. No se incluyen los costes del personal de mantenimiento y conductores cuando estos pertenecen a la plantilla de la empresa, ni tampoco las cantidades pagadas directamente a los trabajadores como compensación cuando utilizan medios de transporte ajenos a la empresa.
- Gastos de carácter social: conjunto de gastos de muy diversa naturaleza que tienen como objetivo la mejora de la calidad de vida de los trabajadores a través de la acción social impulsada por los colectivos laborales. Destacan los gastos derivados del mantenimiento o adecuación de comedores para uso de los trabajadores, así como los pagos indirectos a estos trabajadores en forma de cheques de comida, gastos de mantenimiento y reparación de edificios e instalaciones destinados a guarderías, actividades deportivas, culturales y de esparcimiento. No se incluyen los costes del personal encargado de estos servicios cuando éste pertenezca a la empresa.
- Resto costes: pagos compensatorios (quebranto de moneda, pequeño utillaje, etc.), indemnizaciones por fin de contrato, selección de personal, etc. Asimismo, se incluirán los gastos no recogidos en otros apartados, tales como los producidos por la renovación de prendas y herramientas de trabajo. Las dietas y los gastos de viaje no forman parte del coste laboral, puesto que se realizan por necesidad del proceso productivo constituyendo un consumo intermedio.

### **Subvenciones y deducciones (SbvD)**

Son el conjunto de reembolsos percibidos por el empleador procedentes de organismos públicos. Son de signo negativo y por tanto minoran el coste laboral bruto.

Incluyen:

- Subvenciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social: contemplan a las subvenciones derivadas de las reducciones y bonificaciones en las aportaciones hechas a la Seguridad Social.
- Subvenciones a la contratación: cantidades recibidas directamente por la empresa en forma de subvención por la creación de empleo, y sólo por ese concepto.
- Subvenciones a la formación profesional: suma total de cantidades recibidas por la empresa desde el INEM o cualquier otro organismo público (a excepción de la Seguridad Social) en concepto de formación profesional del personal que integra su plantilla.
- Deducciones fiscales: cantidades que los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) que realizan una actividad empresarial, profesional o artística, se deducen de los citados impuestos por la creación de empleo.

### **Forma de regulación de las relaciones laborales,**

Recoge el tipo de norma en que se ha realizado la regulación de las relaciones laborales, destacando la forma del convenio colectivo sobre cualquier otra distinta que pudiera haberse pactado.

Cuando el pacto ha sido realizado mediante convenio colectivo, se solicita que se indique el ámbito al que se ciñe el mismo, distinguiendo entre:



- Convenio sectorial estatal: convenios colectivos de aplicación general, por ser su ámbito funcional el sector de la actividad económica y el territorial el conjunto del Estado.
- Convenio sectorial de ámbito inferior al estatal (autonómico, provincial, comarcal,...): Convenios colectivos de referencia geográfica inferior al conjunto del Estado (comunidad autónoma, provincia, comarca, etc).
- Convenio de empresa o de grupo de empresas: aquellos que tienen su límite de aplicación en la empresa o grupo de éstas.
- Convenio de centro de trabajo: aquellos que tienen su límite de aplicación en el propio centro de trabajo.

## **Nota:**

En los informes que se ofrecen de la EACL entre el año 2001 y 2007 las estimaciones del coste laboral se clasifican por sector de actividad económica atendiendo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993. Se investigan las cuentas de cotización cuya actividad económica está comprendida en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93). Quedaron excluidas las secciones A Agricultura, B Pesca, L Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, P Servicio Doméstico y Q Organismos extraterritoriales.

A partir del año 2008, en los informes de la EACL se utilizan la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009) para las estimaciones del coste laboral clasificado por sector de actividad económica. Se proporcionaron por primera vez datos sobre la Administración Pública y se amplió el marco poblacional con las empresas del Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo (división 50 de la CNAE-09).

Dado que estos cambios supusieron una ruptura con la serie anteriormente publicada, el INE elaboró una serie de estimaciones retrospectivas desde el año 2001.

Para obtener información más detallada se puede acudir a la página web del Instituto nacional de Estadística ([www.ine.es](http://www.ine.es)).