

Encuesta Trimestral de Coste Laboral



METODOLOGÍA



INTRODUCCIÓN

Objetivos: La Encuesta Trimestral de Coste Laboral es una operación estadística continua, de carácter coyuntural y periodicidad trimestral, que tiene por objetivos proporcionar información sobre:

- El Coste Laboral medio por persona trabajadora y mes.
- El Coste Laboral medio por hora efectiva de trabajo.
- El tiempo trabajado y no trabajado.

Se obtienen resultados nacionales y por comunidades autónomas.

Hasta el 4º Trimestre de 2003 esta encuesta se ha denominado Índice de Costes laborales (ICL). Desde el 1º Trimestre de 2004 pasa a ser Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL).





ÁMBITO, COBERTURA Y PERIODO DE REFERENCIA

Ámbito geográfico:

Abarca todo el territorio nacional.

Cobertura:

Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, pertenecientes al Régimen General, cuya actividad económica esté encuadrada en las Secciones B a S de la CNAE-09 y al Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo (división 50 de la CNAE-09), para todo el territorio nacional. Para cada cuenta se investiga a todos los asalariados asociados a la misma.

Período de referencia:

El período de referencia de los resultados es el trimestre natural.

El periodo de referencia para la información solicitada en el cuestionario es el mes natural.



DEFINICIONES

Persona trabajadora

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

Las personas trabajadoras objeto de encuesta son todas las asociadas a la cuenta de cotización por los que haya existido obligación de cotizar durante al menos un día en el mes de referencia.

A efectos del cálculo del coste laboral por persona trabajadora, 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.

Para los resultados obtenidos de coste salarial y jornada laboral, los trabajadores se clasifican según su tipo de jornada en trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Se consideran trabajadores a tiempo completo aquellos que realizan la jornada habitual de la empresa en la actividad de que se trate. Son trabajadores a tiempo parcial, y así debe quedar reflejado en su contrato, aquellos que realicen una jornada inferior a la jornada considerada como habitual de la empresa en la actividad de que se trate o, en caso de no existir ésta, inferior a la máxima legal establecida.



Coste Laboral

Se define como el coste total en que incurre la persona empleadora por la utilización de factor trabajo. Incluye el Coste Salarial más los Otros Costes.

Coste Salarial

Comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a las personas trabajadoras por la prestación profesional de sus 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.

El Coste Salarial incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados.

Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta día de la persona trabajadora.

Otros Costes

Los Otros Costes incluyen las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social:

Las Percepciones no Salariales son las retribuciones percibidas por la persona trabajadora no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Comprenden las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnizaciones por despido, ...), pagos compensatorios (quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, indemnizaciones por traslados, por finalización de contrato, ...), y otras percepciones no salariales.

Las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social son las aportaciones legalmente establecidas que la persona empleadora hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el Sistema establece y que son las derivadas de situaciones 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.

Jornada Laboral

Es el número de horas que cada persona trabajadora dedica a desempeñar su actividad laboral. Se distinguen los siguientes conceptos:

Horas pactadas: Son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre la persona trabajadora y la empresa.



Horas efectivas: Son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente.

Se obtienen como la suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas excepto las horas perdidas en el lugar de trabajo.

Horas no trabajadas: Son las horas no trabajadas durante la jornada laboral por cualquier motivo (vacaciones y fiestas, incapacidad temporal, maternidad, adopción y motivos personales, descansos como compensación por horas extraordinarias, horas de representación sindical, cumplimiento de un deber inexcusable, asistencia a exámenes y visitas médicas, días u horas no trabajadas por razones técnicas, organizativas o de producción, horas perdidas en el lugar de trabajo, conflictividad laboral, absentismo, guarda legal, cierre patronal, ...).



ÍNDICES Y TASAS

Se calculan índices simples de variación de los Costes Laborales medios. Para ello, se toma como período base el año 2008, de forma que los Índices de Costes de 2008 se hacen 100. Un índice cualquiera se calcula mediante la fórmula:

$$I_t = \frac{C_t}{C_0} \times 100$$

Donde C0 es el coste medio en el período base 2008 y Ct es el coste medio en el trimestre actual. Se calculan las tasas interanuales de variación de los costes medios, de la forma:

$$r_t = \frac{I_t - I_{t-a}}{I_{t-a}} \times 100$$

Donde It-4 es el valor del índice para el mismo trimestre del año anterior.



DISEÑO DE LA MUESTRA

El marco poblacional utilizado para extraer la muestra es el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, actualizado a 30 de septiembre del año anterior al de referencia.

El tipo de muestreo utilizado es el 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.



CONTACTO I HARREMANETARAKO

estadistica@navarra.es

848 42 34 00



Se utilizan estimadores separados de razón, usando como variable auxiliar el número de trabajadores en el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social.

El número de unidades de la muestra que son entrevistadas es 28.500. La encuesta es exhaustiva para establecimientos con más de 500 trabajadores.

Esta muestra se reparte uniformemente en tres submuestras mensuales a lo largo del trimestre, de tal forma que cada submuestra se entrevista siempre en el mismo mes (el inicial, central o final) de cada trimestre. De este modo, cada submuestra es entrevistada cuatro veces al año y cada mes se encuesta a unas 9.500 unidades.

La muestra total se divide en cinco grupos de rotación de manera que en el primer trimestre de cada año se reemplaza el grupo con mayor antigüedad, lo que supone una renovación del 20 por ciento de la muestra. Las unidades de más de 500 trabajadores y aquellas pertenecientes a estratos tan pequeños que su tamaño muestral necesariamente coincide con el poblacional no se renuevan y, salvo cese, deben permanecer continuamente en la muestra. Estas unidades suponen un 28 por ciento de la muestra.



DIFUSIÓN DE RESULTADOS

Descripción de las variables publicadas:

Coste total: comprende el Coste salarial total más Otros costes.

Otros costes: percepciones no salariales más cotizaciones obligatorias menos subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social.

Coste salarial total: incluye los costes salariales ordinarios, pagos extraordinarios y pagos atrasados.

- Coste salarial ordinario: son los pagos salariales de periodicidad mensual.
- Coste salarial pagos extraordinarios: comprende las pagas extraordinarias y cualquier otro pago de vencimiento superior al mes (excepto atrasos).
- Coste salarial pagos atrasados: son pagos efectuados en el mes y devengados en periodos anteriores.

Coste salarial extraordinario: es el coste salarial pagos extraordinarios más el coste salarial pagos atrasados.

Coste por percepciones no salariales: incluye coste por I.T., por desempleo, por otras prestaciones sociales directas, por indemnizaciones por despido y por otras percepciones no salariales.

- Coste I.T.: pagos por I.T. a cargo día persona empleadora.



CONTACTO I HARREMANETARAKO

estadistica@navarra.es

848 42 34 00

- Coste por desempleo: pagos por desempleo (reducción de jornada y/o suspensión de contrato) a cargo d/a persona empleadora.

- Coste por otras prestaciones sociales directas: comprende las prestaciones sociales directas complementarias a la Seguridad Social abonadas por la persona empleadora.

- Coste por otras percepciones no salariales: comprende el resto de percepciones no salariales. Coste por cotizaciones obligatorias: coste de la Seguridad Social obligatoria soportado por la persona empleadora.

- Coste por Contingencias Comunes: cotizaciones por Contingencias Comunes de la Seguridad Social obligatoria soportado por la persona empleadora.

- Coste por Desempleo, Fogasa y F. Profesional: cotizaciones soportadas por la persona empleadora que cubren estas contingencias.

- Coste por otras cotizaciones sociales obligatorias: comprende el resto de las cotizaciones obligatorias de la Seguridad Social.

Subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social: reducciones, bonificaciones y subvenciones en las liquidaciones a la Seguridad Social.

- Coste por despido: pagos efectuados en concepto de indemnización por despido y extinción de contrato.

Percepciones por día de I.T: pagos de I.T abonados por la persona empleadora por día en el que la persona trabajadora causa baja por esta contingencia.

Coste indemnización por persona trabajadora despido: es el cociente del total de coste por despido entre el total de trabajadores despedidos.

Coste por hora extra: las horas extra pueden retribuirse con efectivo o con horas de descanso retribuido. El coste por hora extra es el cociente entre la suma de los pagos efectuados por las horas extra realizadas más las cotizaciones correspondientes a dichas horas más el coste laboral atribuible a las horas de descanso concedidas como compensación (ver punto 8 de la metodología) entre las horas extras realizadas.

Horas pactadas: son las legalmente establecidas por acuerdo entre parte empleadora y parte trabajadora (incluido lo pactado por vacaciones y fiestas).

Horas pagadas: comprende las horas trabajadas y no trabajadas remuneradas.

Horas efectivas: son las horas realmente trabajadas incluyendo las horas extraordinarias. Se calculan como las horas pactadas más las horas extraordinarias menos las horas no trabajadas por distintas causas.

Horas no trabajadas: son del total de horas pactadas las no trabajadas por cualquier motivo. Se incluyen: no trabajadas por vacaciones, no trabajadas por fiestas (oficiales o no oficiales), no trabajadas por I.T., no trabajadas por maternidad, adopción, permisos remunerados (nupcialidad, natalidad, fallecimiento...), no trabajadas por razones técnicas, económicas (con o sin Expediente de Regulación de Empleo), otras horas no trabajadas y pagadas (representación



sindical, visitas médicas...), no trabajadas en el puesto de trabajo por causa de fuerza mayor (cortes de energía, rotura de máquinas...), no trabajadas por conflictos laborales y finalmente no trabajadas por otros motivos (absentismo, cierre patronal...).



PARA MÁS INFORMACIÓN

Nastat

[Encuesta Trimestral de Coste Laboral \(ETCL\).](#)



CONTACTO I HARREMANETARAKO

estadistica@navarra.es

848 42 34 00

