

Encuesta de Coste Laboral 2004

Módulo Aprendizices

Metodología

1.1 Introducción

La Encuesta de Coste Laboral (ECL) es una operación estadística que está regulada por el Consejo de la Unión Europea y que se viene realizando periódicamente cada cuatro años.

Con la encuesta referenciada a 2004 se pretende continuar la serie que se inició en 1988, siempre dentro de un marco que permite establecer comparaciones fiables entre los Estados Miembros y las regiones de la Unión Europea.

La encuesta se realiza de acuerdo a definiciones comunes y metodologías armonizadas válidas para el conjunto de países de la Unión Europea, tal como se dispone en el reglamento adoptado, donde se detallan las características que debe cumplir una encuesta sobre el nivel y estructura de los costes laborales en el área de las actividades económicas objeto de estudio y sobre la base de la información correspondiente al año financiero de 2004.

Desde el año 2001 el INE realiza la **Encuesta Anual de Coste Laboral**, que obtiene la mayor parte de la información requerida por la ECL, pero queda pendiente de **conocer el coste laboral de los aprendices/trabajadores con contrato para la formación**, colectivo no incluido del ámbito de aplicación de la operación anual. Estos trabajadores apenas si representan en España un 1% del total de los asalariados.

Así pues, para disponer de esta información, ECL 2004 queda circunscrita a la obtención del coste laboral de los aprendices/ trabajadores con contrato para la formación, colectivo no recogido por la operación anual.

1.2 Objetivos

Lo que primero se pretende con la encuesta es dar cumplimiento al reglamento de la Unión Europea (UE) que obliga a todos los Estados Miembros a realizar una encuesta sobre el nivel y estructura del coste de la mano de obra siguiendo las disposiciones sobre periodo de referencia, ámbito de cobertura, información requerida y características de la misma, recogida de datos, representatividad, procesamiento y transmisión de resultados y procedimiento de ejecución.

El interés fundamental estriba en conocer el nivel del coste del factor trabajo y sus componentes: pagos salariales, cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, cotizaciones voluntarias, prestaciones sociales directas, indemnizaciones, gastos en formación profesional, fondos de pensiones y otros gastos por emplear mano de obra. Estos costes se dividen en aquellos que se realizan por emplear a todos los trabajadores excepto a los aprendices y los costes laborales de éstos.

En la UE existen países donde este tipo de trabajadores es muy importante y se le da una especial relevancia estudiando sus costes laborales de forma aislada. Es por esta razón por la que el Reglamento exige los costes laborales (sueldos y salarios y cotizaciones sociales) de los aprendices separadamente.

En España estos trabajadores apenas si representan un 1% del total de los asalariados por lo que en las encuestas de carácter continuo (ETCL) y anual no están incluidos realizándose su estudio cada cuatro años.

Las unidades estadísticas son las cuentas de cotización a la Seguridad Social con trabajadores con contrato de aprendizaje/ para la formación, un concepto similar aunque no equivalente a establecimiento o centro de trabajo.

1.3 Ámbitos de la encuesta

AMBITO POBLACIONAL

La población objeto de estudio son las Cuentas de Cotización a la Seguridad Social de aprendices incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.

AMBITO GEOGRAFICO

El ámbito geográfico de cobertura de la encuesta es todo el territorio nacional, sin distinción por CCAA debido a la escasez de unidades.

AMBITO SECTORIAL

Se investigan las cuentas de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores económicos: Industria, Construcción y Servicios, en concreto aquellos centros con actividades económicas comprendidas en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la CNAE-93:

Secciones de actividad económica CNAE93

C	-->	Industrias extractivas
D	-->	Industria manufacturera
E	-->	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua
F	-->	Construcción
G	-->	Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico
H	-->	Hostelería
I	-->	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
J	-->	Intermediación financiera
K	-->	Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales
M	-->	Educación

- N --> Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales
- N --> Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, administración pública, defensa, hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales.

AMBITO TEMPORAL

El periodo de referencia es el año 2004.

1.4 Diseño de la encuesta

UNIDAD ESTADÍSTICA

La unidad estadística de es la *Cuenta de Cotización a la Seguridad Social*, un concepto tradicionalmente usado en encuestas salariales y de coste laboral, tanto por parte del INE como de otros organismos con competencias en esta materia.

La Cuenta de Cotización a la Seguridad Social está constituida por 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.

MARCO POBLACIONAL

El marco poblacional utilizado para extraer la muestra es el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, restringido a las cuentas de aprendices y actualizado a 30 de septiembre del año 2004.

TIPO DE MUESTREO

El tipo de muestreo utilizado es un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima. El criterio de estratificación se realiza atendiendo a la actividad económica y el tamaño de las unidades.

El tamaño de las unidades viene definido por el número de trabajadores que agrupan.

Se consideran los siguientes grupos para la estratificación:

Estrato	Número de trabajadores
1	de 1 aprendiz
2	2-9 aprendices

3	10 a 49 aprendices
4	de 50 y más aprendices

La selección de la muestra se realiza mediante un muestreo sistemático con arranque aleatorio, ordenando previamente las unidades por CCAA para que haya la mayor representatividad posible de cada región. La muestra está compuesta de 1.954 unidades.

ESTIMADORES

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.

1.5 Definiciones

EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El contrato para la formación tiene por objeto contratar a trabajadores que quieran adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación (trabajadores aprendices).

Los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21 y carecer de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será aplicable cuando el contrato se concierte con minusválidos o determinados colectivos de desempleados.

El número máximo de contratos de este tipo se establece en función del tamaño de la empresa será a través del convenio colectivo o en su defecto será el fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- Hasta 5 trabajadores:1
- De 6 a 10 trabajadores:2
- De 11 a 25 trabajadores:3
- De 26 a 40 trabajadores:4
- De 41 a 50 trabajadores: 5
- De 51 a100 trabajadores:8
- De 101 a 250 trabajadores:10 o el 8% de la plantilla
- De 251 a 500 trabajadores:20 o el 6% de la plantilla
- Más de 500 trabajadores: 30 o el 4% de la plantilla

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, los convenios colectivos podrán establecer otras duraciones, sin que en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años o cuatro si la persona contratada es minusválida.

El empresario está obligado a proporcionar al trabajador el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato y a impartir o concertar la formación teórica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Las acciones formativas serán financiadas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Servicio Público de Empleo Estatal. El empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes anterior por todos y cada uno de los contratos formativos en vigor durante el citado período, en la liquidación de cuotas a la Seguridad Social de dicho mes referida a trabajadores con contratos formativos, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral será la establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

La cotización a la Seguridad Social durante 2004, consistirá en una cuota fija única mensual.

TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO NO TRABAJADO

Se consideran los siguientes conceptos:

Horas efectivas

Son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria.

Se obtienen como suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas, de las que se excluyen las horas perdidas en el lugar de trabajo ya que tienen la consideración de tiempo efectivo. En resumen, se trata de las horas trabajadas (en jornada normal o extraordinaria) menos las horas no trabajadas.

Horas pactadas

Son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa más las horas no trabajadas por vacaciones disfrutadas y fiestas.

Horas extraordinarias

Son todas aquellas que se realizan por encima de la jornada pactada, bien sean por causa de fuerza mayor (*horas extraordinarias estructurales*) o voluntarias (*horas extraordinarias no estructurales*).

Horas no trabajadas

Horas no trabajadas y remuneradas

Incluyen las horas no trabajadas por las siguientes causas:

- *Vacaciones y fiestas disfrutadas*
- *Incapacidad temporal, días de permiso por maternidad o adopción*
- *Permisos remunerados (nupcialidad, natalidad, traslado de domicilio, fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, premios personales y otros permisos retribuidos)*
- *Horas no trabajadas por razones técnicas, organizativas o de producción* : Son ceses temporales de la prestación del servicio o de la producción de bienes por parte del trabajador (días de suspensión) o disminuciones de la jornada de trabajo (horas de reducción) con el fin de remontar situaciones de crisis las empresas.
- *Descansos como compensación por horas extraordinarias*
- *Horas de formación profesional*: se trata de horas dedicadas a la formación teórica de los trabajadores con contratos para la formación, tanto a distancia como presencial (bien sea impartida en la empresa, en centros públicos de formación, en centros privados acreditados o en centros de formación creados por asociaciones empresariales o sindicales). En caso de trabajadores discapacitados psíquicos incluyen horas empleadas en procedimientos de rehabilitación si estas sustituyen a la formación teórica.

Horas no trabajadas y no remuneradas

Incluyen:

- *Conflictividad laboral*: Es el número total de horas perdidas por huelgas independientemente del ámbito local, sectorial o empresarial, o intensidad total o parcial de las mismas. No se contabiliza el tiempo recuperado con posterioridad.
- *Absentismo; guarda legal; cierre patronal, etc.*

En el caso del *cierre patronal* el empresario cierra el centro de trabajo por causa de un conflicto colectivo con peligro de violencia o daños, ocupación ilegal del centro o existencia de irregularidades que impidan el proceso normal de producción.

La *guarda legal* es una reducción de la jornada de trabajo para aquellos empleados que lo soliciten por tener a su cuidado directo a un menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no trabaje.

COSTE LABORAL

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

El Coste Laboral Bruto es la suma de todos los componentes de coste. Deduciendo las diversas subvenciones recibidas de las Administraciones Públicas y las deducciones fiscales se obtiene en términos netos (Coste Laboral Neto).

El Coste Laboral de los trabajadores aprendices comprende las siguientes partidas:

Coste salarial

Son todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores, en efectivo o en especie, 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.

Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social

Son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador 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.

Las Indemnizaciones por despido

Total de los pagos efectuados por despido y extinción de contrato. 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)

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 INEM o de otros organismos públicos formativos.

Subvenciones y deducciones fiscales

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 todas las cantidades recibidas en concepto de subvenciones por la creación de empleo, la formación profesional y las deducciones fiscales del Impuesto de Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por la creación de empleo destinadas a los aprendices o contratos para la formación.