

Encuesta Trimestral de Coste Laboral

Metodología

Índice

Índice	1
1 Introducción	3
2 Objetivos	4
3 Ámbito, cobertura y periodo de referencia	5
3.1 Ámbito poblacional	5
3.2 Colectivo poblacional	5
3.3 Ámbito geográfico	5
3.4 Cobertura sectorial	5
3.5 Periodo de referencia	6
4 Definiciones	6
4.1 Trabajadores	6
4.2 Tiempo de trabajo y tiempo no trabajado	6
4.3 Costes laborales	8
4.4 Subvenciones	11
5 Índices y tasas	11
6 Diseño de la encuesta	12
6.1 Unidad estadística y marco poblacional	12
6.2 Selección de la muestra	12
6.3 Tamaños muestrales y turnos de rotación	13
6.4 Estimadores	15
7 Recogida y tratamiento de la información	16
8 Cálculo del coste por hora extraordinaria	16
9 Enlaces de las series de Salarios	18
9.1 Coeficientes de enlace	18
9.2 Tasas de variación	22

9.3 Coeficientes de enlace para las distintas series existentes	23
10 Descripción de las variables publicadas	25

1 Introducción

La *Encuesta Trimestral de Costes Laborales* (en adelante, ETCL) sustituye a partir de 2001 a la *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios* (en adelante, ES) que trimestralmente ha realizado el INE desde 1963 hasta 2000. Hasta 2004 se ha denominado Índice de Costes Laborales (ICL).

La ETCL forma parte de los *euroindicadores* que la Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT), a instancias del Banco Central Europeo (BCE), exige a los países del área euro para analizar, una vez que la convergencia nominal ya ha sido contrastada, si la convergencia en términos reales se está produciendo entre estos países y, en especial, si se tiende a una equiparación de los costes laborales por unidad de trabajo en Europa.

En 1998, EUROSTAT exigió a las oficinas estadísticas de los países miembros que proporcionaran estimaciones trimestrales retrospectivas de índices de costes laborales por hora efectiva de trabajo, desde el año 1995 hasta el momento actual.

La gran mayoría de los Estados Miembros (EMs), entre ellos España, sólo disponían de indicadores coyunturales de salarios, pero carecían de indicadores de costes no salariales (como índices de cotizaciones sociales obligatorias, de cotizaciones voluntarias, prestaciones sociales directas, ...).

Como consecuencia de esta exigencia, los países adoptaron diferentes métodos de estimación de estos índices pues no había lugar a implementar una encuesta *ad hoc*, dada la premura con que se demandaban, y por exigirse éstos desde 1995.

En el caso español, se ha hecho uso hasta el momento del agregado trimestralizado *Remuneración de asalariados* de la *Contabilidad Nacional Trimestral de España* (CNTR) como un buen estimador del nivel del coste laboral total. Tomando como base este agregado, se han estimado y transmitido a EUROSTAT las series de índices correspondientes a Coste Laboral Total, a Sueldos y Salarios y a Otros Costes Laborales. Estas estimaciones son todas revisadas cada trimestre, cuando se incorpora nueva información contable.

Ante esta necesidad, nace la idea de llevar a cabo una encuesta con el objeto de servir de base para la construcción de un índice de mayor calidad, y permitir abandonar el sistema actual de estimación basado en el agregado de la CNTR. Ésta es la primera vez que se intenta proporcionar una aproximación estadística al coste laboral en las investigaciones continuas españolas.

La ETCL sustituye a la Encuesta de Salarios como se ha comentado, ofrece más información que la que se obtenía a partir de dicha encuesta. El trabajo de campo del Índice comenzó en el año 2000 con el fin de poder enlazar las series de salarios (coexistió con la Encuesta durante dicho año).

La principal diferencia entre las dos operaciones estadísticas radica en que el Índice proporciona información no sólo sobre los costes salariales, como la ES, sino también sobre los demás costes en que incurren las empresas por la utilización del factor trabajo. Otras importantes diferencias son el ámbito poblacional y sectorial, la definición de trabajador objeto de la encuesta y la forma de calcular el tiempo efectivo de trabajo.

La ETCL, a diferencia de la ES, **incluye las cuentas de cotización con cinco o menos asalariados**.

La encuesta **considera a todos los trabajadores que hayan cotizado al menos un día durante el mes de referencia**, a diferencia de la ES que sólo consideraba a quienes permanecían en plantilla a fin de mes. Con el fin de calcular salarios medios por trabajador, los trabajadores que hayan cotizado menos de 30 días se consideran de manera proporcional al número de días cotizados durante el mes de referencia.

Se ha suprimido la distinción entre Empleados y Obreros, por ser una clasificación de carácter administrativo que no se corresponde con la categoría profesional del trabajador, así como la distinción por sexo del cuarto trimestre.

El ámbito sectorial se amplía con la inclusión de las divisiones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas comprendidas en las secciones Educación (M), Sanidad (N) y Otras actividades sociales y servicios personales (O), pasando de esta forma a cubrir 54 ramas de actividad en vez de las 48 que cubría la anterior encuesta.

Se mejora el cálculo del tiempo efectivo de trabajo incluyendo partidas de tiempo no trabajado que no estaban en la ES (esta encuesta incluía únicamente las vacaciones, los días de baja por incapacidad laboral transitoria, por conflicto laboral y por Expediente de Regulación de Empleo). Además, la ETCL contabiliza de manera real los días de vacaciones disfrutados cada mes, mientras que la ES repartía equitativamente los días de vacaciones pactados entre los doce meses del año.

En suma, la ETCL es una operación estadística mucho más completa y compleja que la Encuesta de Salarios.

2 Objetivos

La ETCL es una operación estadística continua de periodicidad trimestral cuyo objetivo fundamental es conocer la evolución del coste laboral medio por trabajador y por hora efectiva de trabajo.

Lo que pretende la ETCL es proporcionar:

- El Coste Laboral medio por trabajador 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.

La ETCL permite obtener:

- Información salarial como tradicionalmente ha hecho la Encuesta de Salarios, pero de mayor calidad por las mejoras metodológicas añadidas al proyecto.
- Además proporciona información de costes no salariales al objeto de cumplir con los requerimientos europeos en esta materia.
- Un mejor conocimiento del tiempo trabajado y no trabajado, de su estructura, así como de su evolución a corto plazo.

3 **Ámbito, cobertura y periodo de referencia**

3.1 **ÁMBITO POBLACIONAL**

Comprende todas las *Cuentas de Cotización*, con independencia de su tamaño, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.

3.2 **COLECTIVO POBLACIONAL**

Dentro de cada cuenta se investiga, de forma agregada, a todos los asalariados por cuenta ajena asociados a la misma, por los que haya existido la obligación de cotizar al menos un día durante el mes de referencia, con independencia de su modalidad contractual y de su jornada de trabajo.

3.3 **ÁMBITO GEOGRÁFICO**

El ámbito geográfico abarca todo el territorio nacional, con resultados desagregados por Comunidades Autónomas. La información correspondiente a Ceuta y Melilla se proporciona conjuntamente con la de Andalucía.

La encuesta no está diseñada para proporcionar información fiable en el ámbito provincial ni, por tanto, en ámbitos territoriales inferiores a la provincia.

3.4 **COBERTURA 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:

CNAE-93	Actividad Económica
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
O	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

El máximo nivel de desagregación de la actividad económica es el nivel de división CNAE-93. En concreto, se analizan 54 divisiones de actividad.

Quedan excluidas las secciones: Agricultura (A), Pesca (B), Administración Pública, Defensa y Seguridad Social (L), el Servicio doméstico (P) y los Organismos extraterritoriales (Q).

3.5 PERIODO DE REFERENCIA

Dado que se pretende investigar la evolución trimestral de los costes laborales mensuales por unidad de trabajo, se distinguen:

- El **periodo de referencia de los resultados** es el trimestre natural.
- El **periodo de referencia para la información** solicitada en el cuestionario es el mes natural.

4 Definiciones

4.1 TRABAJADORES

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

Los *trabajadores objeto de encuesta* son todos los trabajadores asociados a la cuenta por los que haya existido obligación de cotizar durante al menos un día en el mes de referencia.

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

Los trabajadores se clasifican según su jornada en:

Trabajadores a tiempo completo: Son aquellos que realizan la jornada habitual de la empresa en la actividad de que se trate.

Trabajadores a tiempo parcial: Son los que realizan una jornada inferior al de la jornada considerada como normal o habitual para un trabajador a tiempo completo en la actividad de que se trate.

4.2 TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO NO TRABAJADO

4.2.1 Horas trabajadas

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 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.

Jornada pactada: Son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa.

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 complementarias: Son horas pactadas en el contrato a tiempo parcial como adición a las horas normales o habituales. Se retribuyen y cotizan como las horas ordinarias.

4.2.2 Horas no trabajadas

Horas no trabajadas y remuneradas.

Se incluyen las horas no trabajadas por las siguientes causas:

- *Vacaciones y fiestas disfrutadas en el mes.*
- *Días de baja por incapacidad temporal.*
- *Días de permiso por 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, entre otros conceptos.*
- *Días u 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.
- *Horas perdidas en el lugar de trabajo:* son horas no trabajadas por motivos no imputables al trabajador ni al empresario como falta ocasional del trabajo, rotura de máquinas, falta de materias primas, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz u otras causas de fuerza mayor. La ley permite recuperar estas horas no trabajadas a razón de una hora diaria, previa comunicación y si no hay acuerdo contrario. Este componente sólo recoge las horas que no han sido recuperadas y que, por tanto, pueden ser consideradas verdaderamente como no trabajadas.

Horas no trabajadas y no remuneradas.

Se 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,*

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.

4.3 COSTES LABORALES

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

El Coste Laboral se analiza desde dos perspectivas:

- Coste laboral por unidad de trabajo: ***Coste laboral por trabajador y mes.***

Mide el coste que supone para el empresario emplear a un trabajador durante un mes.

- Coste laboral por unidad de tiempo: ***Coste laboral por hora efectiva de trabajo.***

Mide el coste que supone para el empresario una hora de trabajo efectivo.

El coste ha de ser medido en términos netos para el empleador, es decir, deduciendo las diversas subvenciones recibidas.

El Coste Laboral comprende un amplio conjunto de partidas que la encuesta recoge en dos bloques principales: Coste Salarial y Otros Costes.

4.3.1 Coste Salarial

Comprende 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.

Las percepciones salariales comprenden: *el Salario Base, los Complementos Salariales, Pagos por Horas Extraordinarias y/o Complementarias, Gratificaciones Extraordinarias y Salario en Especie.*

Pagos por Horas Extraordinarias y/o Complementarias: corresponden a los pagos por horas extras, tanto estructurales (por fuerza mayor) como no estructurales (voluntarias) y a los pagos por horas complementarias en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

Gratificaciones Extraordinarias: son aquellas retribuciones que tienen una periodicidad en su percepción superior al mes: pagas extraordinarias, pagos por participación en beneficios, primas, objetivos y cualquier otro pago de carácter excepcional.

Los **Pagos Atrasados**: son los pagos abonados en el mes de referencia pero devengados en períodos anteriores.

4.3.2 Otros Costes

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

4.3.2.1 Percepciones no salariales

Son retribuciones percibidas por el trabajador 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.

Dentro de ellas la encuesta diferencia entre:

Prestaciones Sociales Directas.

Pagos que la empresa hace directamente, al trabajador, antiguo trabajador o a su familia para asistirle en determinadas circunstancias como complemento de determinadas prestaciones sociales, sin implicar a la Seguridad Social ni a otras aseguradoras. Su principal característica es que se trata de pagos en beneficios para el bienestar.

Se distinguen:

Pagos por Incapacidad Temporal: Pagos que la empresa hace directamente a los trabajadores en situación de IT. Incluye los Pagos Delegados¹ por IT, las prestaciones por IT de exclusivo cargo de la empresa (los quince primeros días) y los complementos o mejoras voluntarias a la prestación por IT.

Los **Pagos por Desempleo:** Pagos efectuados por la empresa a los trabajadores afectados por suspensión temporal o reducción de jornada en caso de regulación de empleo durante el mes de referencia. Incluyen los Pagos Delegados* por desempleo parcial, así como las mejoras voluntarias por desempleo parcial a cargo de la empresa al objeto de complementar la prestación del INEM.

Pagos por Otras Prestaciones Directas: Pagos que la empresa realiza directamente a los trabajadores en activo y/o antiguos trabajadores y/o familiares de éstos, como complemento de los subsidios o pensiones de la Seguridad Social o de seguros privados. Incluyen los pagos por jubilación, los pagos por muerte y supervivencia, pagos por invalidez o minusvalía, pagos por asistencia médica y pagos por asistencia familiar.

Las **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

¹ **Pagos Delegados:** La prestación por Pago Delegado es aquella que, reconocida antes por la unidad gestora competente, es pagada por el empresario y luego compensada al practicar la liquidación de las cuotas a la Seguridad Social, que así se hace cargo de la misma.

individuales como las indemnizaciones por despidos colectivos. Se excluye lo abonado por obligaciones pendientes como salarios debidos, vacaciones no disfrutadas,... (finiquitos), ya que estas cantidades se consideran pagos atrasados.

Otras percepciones no salariales.

Engloban el resto de pagos efectuados al trabajador: compensación por los gastos derivados de la ejecución de su trabajo e indemnizaciones por finalización de contrato.

Comprenden: *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, finalizaciones por finalización de contrato, productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa cuya entrega por parte de las empresas no sea debida en virtud de norma, Convenio Colectivo o contrato de trabajo, las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social.*

4.3.2.2 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 partidas que comprenden estas contribuciones obligatorias son:

Cotizaciones generales.

Contingencias comunes: Son cotizaciones que cubren las prestaciones de enfermedad común y accidente no laboral, maternidad, invalidez, muerte, supervivencia (si estas tres últimas contingencias han sido fruto de una enfermedad común o accidente no laboral) y jubilación.

Cotizaciones por horas extraordinarias: Son cotizaciones por este concepto, tanto de las horas extraordinarias estructurales (o debidas a causas de fuerza mayor) como de las no estructurales (o voluntarias).

Aportación Servicios comunes: Se recogen aquí las aportaciones de las empresas colaboradoras en la gestión de la contingencia de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Trabajadores con contrato Formación / prácticas: Estas cotizaciones cubren las contingencias comunes para los empleados con contratos de formación o en prácticas (si los hubiera), pues a éstos trabajadores se les aplica unos tipos de cotización distintos al del resto de los trabajadores para calcular las cuotas.

Otros conceptos: Se refiere a otros conceptos de cotización distintos a los ya indicados que, no teniendo un modelo específico para efectuar el ingreso, se haya autorizado su ingreso en el TC-1.

Deducciones por contingencias excluidas: Estas deducciones son utilizadas, únicamente, por las empresas que las tengan concedidas.

Deducciones por colaboración voluntaria en enfermedades comunes / accidente no laboral: Reducciones aplicadas a aquellas empresas que estén autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión de la Asistencia Sanitaria e IT, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Incapacidad Temporal IT: Prestaciones económicas en régimen de pago delegado por Incapacidad Temporal (IT), derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Cuotas IT: Cuotas por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

Cuotas IMS: Cuotas por Invalidez (incapacidad permanente), muerte y/o supervivencia derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

Compensación por IT derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Prestaciones económicas en régimen de pago delegado por Incapacidad Temporal (IT), derivada de enfermedad profesional y/o accidente de trabajo.

Otras cotizaciones.

Desempleo, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y Formación Profesional: Determinan los conceptos de cotización cuyo objeto es cubrir este tipo de contingencias.

Compensación por desempleo parcial: Son las cantidades que las empresas han entregado a sus trabajadores en concepto de prestaciones por desempleo parcial, como pago delegado.

4.4 SUBVENCIONES

Reducciones, bonificaciones y subvenciones que los empleadores aplican en las liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, motivadas por la contratación de determinados colectivos de trabajadores o por ayudas reconocidas por el INEM a cargo de sus presupuestos.

5 Índices y tasas

Una de las principales variables que proporciona la ETCL es que es un índice simple de variación del coste laboral.

Para obtenerlo se toma como periodo base el año 2000, de forma que el coste medio en el año 2000 se hace 100.

Un *índice simple* cualquiera se calcula mediante la fórmula:

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

siendo:

$$C_0 = \frac{\sum_{t=1}^{IV} C_t^{2000}}{4}$$

coste en el periodo base (2000), es el coste medio en el año 2000

C_t coste en el trimestre actual (t)

Se calculan las *tasas interanuales* de variación del coste laboral de la forma:

$$r_t = \frac{I_t - I_{t-4}}{I_{t-4}} \cdot 100$$

donde,

I_{t-4} valor del índice para el mismo trimestre del año anterior

6 Diseño de la encuesta

6.1 UNIDAD ESTADÍSTICA Y MARCO POBLACIONAL

La **unidad estadística** de la ETCL 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.

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.

6.2 SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El **tipo de muestreo** utilizado 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 (17 en total, considerando Ceuta y Melilla conjuntamente con Andalucía), la actividad económica (división CNAE-93, 54 divisiones en total) y el tamaño de las unidades (8 estratos o grupos de tamaño).

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	1-4	trabajadores
2	5-9	trabajadores
3	10-19	trabajadores
4	20-49	trabajadores
5	50-99	trabajadores
6	100-199	trabajadores
7	200-499	trabajadores
8	500 y más	trabajadores

Los estratos de 500 y más trabajadores se investigan exhaustivamente.

Dentro de cada estrato, las unidades se seleccionan mediante muestreo sistemático con arranque aleatorio.

6.3 TAMAÑOS MUESTRALES Y TURNOS DE ROTACIÓN

La muestra está compuesta de unas 19.500 unidades que son entrevistadas cada trimestre.

Esta muestra se reparte en tres submuestras mensuales a lo largo del trimestre, de tal forma que la primera submuestra será entrevistada todos los primeros meses de cada trimestre, la segunda submuestra será entrevistada el segundo mes de cada trimestre y la tercera submuestra el último mes de cada trimestre. De este modo cada submuestra es entrevistada cuatro veces al año y cada mes se encuesta a unas 6.500 unidades.

La distribución muestral por Comunidades Autónomas y tamaños es la siguiente:

Comunidades Autónomas	Tamaños								
	Total	1	2	3	4	5	6	7	8
TOTAL	19531	5054	2431	2254	2387	1721	1409	2917	1358
Andalucía	1637	464	170	161	182	135	114	275	136
Aragón	974	257	129	122	131	98	72	123	42
Asturias (Principado de)	886	242	125	121	127	85	58	93	35
Baleares (Illes)	864	255	121	119	118	76	53	88	34
Canarias	1026	283	142	128	131	97	71	112	62
Cantabria	704	200	110	113	103	67	40	54	17
Castilla-La Mancha	974	270	137	119	130	95	82	117	24
Castilla y León	1113	308	145	127	132	106	92	138	65
Cataluña	2294	508	201	195	200	163	140	591	296
Comunidad Valenciana	1508	379	185	168	183	131	123	246	93
Extremadura	761	219	130	114	116	68	47	52	15
Galicia	1182	328	151	140	150	107	102	150	54
Madrid (Comunidad de)	2082	437	173	162	195	152	147	487	329
Murcia (Región de)	896	247	137	121	128	89	58	80	36
Navarra (Comunidad Foral de)	770	187	115	112	110	78	67	79	22
País Vasco	1265	305	151	133	151	120	100	217	88
Rioja (La)	595	165	109	99	100	54	43	15	10

La distribución muestral por divisiones de la CNAE-93 y tamaños es la siguiente:

Divisiones CNAE-93	Tamaños								
	Total	1	2	3	4	5	6	7	8
TOTAL	19531	5054	2431	2254	2387	1721	1409	2917	1358
10	72	17	11	8	9	8	5	8	6
11-12	56	31	7	7	3	4	1	2	.
13	103	51	17	10	15	2	3	3	2
14	196	42	35	39	44	23	6	7	.
15	568	92	55	49	57	43	53	185	34
16	95	27	11	4	14	8	6	20	5
17	267	48	39	41	36	26	22	49	6
18	262	59	40	39	43	33	25	17	6
19	255	56	44	45	47	34	22	6	1
20	315	101	43	44	49	34	20	22	2
21	232	42	32	35	32	30	21	35	5
22	299	75	38	36	41	32	28	41	8
23	85	22	11	12	17	6	5	4	8
24	372	57	38	38	39	28	30	112	30
25	283	45	36	39	38	29	25	55	16
26	328	51	40	40	46	36	35	65	15
27	283	42	36	39	35	28	24	54	25
28	391	80	53	45	51	39	33	82	8
29	308	51	40	42	44	31	25	59	16
30	98	32	25	14	12	5	3	3	4
31	309	48	38	35	38	29	22	77	22
32	161	37	25	20	20	19	13	19	8
33	202	66	34	37	22	13	13	15	2
34	347	38	36	34	33	30	25	109	42
35	203	34	32	26	30	23	17	23	18
36	304	78	46	40	51	33	24	28	4
37	131	34	31	28	28	6	4	.	.
40	250	41	37	28	36	29	26	35	18
41	221	44	33	33	40	26	22	18	5
45	2006	415	354	336	315	225	184	142	35
50	396	119	63	61	65	45	24	14	5
51	570	165	71	63	66	50	43	90	22
52	905	349	69	57	60	41	44	176	109
55	697	263	71	61	64	51	49	98	40
60	477	151	55	44	45	37	28	80	37
61	94	23	32	15	15	2	1	3	3
62	139	24	20	19	24	16	13	12	11
63	330	74	45	41	45	35	27	48	15
64	308	43	36	32	33	28	22	64	50
65	523	39	35	36	36	35	34	183	125
66	274	51	35	38	42	31	22	38	17
67	369	206	50	43	31	18	11	9	1
70	541	345	54	44	46	34	14	4	.
71	286	102	45	41	47	26	16	8	1
72	290	59	42	41	40	33	21	37	17
73	227	38	42	36	46	33	17	12	3
74	1015	168	66	63	69	64	84	316	185
80	495	80	50	43	70	45	38	93	76
85	802	105	39	43	48	44	55	225	243
90	257	41	34	34	40	31	30	32	15
91	508	253	48	52	56	36	25	30	8
92	463	155	53	57	64	43	31	39	21
93	563	345	59	47	50	31	18	10	3

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% de la muestra.

Debe hacerse la excepción de las unidades exhaustivas (unidades de más de 500 trabajadores y aquellas pertenecientes a estratos tan pequeños que su tamaño muestral necesariamente coincide con el poblacional), que por su carácter exhaustivo no dan lugar a renovación alguna y, salvo cese, deben permanecer continuamente en la muestra. Estas unidades suponen un 28% de la muestra.

6.4 ESTIMADORES

6.4.1 Estimaciones de los totales

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.

Dados:

h estrato definido por el cruce de las variables rama de actividad, Comunidad Autónoma y tamaño

N_h tamaño poblacional para el estrato h

n_h tamaño muestral para el estrato h

X_{hi} valor de la variable X en la unidad i del estrato h

D_{hi} nº de trabajadores, según directorio, en la unidad i del estrato h

$D_h = \sum_{i=1}^{N_h} D_{hi}$ total de trabajadores, según directorio, en los centros del directorio pertenecientes al estrato h

$d_h = \sum_{i=1}^{n_h} D_{hi}$ total de trabajadores, según directorio, en los centros de la muestra seleccionada dentro del estrato h

El estimador de razón para el total de una variable X en un estrato h viene dado por la expresión:

$$\hat{X}_{Rh} = \hat{R}_h \cdot D_h = \frac{\sum_{i=1}^{n_h} X_{hi}}{\sum_{i=1}^{n_h} D_{hi}} \cdot D_h = D_h \cdot \frac{\sum_{i=1}^{n_h} X_{hi}}{d_h}$$

Agrupando los términos que acompañan a cada valor X_{hi} , observado en un estrato h , se tiene que el factor de elevación dentro de cada estrato h es:

$$F_h \equiv \frac{D_h}{d_h}$$

El **estimador separado de razón para el total poblacional** de la variable X vendrá dado por la suma de los estimadores de razón para los totales de los estratos que componen la población:

$$\hat{X} = \sum_h \hat{X}_{Rh} = \sum_h \left(F_h \cdot \sum_{i \in R} X_{hi} \right)$$

6.4.2 Estimaciones del coste por trabajador y mes y del coste por hora efectiva

Para obtener una estimación del coste por trabajador y mes se utilizan cocientes de estimadores de razón. Así,

$$\hat{C} = \frac{\hat{X}}{\hat{Y}} = \frac{\sum_{h \in G} \left(F_h \cdot \sum_{i \in R} X_{ih} \right)}{\sum_{h \in G} \left(F_h \cdot \sum_{i \in R} Y_{ih} \right)}$$

donde,

\hat{C} estimación del coste laboral por trabajador y mes en el ámbito G (siendo G un cruce determinado de regiones, ramas y tamaños)

\hat{X}, \hat{Y} estimadores del coste total y del total de trabajadores, respectivamente

La estimación del coste por hora se realiza de manera completamente análoga, sustituyendo la variable total de trabajadores (\hat{Y}) por la variable total de horas efectivas.

7 Recogida y tratamiento de la información

Los cuestionarios son enviados por correo desde las delegaciones provinciales del INE y recogidos en ellas, donde se someten a grabación y a una primera depuración. En los Servicios Centrales se realiza una segunda depuración y tratamiento de los datos. Asegurada la consistencia de la información, se obtienen las tablas y series de resultados.

8 Cálculo del coste por hora extraordinaria

Las horas extraordinarias pueden retribuirse con efectivo o con horas de descanso retribuido.

Las horas pagadas se definen como, (haciendo abstracción de tiempo completo y tiempo parcial), las horas efectivas más las horas no trabajadas y remuneradas o como las horas pactadas más las horas extra menos las horas no trabajadas y no remuneradas:

$$HPAG = HP + HEX - HNNR = HP - HNNR + HEX$$

Donde,

HPAG	Horas pagadas
HP	Horas pactadas
HEX	Horas extra
HNNR	Horas no trabajadas y no remuneradas

Las horas de descanso como compensación por horas extras son horas pagadas, que tienen un coste que es el que queremos averiguar.

El Coste laboral total (neto) se define:

$$CTN = S + CO + PNS - SUB = (S - SHEX) + SHEX + CO - COTHEX + COTHEX + PNS - SUB =$$

$$= \underbrace{S - SHEX}_{\downarrow \text{Salario menos horas extras}} + \underbrace{CO - COTHEX + PNS - SUB}_{\downarrow \text{Otros costes menos horas extras}} + \underbrace{SHEX + COTHEX}_{\downarrow \text{Coste directo hora extra}}$$

Donde,

CTN	Coste laboral total neto
S	Salarios
SHEX	Salario de hora extra
CO	Cotizaciones obligatorias
COTHEX	Cotización hora extra
PNS	Percepciones no salariales
SUB	Subvenciones

Denominamos el coste total de las horas pagadas excepto las horas extras como el coste horas "ordinarias" (CTHO):

$$CTHO = S - SHEX + CO - COTHEX + PNS - SUB$$

Si llamamos horas ordinarias pagadas (HO) a $HO = HP - HNNR$

El coste de la hora ordinaria sería $CHO = CTHO / HO$

Y por tanto, el coste de las horas "compensadas" será $HD \times CHO$

Donde, HD horas de descanso en compensación por horas extra.

Si una hora extra puede pagarse con dinero o tiempo de descanso o una mezcla de los dos, el coste para el empresario será:

$$CHEX = SHEX + COTHEX + HD \times CHO$$

y el coste por hora extra:

$$HCHEX = (SHEX + COTHEX + HD \times CHO) / HEX$$

El coste total a partir de estos resultados será igual al coste de las horas ordinarias excepto las "compensadas" más el coste de las horas extras:

$$\text{CNT} = \text{CHO} \times (\text{HP-HNNR-HD}) + \text{CHEX}$$

9 Enlaces de las series de Salarios

La Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios (cuyo último cambio de base se produjo en 1996) ha sufrido ciertas modificaciones metodológicas y de cobertura, para dar paso a la ETCL con base el año 2000.

Siempre que se produce un cambio de sistema varían las estructuras por lo que los índices y niveles construidos a partir de la entrada en vigor del nuevo sistema no son comparables con los anteriores. Por ello es preciso realizar algunas operaciones que posibiliten la comparación y que, en definitiva, den continuidad a la serie y permitan disponer de series históricas.

Para realizar este enlace de series, en un determinado periodo han de solaparse ambas estructuras, es decir, han de coexistir ambas metodologías durante un periodo de tiempo común T. De este modo se puede calcular un coeficiente de enlace que permita estimar los datos de años anteriores de acuerdo con el nuevo marco metodológico.

9.1 COEFICIENTES DE ENLACE

9.1.1 Coeficientes de enlace para niveles

Dados:

$X_{95}(T)$ \equiv nivel de la variable X obtenido en el periodo común T calculado con la metodología 95.

$X_{2000}(T)$ \equiv nivel de la variable X obtenido en el periodo común T calculado con la metodología 2000.

K es un coeficiente que traslada los niveles calculados con la metodología antigua a la nueva, es decir:

$$X_{2000}(T) = K \times X_{95}(T) \quad \Rightarrow \quad K = \frac{X_{2000}(T)}{X_{95}(T)}$$

Para cualquier periodo t anterior al periodo común T se pueden obtener los valores con la nueva estructura sin más que aplicar este coeficiente:

$$\forall t < T \quad X_{2000}(t) = K \times X_{95}(t) = \frac{X_{2000}(T)}{X_{95}(T)} \times X_{95}(t)$$

Aplicando este coeficiente a todos los datos disponibles hasta T, se tendrá la serie temporal completa calculada con la metodología 2000.

Queda por decidir cual será el espacio de tiempo durante el cual coexistirán ambas metodologías, es decir T.

Dado que la Encuesta de Salarios tiene una periodicidad trimestral, se podría tomar un trimestre cualquiera del año 2000 (por ejemplo el primer trimestre) como periodo común. De este modo se obtendría lo que se llama un **Coefficiente de Enlace Legal**.

Otra solución es ampliar el periodo de solapamiento al año completo del siguiente modo:

- Durante todo el año 2000 se recopilan datos con ambas metodologías y se calculan los datos trimestrales para ambas:

$$X_{95}(2000R); \quad X_{2000}(2000R) \quad R \in \{ I, II, III, IV \}$$

$X_{2000}(2000R) \equiv$ nivel de la variable X obtenido para el trimestre R del año 2000 con la nueva metodología.

$X_{95}(2000R) \equiv$ nivel de la variable X obtenido para el trimestre R del año 2000 con la antigua metodología.

- Se obtienen las medias de los valores trimestrales a lo largo del año 2000:

$$\sum_{R=1}^{IV} X_{95}(2000R) / 4 \quad \sum_{R=1}^{IV} X_{2000}(2000R) / 4$$

- El coeficiente de enlace se calcula como cociente entre la media de los datos con la metodología 2000 y la media de los datos con la metodología 95:

$$K = \frac{\sum_{R=1}^{IV} X_{2000}(2000R) / 4}{\sum_{R=1}^{IV} X_{95}(2000R) / 4}$$

Este coeficiente así calculado recibe el nombre de **Coefficiente de Enlace Estructural** y es el que habitualmente se aplica para enlazar series históricas.

Para enlazar las series salariales de la ETCL con la ES hay que tener en cuenta que los cambios metodológicos más importantes que se han introducido (aparte de las ampliaciones de cobertura) son los siguientes:

- La profundidad con que se pide el tiempo de trabajo, en especial la jornada pactada, así como el aumento de partidas de tiempo no trabajado que se recogen, permite una mejor aproximación al concepto de jornada efectiva. La ES sólo recogía como partidas de tiempo no trabajado las vacaciones, los días de baja por IT, las horas no trabajadas por Expediente de Regulación de Empleo y las horas perdidas por conflicto laboral en el mes de referencia.

También, se procede a contabilizar de manera real los días de vacaciones disfrutados cada mes, al contrario de como hace la ES, que reparte de forma proporcional el número de días pactados de vacaciones al año entre los doce meses del año, con lo que el salario medio por hora efectiva en el trimestre de verano, que en la ES no variaba demasiado en proporción a los de invierno, aumenta en la ETCL de manera notable.

- El aumento de las partidas de coste salarial no ordinario recogidas en la ETCL respecto a la ES.

Estos cambios metodológicos unidos al marcado componente estacional de este tipo de series han dado lugar a que el comportamiento intertrimestral de las series de la ETCL difiera del que la ES venía proporcionando. Por estos motivos, y con el objetivo de enlazar tanto el nivel como el perfil de ambas series, se ha optado por utilizar un coeficiente de enlace para cada trimestre, es decir, se han tomado por separado las cuatro series correspondientes a cada uno de los trimestres de cada año y se han enlazado mediante su coeficiente de enlace legal.

Dados:

$X_{2000}(2000I) \equiv$ nivel de la variable X obtenido para el primer trimestre del año 2000 con la nueva metodología.

$X_{95}(2000I) \equiv$ nivel de la variable X obtenido para el primer trimestre del año 2000 con la antigua metodología.

K_I es un coeficiente que traslada los valores de los primeros trimestres a la nueva estructura, es decir:

$$K_I = \frac{X_{2000}(2000I)}{X_{95}(2000I)}$$

Para cualquier primer trimestre del periodo t anterior al primer trimestre del periodo común T se pueden obtener los valores de los primeros trimestres con la nueva estructura sin más que aplicar este coeficiente:

$$\forall tI < TI \quad X_{2000}(t) = K_I \times X_{95}(t) = \frac{X_{2000}(2000I)}{X_{95}(2000I)} \times X_{95}(t)$$

calculando los coeficientes (donde II, III, IV se refieren al segundo, tercer y cuarto trimestre):

$$K_{II} = \frac{X_{2000}(2000II)}{X_{95}(2000II)}$$

$$K_{III} = \frac{X_{2000}(2000III)}{X_{95}(2000III)}$$

$$K_{IV} = \frac{X_{2000}(2000IV)}{X_{95}(2000IV)}$$

se ha procedido de la misma manera con los segundos, terceros y cuartos trimestres:

$$\forall tII < TII \quad X_{2000}(tII) = K_{II} \times X_{95}(tII) = \frac{X_{2000}(2000II)}{X_{95}(2000II)} \times X_{95}(tII)$$

$$\forall tIII < TIII \quad X_{2000}(tIII) = K_{III} \times X_{95}(tIII) = \frac{X_{2000}(2000III)}{X_{95}(2000III)} \times X_{95}(tIII)$$

$$\forall tIV < TIV \quad X_{2000}(tIV) = K_{IV} \times X_{95}(tIV) = \frac{X_{2000}(2000IV)}{X_{95}(2000IV)} \times X_{95}(tIV)$$

9.1.2 Coeficientes de enlace para índices

De manera completamente análoga al enlace expuesto para niveles se construye el enlace para índices.

Dados:

$I_{95}(TR)$ ≡ índice para el trimestre R del periodo común T calculado con base 95

$I_{2000}(TR)$ ≡ índice para el trimestre R del periodo común T calculado con base 2000

$R \in \{I, II, III, IV\}$ y donde:

$$I_B(TR) = \frac{S_B(TR)}{\bar{S}_B(T)} \text{ siendo:}$$

$S_B(TR)$ el salario en el trimestre R del periodo T con la metodología B

$\bar{S}_B(T)$ el salario medio del año T con la metodología B

C_R es un coeficiente que traslada los índices del trimestre R en la base antigua a la base nueva, es decir:

$$I_{2000}(TR) = C_R \times I_{95}(TR) \Rightarrow C_R = \frac{I_{2000}(TR)}{I_{95}(TR)}$$

Para cualquier periodo t anterior al periodo común T se pueden obtener los índices con la nueva estructura sin más que aplicar a cada trimestre su coeficiente correspondiente:

$$\forall t < T, R \in \{I, II, III, IV\}$$

$$\begin{aligned} I_{2000}(tR) &= C_R \times I_{95}(tR) = \frac{I_{2000}(TR)}{I_{95}(TR)} \times I_{95}(tR) = \frac{\frac{S_{2000}(2000R)}{S_{95}(2000R)}}{\frac{S_{95}(2000R)}{S_{95}(95)}} \times \frac{S_{95}(tR)}{S_{95}(95)} = \\ &= \frac{S_{2000}(2000R)}{S_{95}(2000R)} \times \frac{S_{95}(tR)}{S_{2000}(2000)} = \frac{K_R \times S_{95}(tR)}{S_{2000}(2000)} \end{aligned}$$

Es decir, el paso de los índices en la estructura antigua a la nueva equivale a la elaboración de los índices base 2000 de las series de niveles de la metodología antigua transformadas.

9.2 TASAS DE VARIACIÓN

Uno de los aspectos más interesantes de las series históricas es el cálculo de tasas de variación, que permiten analizar la evolución producida en las variables de estudio entre dos periodos distintos.

La actual Encuesta de Salarios ofrece, además del índice y el nivel, la tasa de variación anual, es decir, la variación sufrida por el valor y el índice para un trimestre dado entre un año y su inmediato anterior.

Dados dos años consecutivos, $A - 1$ y A , la *Tasa de Variación Anual* del índice (obtenido con base B) en el trimestre t está dada por la expresión:

$$TV = \frac{I_B(At) - I_B((A - 1)t)}{I_B((A - 1)t)}$$

Donde:

$$I_B(At) = \frac{S_B(At)}{\bar{S}_B(A)}$$

$I_B(At) \equiv$ índice de ganancias para el trimestre t del año A , calculado con base B

$S_B(At) \equiv$ Salario en el trimestre t del año A , calculada con base B

$$\bar{S}_B(A) = \sum_{t=I}^{IV} S_B(At) / 4 \equiv \text{Salario medio en el año } A \text{ calculado con base B}$$

El objetivo de realizar un enlace es evitar que se produzca un corte en la serie de datos y continuar la serie temporal desde su inicio. Para ello se debe *recalcular* la serie hacia atrás aplicándole la nueva metodología a través del coeficiente de enlace.

La evolución temporal del índice no debe variar al aplicar el enlace puesto que lo único que se pretende es actualizar la serie, no alterarla. Las tasas de variación obtenidas en el pasado deben permanecer invariables al introducir el coeficiente de enlace.

Los cálculos siguientes demuestran que la aplicación del enlace no afecta a la variación producida en los datos ya existentes.

Sea A un año cualquiera anterior al año 2000. La tasa de variación anual (respecto al año anterior) obtenida con la ES para el índice en un trimestre t (índice según la metodología y base 95) es:

$$TV_{95At, (A - 1)t} = \frac{I_{95}(At) - I_{95}((A - 1)t)}{I_{95}((A - 1)t)} = \frac{\frac{S_{95}(At)}{\bar{S}_{95}(95)} - \frac{S_{95}((A - 1)t)}{\bar{S}_{95}(95)}}{\frac{S_{95}((A - 1)t)}{\bar{S}_{95}(95)}} = \frac{S_{95}(At) - S_{95}((A - 1)t)}{S_{95}((A - 1)t)}$$

Es decir, las tasas de variación son las mismas tanto para los índices como para los niveles. Por tanto, lo que se diga para índices se aplica de la misma manera para niveles.

Si se aplica el cambio metodológico y se calculan los índices con la nueva estructura se obtiene la siguiente tasa de variación:

$$\begin{aligned} TV_{2000} At, (A-1)t &= \frac{I_{2000}(At) - I_{2000}((A-1)t)}{I_{2000}((A-1)t)} = \frac{k_t \times I_{95}(At) - k_t \times I_{95}((A-1)t)}{k_t \times I_{95}((A-1)t)} = \\ &= \frac{I_{95}(At) - I_{95}((A-1)t)}{I_{95}((A-1)t)} = TV_{95} At, (A-1)t \end{aligned}$$

Por todo ello se puede concluir que la aplicación de coeficientes de enlace a las series no afecta a las tasas de variación de éstas, es decir, no afecta a la evolución temporal de los índices, únicamente son una herramienta de actualización de las series y, de este modo, queda justificado su uso.

Hay que señalar que con esta forma de enlazar lo que sí cambian son las tasas inter-trimestrales, pero éstas no son significativas en este tipo de series.

9.3 COEFICIENTES DE ENLACE PARA LAS DISTINTAS SERIES EXISTENTES

Evidentemente sólo se enlazarán las series de salarios que se mantendrán con la ETCL.

Las variables que se estudian en la ES son:

- Nº medio de horas trabajadas y nº medio de horas pactadas por trabajador y mes
- Ganancia media por hora
- Ganancia media por trabajador y mes

Además, estas variables se desagregan según los siguientes criterios:

- Región geográfica: nivel nacional y por comunidades autónomas
- Jornada: tiempo completo y tiempo parcial
- Pagos: totales y ordinarios
- Horas: jornada normal y jornada con horas extras
- Sectores, secciones y divisiones de la CNAE-93
- Categorías profesionales: empleados y obreros (esta clasificación desaparecerá con la nueva metodología con lo que no habrá necesidad de enlazar las series que las incluyan)
- Tamaño de la unidad o cuenta de cotización

De todas estas series no todas pueden ser enlazadas debido, principalmente, a que no existe una correspondencia clara con las series de la ETCL, bien debido a cambios metodológicos, que hacen que sean series tan diferentes que no tenga sentido su enlace, o bien por falta de significación en la encuesta actual.

Por tanto, se enlazarán las siguientes variables de la ES:

- Ganancia media por hora
- Ganancia media por trabajador y mes

Que se corresponden con las variables de la ETCL:

- Coste salarial por hora
- Coste salarial por trabajador y mes

Estas variables se desagregan según los siguientes criterios:

- Región geográfica: nivel nacional y por comunidades autónomas
- Jornada: tiempo completo y tiempo parcial
- Pagos: totales y ordinarios
- Sectores, secciones y divisiones de la CNAE-93

Será necesario obtener coeficientes de enlace para cada variable con todas las series existentes para ella, según los distintos cruces de sus niveles de desagregación.

Para simplificar, supóngase que una cierta variable X (horas o ganancias) se analiza por estratos, es decir, por el cruce de la actividad económica (a), de la comunidad autónoma (c) y del tipo de jornada (i):

$X_{aci,2000}(T) \equiv$ nivel de la variable X en jornada i, de la comunidad autónoma c y para la actividad económica a, obtenido en el trimestre T del año 2000

Se dispondrá de información suficiente para calcular este nivel utilizando tanto la metodología actual (95) como la futura (2000):

$X_{aci,95}(T)$ y $X_{aci,2000}(T)$

A partir de estos valores se construye el coeficiente de enlace para unir la serie de nuevos valores de X con la serie existente:

$$C_{aci} = \frac{X_{aci,2000}(T)}{X_{aci,95}(T)}$$

Si se deseara obtener un menor nivel de desagregación para la variable X se sumarían los valores de dicha variable hasta obtener el nivel de desagregación deseado.

Por ejemplo, si se quisiera el valor de X en un trimestre, t, para una determinada actividad, a, y para una determinada región, c, pero de manera global para todas las unidades (sin diferenciar su jornada), se tendría que el nivel deseado de X será:

$$X_{ac}(T) = \sum_i X_{aci}(T)$$

Aunque la variable requerida se obtiene agregando niveles, el coeficiente de enlace para X_{ac} no se puede calcular mediante una suma de coeficientes porque este coefi-

ciente viene dado a través de un cociente, y el cociente de una suma no es la suma de los cocientes:

$$C_{ac} = \frac{X_{ac,2000}(T)}{X_{ac,95}(T)} = \frac{\sum_i X_{aci,2000}(T)}{\sum_i X_{aci,95}(T)} \neq \sum_i \frac{X_{aci,2000}(T)}{X_{aci,95}(T)} = \sum_i C_{aci}$$

$$\sum_i \frac{a_i}{b_i} = \frac{a_1}{b_1} + \frac{a_2}{b_2} + \dots + \frac{a_n}{b_n} \neq \frac{a_1 + a_2 + \dots + a_n}{b_1 + b_2 + \dots + b_n} = \frac{\sum_i a_i}{\sum_i b_i}$$

Por todo ello, se deben obtener los coeficientes de enlace de forma independiente para cada una de las series (tanto de niveles como de índices) que tienen continuidad en el nuevo sistema.

10 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 del empleador.

- **Coste por desempleo:** pagos por desempleo (reducción de jornada y/o suspensión de contrato) a cargo del empleador.

- **Coste por otras prestaciones sociales directas:** comprende las prestaciones sociales directas complementarias a la Seguridad Social abonadas por el empleador.

- **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 el empleador.

- **Coste por Contingencias Comunes:** cotizaciones por Contingencias Comunes de la Seguridad Social obligatoria soportado por el empleador.

- **Coste por Desempleo, Fogasa y F. Profesional:** cotizaciones soportadas por el empleador 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 el empleador por día en el que el trabajador causa baja por esta contingencia.

Coste indemnización trabajador despedido: 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 empleador / trabajadores (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 medicas...), no trabajadas en el puesto de trabajo por causa de fuerza mayor(cortes de energía, rotura de maquinas...), no trabajadas por conflictos laborales y finalmente no trabajadas por otros motivos (absentismo, cierre patronal...).