



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

Encuesta Anual de Coste Laboral: Metodología

Índice

1. Introducción
2. Objetivos
3. Ámbito, cobertura y periodo de referencia
4. Definiciones
5. Diseño de la Encuesta

1. Introducción

La Encuesta Anual de Coste Laboral es una operación estadística de periodicidad anual que completa los resultados obtenidos trimestralmente en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) obteniendo una perspectiva anual de los mismos.

En la ETCL el periodo de referencia de los resultados es el trimestre natural y el periodo de referencia para la información solicitada en el cuestionario es el mes natural. Existen una serie de partidas de coste que no se registran mensualmente en las nóminas pues su periodo de vencimiento es superior al mes. Por ello se ha creado un módulo anual, la Encuesta Anual de Coste Laboral, cuyo objetivo es recoger las partidas de coste laboral no registradas en los cuestionarios trimestrales del año inmediatamente anterior.

2. Objetivos

La Encuesta Anual de Coste Laboral tiene como objetivo fundamental conocer los niveles anuales del Coste laboral medio por trabajador detallando los principales componentes del coste laboral:

- Coste salarial
- Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social
- Cotizaciones voluntarias
- Prestaciones sociales directas
- Indemnizaciones por despido
- Gastos en formación profesional
- Gastos en transporte
- Gastos de carácter social
- Otros gastos
- Subvenciones

3. Ámbito, cobertura y periodo de referencia

Ámbito poblacional

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

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.

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 B a la S de la CNAE-09:

CNAE-09	Actividad Económica
B	Industrias extractivas
C	Industria manufacturera
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Hostelería
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares
O	Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria
P	Educación
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
S	Otros servicios

Quedan excluidas las secciones: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A), Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (T) y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (U).

Período de referencia

El periodo de referencia es el año natural.

4. Definiciones

4.1 Costes laborales

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 se obtiene en términos netos (coste laboral neto).

El Coste Laboral comprende un amplio conjunto de partidas:

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, Salario en Especie y los Pagos a planes de ahorro de los empleados.*

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.

Cotizaciones voluntarias

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**, que 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. Los sistemas puede ser de aportación definida o de prestación definida, y en este 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**, son las 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**, recogerá la 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

Son los pagos que la empresa hace directamente al trabajador o a su familia, o también al antiguo trabajador para asistirle en determinadas circunstancias y como complemento de determinadas prestaciones sociales. Destacan:

- **Incapacidad Temporal (IT)**, que recoge la suma de los siguientes dos pagos: *Pagos por la prestación de Incapacidad Temporal (IT)*, 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. *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. Tales cantidades sirven para completar hasta el 100 % del salario normal o un porcentaje inferior al trabajador afectado por IT.
- **Desempleo**, es el pago realizado voluntariamente por el empleador como complemento a la prestación del INEM 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**, son las 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***, son las cantidades abonadas directamente por la empresa al cónyuge superviviente, y a los huérfanos del trabajador de la empresa fallecido como complemento a los subsidios y pensiones de viudedad u orfandad.
- ***Invalidez o minusvalía***, son los 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***, son los pagos directos a los trabajadores afectados por ciertas contingencias familiares como pueden ser la nupcialidad, natalidad u otros hechos similares.
- ***Asistencia médica***, son las 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.

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 excluyen 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.

Los Gastos de transporte

Son los 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.

Los Gastos de carácter social

Son un 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.

Los Otros gastos

Incluyen los 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.

4.2 Subvenciones:

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 a la contratación**, que son las cantidades recibidas directamente por la empresa en forma de subvención por la creación de empleo, y sólo por ese concepto.
- **Subvenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social**, que contemplan a las subvenciones derivadas de las reducciones y bonificaciones en las aportaciones hechas a la Seguridad Social.
- **Subvenciones a la formación profesional**, es la suma total de cantidades recibidas por la empresa desde el SPEE o cualquier otro organismo público (a excepción de la Seguridad Social) en concepto de formación profesional del personal que integra su plantilla.

- **Deducciones fiscales**, son las 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.

A partir de los resultados del año 2010 se incluye un apartado denominado **“Regulación de las relaciones laborales”**, orientado a conocer el grado de regulación de las relaciones laborales del centro de cotización al que se dirige el cuestionario. Se divide a su vez en dos partes encaminadas a averiguar, por un lado, sus fuentes y el ámbito geográfico y funcional al que se circunscriben y, por otro, las posibles excepciones en su aplicación.

- **La Forma de regulación de las relaciones laborales**, recoge el tipo de norma en que se ha realizado la regulación, 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.
- **Modificaciones del convenio**: Aunque los convenios colectivos regulan con carácter general dentro de su ámbito de aplicación y durante su vigencia las condiciones de trabajo, régimen salarial y demás circunstancias que deben regir las relaciones laborales entre los empresarios y trabajadores a los que afectan, tales circunstancias se pueden ver alteradas durante dicha vigencia por acuerdo entre empresa y trabajadores.

Así, el artículo 41.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (según redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) determina que por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa podrán modificarse de manera sustancial las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo, ya sea de empresa o de sector; igualmente, el también reformado artículo 82.3 del mismo texto legal establece la posibilidad de inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, todo ello tanto por acuerdo entre esta y los representantes de los trabajadores, como por

resultado de procedimiento establecido al efecto para tal fin, incluido laudo arbitral vinculante.

Este apartado pretende conocer si en la aplicación del convenio colectivo referido se ha producido alguna alteración significativa por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa o como resultado de procedimiento establecido para ello, incluido el arbitraje.

En caso de que haya habido modificación, se recoge qué condiciones se han visto afectadas: las condiciones de trabajo, el régimen salarial o ambas.

5. Diseño de la encuesta

La información de la Encuesta Anual de Coste Laboral con referencia al año t se solicita a todas las cuentas de cotización de la muestra de la ETCL de los meses de febrero, marzo y abril del año $t+1$. Por tanto el diseño muestral de la encuesta y los estimadores utilizados para la obtención de los resultados del cuestionario son análogos a los de la ETCL (para una mayor información consultar la metodología de la ETCL):

- Se trata de 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-09, 82 divisiones en total) y el tamaño de las unidades (8 estratos o grupos de tamaño).
- 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.

6. Obtención de resultados

Las estimaciones anuales del Coste Laboral por trabajador para el año t se obtienen de la siguiente manera:

1. Se calculan estimaciones anuales de los componentes del Coste Laboral recogidos trimestralmente en la ETCL como la media anual de los cuatro trimestres del año t multiplicada por 12 meses.

De esta manera y teniendo en cuenta que en el cuestionario anual no se recoge nada de estos componentes, se obtienen:

- Las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social
- Las Indemnizaciones por despido

2. Se obtienen las estimaciones de las variables recogidas en el cuestionario anual del año t.

De esta manera y teniendo en cuenta que no se recogen en el cuestionario trimestral de la ETCL se obtienen:

- Las Cotizaciones Voluntarias
 - Los gastos anuales en formación profesional
 - Los gastos anuales en transporte
 - Los gastos anuales de carácter social
3. El resto de las partidas de coste se obtienen como suma de las estimaciones anuales de las variables recogidas en parte por la ETCL (punto 1) y de los resultados anuales de las mismas variables recogidas en parte en el módulo anual (punto 2):
 - El Coste Salarial como suma del coste salarial total de la ETCL y los pagos a planes de ahorro del cuestionario anual.
 - Las Prestaciones Sociales Directas como suma del mismo concepto en ambas encuestas.
 - Los Otros gastos como suma de las Otras percepciones no salariales del la ETCL y los otros gastos del cuestionario anual.
 - 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. Sin embargo, es habitual que las nóminas mensuales incluyan esta partida, no siendo posible su eliminación en la ETCL. A partir de los datos del módulo anual se estima el dato anual y se corrige en aquellas unidades que lo incluyen trimestralmente.
 - Las subvenciones como suma de las bonificaciones y subvenciones de las cotizaciones de la Seguridad Social de la ETCL y las subvenciones a la contratación, a la formación profesional y las deducciones fiscales del cuestionario anual.

Apartado sobre la regulación de las relaciones laborales:

Las variables de este apartado se refieren a variables cualitativas que no están disponibles en los resultados de ETCL. Además, la muestra de ETCL no coincide con la muestra de EACL en la parte que se renueva cada año (aproximadamente un 25%). Para obtener estimaciones del coste laboral y sus diferentes partidas según la forma de regulación de las relaciones laborales y según se hayan modificado o no las condiciones del convenio colectivo se ha procedido de la siguiente manera:

- Se ha obtenido la muestra común de ETCL y EACL en cada trimestre de ETCL.
- Se han calibrado los microdatos de estas unidades comunes mediante la macro CALMAR a los costes laborales totales (desagregados por sus principales componentes) por Comunidad Autónoma y sector de actividad .
- Se ha procedido al calculo de los costes laborales siguiendo los puntos 1, 2 y 3 anteriores con los resultados trimestrales calibrados y los de EACL.