Encuesta de Población Activa

Módulo de relaciones laborales especiales y de condiciones y horarios de trabajo

Segundo trimestre de 2001

E

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA

1. Antecedentes

La Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (EFT) es una encuesta que se realiza de forma coordinada en el ámbito de la Unión Europea, de acuerdo con lo indicado en el reglamento 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa de la Comunidad (diario oficial de las Comunidades Europeas L-77, de 14 de marzo).

En el caso de España, la EFT está incluida en la Encuesta de Población Activa (EPA). La EPA se ha ajustado al citado reglamento a partir del primer trimestre de 1999.

En ese reglamento se indica que los segundos trimestres de cada año se debe introducir en la EFT una serie de preguntas sobre temas particulares relacionados con el mercado laboral.

En el segundo trimestre de 2001 se han investigado las relaciones laborales especiales y las condiciones y los horarios de trabajo de acuerdo con lo indicado en el Reglamento de la Comisión 1575/2000 de 19 de julio. Las preguntas van dirigidas a los ocupados, exceptuando a lo que son ayudas familiares. A continuación se detalla la metodología que se ha aplicado.

2. Diseño de la encuesta y trabajo de campo

El módulo ad hoc de relaciones laborales especiales y de condiciones y horarios de trabajo se ha realizado junto con la EPA del segundo trimestre de 2001, por lo que su diseño muestral coincide con el de la EPA. Las características más importantes del mismo se describen a continuación (para más detalles pueden consultarse las publicaciones del Instituto Nacional de Estadística EPA. Manual técnico y EPA. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario).

La EPA es una encuesta por muestreo, continua y de periodicidad trimestral que abarca todo el territorio nacional. Está dirigida a la población que reside en las viviendas familiares principales, es decir, las utilizadas todo o la mayor parte del año como vivienda habitual y permanente. No intervienen en la encuesta ni los hogares colectivos (hospitales, residencias, cuarteles, conventos,...) ni las viviendas secundarias o de temporada.

Tiene un muestreo bietápico estratificado, siendo las secciones censales las unidades de primera etapa y las viviendas familiares las de segunda etapa. Se encuesta a todas las personas que residen en las viviendas seleccionadas.

El tamaño muestral es de 3.484 secciones; se entrevistan unas 18 viviendas por sección, lo que supone unas 62.000 viviendas al trimestre.

La muestra se ha distribuido espacialmente siguiendo una afijación de compromiso entre la proporcional y la uniforme, con el objetivo de poder dar estimaciones provinciales (NUTS 3) y por comunidades autónomas (NUTS 2).

Por otro lado la muestra se distribuye uniformemente a lo largo de las trece semanas que componen cada trimestre, entrevistándose unas 5.000 viviendas a la semana.

La muestra de secciones está dividida en 6 submuestras llamadas turnos de rotación y cada trimestre se sustituyen las viviendas de un turno de rotación; con este mecanismo cada familia es entrevistada durante seis trimestres consecutivos y es sustituida por otra familia de la misma sección al final del periodo de seis trimestres.

El trabajo de campo se realiza por los entrevistadores que el Instituto Nacional de Estadística tiene en cada una de sus 52 delegaciones. La primera entrevista es personal, la segunda y sucesivas son telefónicas, salvo que la familia no disponga de teléfono o prefiera la entrevista personal. Todas las entrevistas se realizan con un ordenador portátil o de sobremesa. El sistema de trabajo de la delegación es semanal y, básicamente, tiene la siguiente secuencia:

- Semana de entrevista
- Semana de revisión y depuración
- Semana de envío de los cuestionarios a Servicios Centrales (por teleproceso)

El mes de diciembre de 2000 se remitieron a cada una de las 52 delegaciones provinciales las instrucciones para la cumplimentación del módulo así como la aplicación del cuestionario electrónico con las preguntas del módulo.

El trabajo de campo se realizó entre el 9 de abril y el 7 de julio de 2001, correspondiendo al periodo de referencia del 2 abril al 1 de julio del mismo año.

El tamaño muestral y la falta de respuesta se presentan en la tabla A.

Tabla A. Tamaño muestral y falta de respuesta por orden de entrevista

	Total		Primera entrevista		Segunda a sexta Entrevista		
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	
Muestra inicial	61.636	100,00	10.547	100,00	51.089	100,00	
Negativas	2.223	3,61	999	9,47	1.224	2,40	
Ausencias	2.664	4,32	581	5,51	2.083	4,08	
Inaccesibles	172	0,28	14	0,13	158	0,31	
Total falta de Respuesta	5.059	8,21	1.594	15,11	3.465	6,78	
Muestra original Entrevistada	56.577	91,79	8.953	84,89	47.624	93,22	

De acuerdo con el tratamiento de las incidencias de trabajo de campo que se aplica en la EPA, las 999 familias de primera entrevista que se negaron a contestar fueron sustituidas por otras familias, aleatoriamente seleccionadas, de las mismas secciones. La muestra que finalmente se entrevistó fue de 57.576 viviendas (56.577 viviendas originales y 999 negativas de primera entrevista sustituidas). Su composición se presenta en la tabla B.

Tabla B. Muestra entrevistada por orden de entrevista

	Total		Primera entrevista		Segunda a sexta Entrevista	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
Muestra entrevis- tada	57.576	100,00	9.952	100,00	47.624	100,00
Muestra original	56.577	98,26	8.953	89,96	47.624	100,00
Negativas sustituidas	999	1,74	999	10,04	0	0,00

Por otro lado la muestra final, a partir de la que se obtienen las estimaciones, es superior a las 57.576 viviendas que aparecen en la tabla 2; esto se debe a que en el tratamiento automático de la información se procede a copiar del trimestre anterior (en este caso del primer trimestre de 2001) la información de las vivien-

das que han sido ausentes, negativas o inaccesibles el segundo trimestre y que sí fueron entrevistadas el primer trimestre. El fin de este proceso es reducir el sesgo que puede producir la falta de respuesta en las estimaciones. En la tabla C se presenta la muestra final según el número de entrevista.

Tabla C. Muestra final por número de entrevista

	Total		Primera entrevista		Segunda a sexta Entrevista	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
Muestra final	58.870	100,00	9.952	100,00	48.918	100,00
Muestra entrevis- tada	57.576	97,80	9.952	100,00	47.624	97,35
Viviendas copiadas	1.294	2,20	0	0,00	1.294	2,65

4. Instrucciones para la cumplimentación del cuestionario Todos los conceptos que se manejan en este módulo son los habituales de las encuestas laborales. Unicamente podrían ofrecer alguna dificultad el de trabajo por turnos y el de contrato min-max. El primero aquí se define como el tipo de trabajo de los asalariados que pertenecen a un grupo de personas que se relevan para realizar las mismas tareas en un mismo emplazamiento. El contrato min-max. Es aquel en el que se fija un número mínimo y máximo de horas de trabajo a realizar por semana o mes.

Transcripción literal de las instrucciones facilitadas a los responsables provinciales de la encuesta y a los entrevistadores

A INTRODUCCIÓN

Los segundos trimestres de cada año se introducen en la Encuesta de población activa una serie de preguntas sobre temas particulares relacionados con el mercado laboral. Estas preguntas se incluyen en lo que se denomina *Módulo ad hoc* y se realiza en coordinación con las Encuestas de Fuerza de Trabajo de otros países de la Unión Europea, de acuerdo con lo indicado en el Reglamento 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa de la Comunidad (diario oficial de las Comunidades Europeas L-77, de 14 de marzo).

Para el segundo trimestre del año 2001 el tema que se va a investigar es el de las relaciones laborales especiales y las condiciones y horarios de trabajo.

El motivo por el que se lleva a cabo este estudio es la transformación que ha experimentado el mercado laboral en los últimos años. Ante el aumento de la competencia, los empresarios intentan incrementar la movilidad de sus trabajadores y, en la medida de lo posible, adaptar su comportamiento a la demanda existente en el mercado, optimizando al máximo sus recursos.

La flexibilidad que se pretende imprimir a las nuevas relaciones laborales, se traduce en:

- . Nuevas relaciones empresario trabajador
- . Flexibilidad en las condiciones y horarios de trabajo
- . Flexibilidad funcional, que se basa en el enriquecimiento laboral a través del desarrollo de diferentes tareas y en el aumento de responsabilidades de los niveles más bajos del organigrama de una empresa.

Por otra parte, desde el punto de vista de los trabajadores, aparecen empleos con mayor flexibilidad horaria, pudiendo así compatibilizarse éstos con los cuidados familiares, los estudios o con otro tipo de actividades. Si bien, como contrapartida, estos nuevos empleos pueden no tener la misma estabilidad que los tradicionales.

Ateniéndonos al título del módulo, por **relaciones laborales especiales** se entienden las existentes entre el ocupado y la empresa para la que trabaja. Pueden ser relaciones subordinadas, propias de los empleos asalariados; o tener cierta autonomía, como pueden ser las correspondientes a los trabajadores por cuenta propia (éstos a su vez pueden ser empleadores, empresarios sin asalariados o trabajadores independientes). También se investigará si la relación laboral es tal que, una vez prestado el servicio o realizada la obra, la relación laboral desaparece.

Las **condiciones y horarios de trabajo** se van a analizar a través de las siguientes variables: contratos en los que se fija un número mínimo de horas de trabajo por semana o mes; los trabajos por encargo (o contratos de cero horas); el trabajo por turnos, en fin de semana o por la noche; si los horarios de trabajo son totalmente rígidos (determinados por el empresario) o tienen cierto grado de flexibilidad.

B POBLACIÓN OBJETO DEL MÓDULO

El módulo va dirigido a **todos** los ocupados, **excepto** a aquellos cuya situación profesional sea la de ayuda familiar y, en caso de ser varones, se exceptúa también a los que estén realizando el servicio militar o civil sustitutorio. A partir de la cuarta pregunta, la participación en la encuesta se restringe a los asalariados.

C INSTRUCCIONES PARA LA CUMPLIMENTACION DEL CUESTIONARIO

En el anexo I se incluye la versión en papel del cuestionario. A continuación se desarrollan las instrucciones para su cumplimentación.

En el anexo II se proponen varios supuestos para aclarar el contenido de algunas preguntas. Si existen dudas se puede consultar al servicio promotor.

Todas las cuestiones se refieren al **empleo principal**, es decir el descrito en las preguntas D-1 a D-25 del cuestionario básico de la Encuesta de población activa.

1.- ¿Decide usted su propio método y horario de trabajo?

Sí 1 No 6

Se utiliza el código 6 en caso de que la relación laboral sea subordinada, es decir, aquella en la que el empresario en cualquier momento puede decidir qué, cómo y cuándo hacer algo. El código 1 se identifica con una relación en la que sólo se especifica el producto o servicio a realizar; el trabajador determina su propio horario y métodos de trabajo.

Los visitadores, vendedores de seguros, etc., contestarán esta pregunta dependiendo de las condiciones laborales; si la empresa simplemente les da un producto o servicio a vender y son ellos los responsables de buscar clientes sin necesidad de acudir periódicamente a la oficina, se contestará un 1. En otro caso, se anotará un 6. En caso de duda debe consultarse al servicio promotor.

2.- ¿Trabaja habitualmente en su empleo principal para una única empresa o cliente?

Sí, habitualmente trabaja para una única empresa o cliente 1

No, habitualmente trabaja para más de una empresa o cliente 6

Como norma general, el código 1 lo contestarán los asalariados, tanto si tienen un contrato temporal como si tienen uno indefinido, pues normalmente trabajan para una única empresa o cliente. En algunos casos especiales (por ejemplo, las asistentas por horas, los profesores particulares, las canguros (*baby-sitters*)) se deberá utilizar el código 6, a pesar de que la situación profesional contestada en D-3 haya sido la de asalariado. Los asalariados contratados por una ETT que son cedidos a empresas diferentes deberán anotar también un 1 ya que existe un único empleador (la ETT).

Contestarán el código 6, básicamente, los ocupados que deben buscar a sus clientes y que, por tanto, trabajan habitualmente para más de una empresa o cliente. Son ejemplos de este colectivo muchos de los denominados trabajadores liberales (fotógrafos, periodistas, arquitectos.). También lo son la gran mayoría de los trabajadores independientes (fontaneros, albañiles, carpinteros.).

Al igual que en el caso de los asalariados, es posible que existan ocupados que hayan sido considerados trabajadores por cuenta propia en la pregunta sobre la situación profesional (D-3 del cuestionario básico) y que, sin embargo, trabajen habitualmente para una sola empresa o empleador.

Los asalariados con un contrato indefinido o con un contrato temporal de aprendizaje, de prueba, para cubrir la ausencia de otro trabajador o por obra o servicio determinado, pasarán a la pregunta 8 si no han trabajado ninguna hora en la semana de referencia; si han realizado horas extraordinarias durante esa semana saltarán a la pregunta 5; y, en cualquier otro caso, contestarán la pregunta 4.

Los no asalariados y los asalariados temporales con un contrato distinto a los indicados en el párrafo anterior continuarán con la pregunta 3.

Si es asalariado con un contrato indefinido, o temporal de aprendizaje, de prueba, para cubrir la ausencia de otro trabajador o por obra o servicio determinado (D-6=1-3, 5-7): pasar a recuadros antes de 4.

3.- Si es no asalariado (D-3=1-5 ó 9): ¿Tiene una relación laboral o un contrato tal, que cuando finalice de prestar el servicio, deja de existir su empresa o negocio?

Si es asalariado y su contrato es temporal tal que:

- . es estacional o de temporada o
- . verbal no incluido en las opciones anteriores o
- . de otro tipo o
- . no sabe

$(D-3=7,8 \text{ y } D-6=4,\ 8-10)$: ¿Ha sido contratado para realizar una obra o para prestar un servicio?

(conteste No si ha sido contratado por un tiempo determinado)

Sí 1 No 6

La tercera pregunta tiene dos redacciones; se utilizará una u otra en función de la situación profesional del entrevistado. Si no es asalariado contestará la primera opción. Si es asalariado contestará la segunda.

En el caso de los no asalariados interesa saber si, cuando termine de prestar el servicio, su empresa o negocio continuará en activo, pudiendo prestar servicios a otros clientes.

Para los asalariados interesa conocer si el contrato o la relación laboral es para realizar una obra o prestar un servicio (por ejemplo, recoger la uva de un campo o realizar un programa informático). En general, todos los contratos *a destajo* se codificarán con un Sí (1). En caso de que el contrato sea por un tiempo determinado (por ejemplo, seis meses) se anotará un No (6).

Para los encuestados cuya situación profesional es *otra situación profesional* (D-3=9) se selecciona la primera redacción de la pregunta. Sin embargo, puede haber casos que se asemejen más a la condición de asalariado, y que, por tanto, al preguntarles si cuando finalice de prestar el servicio deja de existir su empresa o negocio, realmente interesa saber si ha sido contratado para realizar una obra o prestar un servicio.

Este es el caso, por ejemplo, de los contratados directamente por una embajada extranjera situada en España. A estas personas, por haber contestado D-3=9 se les preguntará: ¿Tiene una relación laboral o un contrato tal que cuando finalice de prestar el servicio, deja de existir su empresa o negocio?. Esto podría llevar a equívoco, pues por empresa o negocio se entendería que se habla de la embajada para la que trabaja, cuando lo que se quiere conocer es si el contrato temporal es para ejecutar una obra o un servicio.

Por tanto, habrá que tener en cuenta que es un caso especial y, aunque el enunciado de la pregunta sea el primero, deberá explicarse al entrevistado el significado de la misma.

Si la situación profesional es la de no asalariado, el módulo finaliza.

En caso de que las horas efectivas trabajadas durante la semana de referencia sean 0 (D-17=0), se salta directamente a la pregunta 8, sin pasar por las preguntas 4 a 7, referentes a horas extraordinarias trabajadas en dicha semana.

Si el número de horas habituales es menor que el de horas efectivas trabajadas, debido a que en la semana de referencia realizó horas extraordinarias (D-18=17), se saltará a la pregunta 5. En cualquier otro caso se continuará con la pregunta 4.

Si su situación profesional es la de no asalariado (D-3=1-5 ó 9): Fin de módulo

Si las horas efectivas son 0 (D-17=0): Pasar a 8

Si el número de horas habituales es menor que el de efectivas debido a que realizó horas extraordinarias (D-16<D-17 y D-18=17): Pasar a 5

4.- En la semana de referencia, ¿realizó horas extraordinarias?

Sí 1

No 6 Pasar a 8

Con esta pregunta se pretende conocer el número total de personas que han realizado horas extraordinarias durante la semana de referencia, incluidas aquellas que, aún habiendo hecho horas extraordinarias, trabajaron menos de lo habitual, por motivos como haber tenido algún día de permiso, haber estado enfermas, etc.

Si la respuesta es Sí (1) y el contrato del entrevistado es a tiempo parcial, aparecerá un mensaje de aviso, pues con este tipo de contrato no es habitual que se realicen horas extraordinarias.

5	¿Cuántas	horas	extraord	linarias	trabajó la	a semana	de refe	rencia?

Nº de horas

La cantidad que se conteste en esta pregunta debe ser igual o inferior al número de horas efectivas trabajadas en el empleo principal durante la semana de referencia.

6.- ¿Le fueron (o le serán) pagadas esas horas extraordinarias?

No, ninguna 1 *Pasar a 8*Sí, todas 2 *Pasar a 8*Sí, algunas 3

Las horas extraordinarias compensadas con horas o días libres no se considerarán horas pagadas.

La siguiente pregunta la contestarán sólo los que han respondido en esta pregunta el código 3.

7.- ¿Cuántas horas extraordinarias le fueron (o le serán) pagadas?

 $N^{\underline{o}}$ de horas pagadas

Otro

Como esta pregunta la contestan sólo los que en la 6 respondieron que les fueron pagadas **algunas** horas extraordinarias (código 3), el número de horas pagadas debe ser inferior al número de horas extraordinarias trabajadas en la ocupación principal (las anotadas en la pregunta 5). En caso contrario aparecerá un mensaje de aviso y se borrará la respuesta.

Como se ha indicado en la pregunta anterior, las horas extraordinarias compensadas con horas o días libres no se considerarán horas pagadas.

8.- ¿A qué tipo de horario se ajusta su trabajo?

Horas de entrada y salida fijas 10	1 Pasar a
Horario semanal variable fijado por el empresario hasta	
un máximo de horas anuales 10	2 Pasar a
Horas de entrada o salida flexibles	3
Horario fijado de mutuo acuerdo con el empresario 10	4 Pasar a
Horario determinado por el interesado	5 Pasar a 10

6 Pasar a 10

Un ejemplo de empleo en el que las horas de entrada y salida son fijas (código 1) es el de un profesor que tiene ajustado el horario de comienzo y finalización de sus clases.

En el horario correspondiente al código 2, sólo se fija el total de horas anuales; la distribución de éstas, por semanas o meses, la determina el empresario en función de las necesidades de la producción; el exceso de horas trabajadas en una semana se compensa con horas o días libres en otra semana o mes.

En el horario del código 3, la hora de entrada o de salida es libre, con tal de que se cumpla una franja del día que es obligatoria. Un ejemplo de este tipo de horario es el de muchos trabajadores de la administración pública: hay un periodo de asistencia obligatoria al puesto de trabajo (por ejemplo de 9:00 a 14:30 horas) y flexibilidad en la hora de entrada y de salida, debiéndose cumplir el horario semanal. También se incluirán en este código las personas que sólo tienen flexible la hora de entrada y no la de salida o viceversa.

El código 4 se utilizará cuando el trabajador ha llegado a un acuerdo **individual** con su empleador para realizar un tipo de horario que no se corresponde con ninguno de los códigos anteriores o que es una mezcla de ellos. En caso de que el acuerdo sea que el trabajador fija el horario que más le conviene, se usará el código 5, que supone total libertad para el asalariado.

Si la respuesta es distinta de 3, se pasará a la pregunta 10.

9.- ¿Dispone de un sistema de horas de trabajo acumulables, remuneradas con días (o semanas) libres?

Sí 1 No 6

Si contesta el código 1 y en la semana de referencia le fueron pagadas horas extraordinarias, aparecerá un mensaje de aviso, pues las horas extraordinarias compensadas con tiempo libre no se consideran horas pagadas.

10.- ¿Tiene un tipo de contrato en el que se fija un número mínimo y máximo de horas por semana o mes (contrato min-max)?

 Sí
 1 Pasar a 12

 No
 6

En los contratos min-max se especifica el número mínimo de horas de trabajo (por semana o mes). También recogen un número máximo de horas; todas las horas que excedan de este último límite se consideran extraordinarias.

Los contratados a tiempo parcial contestarán, normalmente, el código 1, pues en sus contratos se fija el número mínimo de horas ordinarias de trabajo (diarias, semanales, mensuales o anuales). Las horas que excedan la cantidad anterior se consideran horas complementarias y se retribuyen como si fueran ordinarias. Sólo se pueden realizar horas complementarias hasta un máximo fijado en el contrato.

Los encuestados que contesten Sí (1) pasarán a responder la pregunta 12.

11.- ¿Tiene un acuerdo con un empresario por el que se compromete a realizar trabajos por encargo?

Sí 1 Pasar a 12

No

Los que respondan Sí (1) serán asalariados que acudan al trabajo cuando se les necesite. Su horario de trabajo dependerá de las necesidades de la producción o del servicio a realizar. En función del acuerdo al que se haya llegado con el empresario, estos trabajadores podrán optar por: realizar su trabajo cuando sean requeridos, buscar un sustituto que lo desempeñe o, por último, podrán decidir no responder. Este tipo de acuerdo laboral se podría denominar contrato de 0 horas, pues el mínimo número de horas que deben trabajar es 0.

Los asalariados que contesten Sí pasarán directamente a la pregunta 12.

Los asalariados que contesten No (M-11=6) y que en la pregunta 8 (*tipo de hora-rio al que se ajusta su trabajo*) han anotado un código distinto de 2 ó 3 pasarán al recuadro anterior a la pregunta 13. Si en la pregunta 8 han contestado un 2 ó un 3 continuarán con la pregunta 12.

Si ha contestado 1, 4, 5 ó 6 en la pregunta 8 (M-8≠2,3), pasar a recuadro antes de 13

12.- Razón por la que tiene un contrato de trabajo o relación laboral con un número mínimo y máximo de horas por semana o mes, o por el que realiza trabajos por encargo o con los horarios 2 y 3 mencionados en M8.

Por decisión personal (era el tipo de trabajo que buscaba)

1

Por no encontrar otro trabajo

6

Esta pregunta deben contestarla los asalariados que hayan anotado un 2 ó un 3 en la pregunta 8 ó un 1 en la 10 ó un 1 en la 11 (M-8=2,3 ó M-10=1 ó M-11=1). El resto pasará directamente al recuadro que aparece a continuación.

Si no trabaja en un equipo con un sistema de turnos (D25=1): Fin de módulo

13.- Razón por la que pertenece a un equipo con un sistema de turnos

Por decisión personal (era el tipo de trabajo que buscaba)

1

Por no encontrar otro trabajo

Sólo contestarán esta pregunta los asalariados que trabajen en un equipo con un sistema de turnos (D-25=2 a 7).

Por último, las preguntas del cuestionario D-20 a D-25 relativas al tipo de jornada (continuada o partida), al trabajo en fin de semana, al final de la tarde, por la noche y con un sistema de turnos, que normalmente sólo se responden en el primer trimestre de cada año, también se contestarán el segundo trimestre de 2001 pues forman parte del módulo de relaciones laborales especiales y de condiciones y horarios de trabajo.

4. Tratamiento de la información

Una vez recibidos en Servicios Centrales los cuestionarios con la información de la encuesta (tanto el cuestionario principal como el módulo ad hoc) se procesaron para obtener el fichero final y las estimaciones.

El tratamiento de la información del módulo sigue un esquema similar al del cuestionario básico y se ajusta a los siguientes principios (para más detalles puede consultarse la publicación *EPA*. *Tratamiento de la información*):

- No interferir en el tratamiento del cuestionario básico.
- Seguir un esquema general, de manera que los cambios a efectuar de un año al siguiente sean los menos posibles.
- Ser simultáneo o posterior al tratamiento del cuestionario básico.

De acuerdo con esos principios, las fases de tratamiento del módulo son las siguientes:

1.- Tratamiento mensual

Cada mes se depuran mediante detección automática y corrección manual las variables de identificación del cuestionario básico de la EPA; esta depuración se ha modificado los segundos trimestres de cada año para que también sirva para el módulo ad hoc.

Por tanto la depuración de las variables de identificación del módulo (trimestre, provincia, sección, vivienda y número de persona) se realiza junto con la del cuestionario básico.

2.- Tratamiento trimestral

Una vez recibidas las trece semanas que forman el segundo trimestre de 2001 se ha aplicado el tratamiento habitual al cuestionario básico de la EPA; una vez finalizado éste se ha continuado con la depuración de las variables del módulo; para ello se ha utilizado el paquete elaborado por la Subdirección General de Informática Estadística, denominado DIA (Detección e Imputación Automática). Este paquete también se aplica en la depuración del fichero básico de la encuesta.

El fichero de la EPA del segundo trimestre de 2001 tiene 147.393 registros de personas de 16 y más años; de ellos 63.868 corresponden a personas que deben contestar el módulo, no siendo válida la información de 79 de ellas. Además, hay 1.201 registros copiados en la fase de depuración trimestral del cuestionario básico de la EPA a los que correspondería contestar el módulo y que, lógicamente, están en blanco. Por tanto, la muestra real, descontadas ambas cantidades, es de 62.588.

Una vez depuradas las variables se ha obtenido el fichero final del módulo ad hoc que contiene las variables de identificación, el factor de elevación, algunas variables importantes del fichero básico y todas las variables del módulo. Teniendo en cuenta la reponderación aplicada a los factores de elevación a partir de 2002, para reducir la descompensación por la falta de respuesta y mejorar así

las estimaciones, se han recalculado todas las series retrospectivas. Este proceso de reponderación se ha aplicado también al módulo para poder hacer comparaciones con el resto de datos anuales.

Al fichero resultante se le aplica una equivalencia y se fusiona con el fichero básico de la Encuesta de Fuerza de Trabajo (EFT) del segundo trimestre para generar el fichero EFT completo: variables EFT básicas más variables del módulo.

El diseño de la parte del registro EFT correspondiente al módulo se adapta al especificado en el Reglamento de la Comisión 1578/2000 de 19 de julio ya citado antes.