

# Descripción Metodológica

---

## 1 **Ámbito, cobertura y periodo de referencia**

La **unidad estadística** de la encuesta de Coste Laboral es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social, un concepto tradicionalmente utilizado en las encuestas salariales y de coste laboral, tanto por parte del INE como de otros organismos con competencias en este tema.

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 que pertenecen a una misma empresa dentro de una misma provincia, generalmente bajo una misma actividad principal y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad Social, lo que permite una buena regionalización de los datos. Esta unidad no se corresponde exactamente con la empresa ni con el establecimiento o centro de trabajo, aunque coincide en muchos casos con este último.

En ciertos casos la unidad informante no coincide con la unidad estadística o de encuesta sino que es la empresa la que centraliza toda la información sobre sus cuentas de cotización asociadas.

**El ámbito poblacional** objeto de estudio son las Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, con independencia de su tamaño, pertenecientes a empresas con 10 ó más trabajadores dados de alta en diciembre de 2000.

**El colectivo poblacional** comprende a todo trabajador por cuenta ajena con independencia de su modalidad de contratación y de su tipo de jornada laboral. Se excluyen todos los que obtienen sus remuneraciones fundamentalmente de los beneficios de la empresa o de las comisiones por ventas; por tanto estarán excluidos los miembros del consejo de administración y los que perciben una remuneración exclusiva por comisión de ventas.

**El ámbito geográfico** es todo el territorio nacional, con información desagregada por Comunidades Autónomas y para Ceuta y Melilla conjuntamente.

### **Ambito sectorial**

Se investigan las cuentas de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los 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.

Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales.

**El período de referencia** para el cual la estadística de costes laborales recoge información es el año completo o natural 2000, que también coincide con el denominado ejercicio económico de 2000.

---

## 2 Definiciones

### El Coste laboral y sus componentes

Se define el coste laboral como el coste en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo, y comprende las siguientes partidas: la remuneración por el trabajo realizado o por el tiempo de trabajo no realizado pero remunerado, las primas y gratificaciones independientemente de su carácter regular o extraordinario, los pagos en especie y, en general, cualquier otra fórmula de remuneración del esfuerzo realizado por el trabajador. El coste laboral también comprende las contribuciones a la Seguridad Social a cargo del empleador, las contribuciones de carácter voluntario del empleador a planes, fondos de pensiones y seguros de diversa naturaleza a favor de sus empleados, así como las aportaciones directas a éstos o a sus familiares en caso de distintas contingencias: jubilación, muerte, invalidez o supervivencia. También se incluyen las indemnizaciones por despido, los gastos en formación profesional, transporte y gastos de carácter social, así como los gastos ocasionados por el suministro de ropa de trabajo, diversos útiles y herramientas.

El coste se mide en términos netos para el empleador, es decir, deduciendo las diversas subvenciones recibidas, las deducciones fiscales concedidas y las aportaciones del trabajador si las hubiera.

La encuesta define de forma muy detallada las partidas de coste laboral, de las cuales cuatro tienen signo negativo y constituyen el apartado de subvenciones; esta estructura del coste laboral es una constante en todas las tablas de resultados y se obtienen tanto en valores absolutos (euros) como en valores porcentuales sobre el coste laboral bruto.

Un primer bloque muy importante de componentes del coste laboral corresponde a la partida de **Sueldos y salarios** que se define como el conjunto de pagos directos compuestos por el total de remuneraciones en dinero y en especie, tanto de carácter ordinario como extraordinario, pagadas a los trabajadores por el trabajo realizado o el tiempo de trabajo contratado, cualquiera que sea su forma de cuantificación (por tarea o servicio, a destajo o por tiempo) y de devengo (por horas, diario, semanal o mensual). En esta partida se agregan los **Sueldos y salarios en efectivo**, que son el total de las percepciones salariales en dinero efectivo entregadas por el empresario durante todo el año 2000 al conjunto de trabajadores del centro de cotización seleccionado. Se computarán los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). No se incluyen las dietas o los gastos de viajes.

Dentro de los **Sueldos y salarios en efectivo** destacan los siguientes conceptos:

Salario base, que es la parte fundamental y fija del salario y que se define como el mínimo de retribución acordado en los convenios colectivos y calculado generalmente en euros./mes o ptas./día. Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre empleador y empleado se entiende que éste es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Pagos por horas extraordinarias, que corresponde a los pagos por horas extras tanto estructurales como no estructurales a un precio que debe ser al menos el de una hora ordinaria. Remuneran por tanto el mayor esfuerzo que representa el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual. Puede también ocurrir que las horas extras se compensen con tiempo de descanso. La remuneración de las horas extras está abierta a la negociación colectiva pudiéndose, como generalmente ocurre, establecer una cantidad superior a la de la hora normal.

Complementos salariales, que se definen como el conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que el empleador abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo. Pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme, por lo que pueden denominarse pluses, primas, complementos o premios. Destacan: los complementos personales, donde se valora la antigüedad o vinculación continuada del trabajador a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.; los complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se concretan en las específicas circunstancias en que se desarrolla el trabajo. Se tienen los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad. Otros pluses son los complementos por calidad y cantidad de trabajo, que remuneran la asistencia y puntualidad, y los incentivos de productividad que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos pero que se perciben todos los meses.

**Pagos extraordinarios**, que recogen todos los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago (el mes por regla general) aunque sean de carácter irregular. Se distinguen dos categorías fundamentales:

**Pagos extraordinarios fijos:** Fundamentalmente lo forman las gratificaciones extraordinarias o pagas de Navidad y de verano (reguladas por ley) y las gratificaciones por beneficios. Sus cuantías se conocen de antemano y no dependen de los resultados del trabajador o de la empresa. La cuantía de las pagas extraordinarias de Navidad y de verano viene establecida en la generalidad de los convenios colectivos y suele corresponder a un mes de salario normal. Las gratificaciones por beneficios retribuyen la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa. En la mayoría de los pactos y convenios colectivos se fija una cantidad conocida de antemano que puede consistir en el salario de una mensualidad.

**Pagos extraordinarios variables:** Pagos por incentivos o resultados, son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa. Su cuantía no se conoce de antemano sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc. No hay que confundir estos pagos con algunos complementos fijos o con las pagas extraordinarias pues en estos casos las cuantías se conocen previamente.

Otra partida dentro de Sueldos y salarios son los **Pagos a planes de ahorro de los empleados**, que incluyen los pagos realizados por las empresas para establecer fondos especiales para la compra de participaciones de la empresa o de otros activos financieros para los empleados, incluso si éstos no tienen acceso inmediato a esos activos. No hay que confundirlos con las aportaciones a planes de pensiones.

**Los pagos en especie**, recogen la valoración de los bienes cedidos por el empleador a sus trabajadores o bien el precio de adquisición por parte del empleador de estos bienes. Se distinguen:

*Productos de empresa*, que son bienes y servicios de la propia empresa cedidos gratis o por debajo del precio de mercado. La cantidad a considerar será la equivalente al coste del producto, en el caso de cesión gratuita, o la diferencia entre el precio de coste y el precio cobrado al trabajador en caso de venta a precio inferior al de coste. También se considerará cualquier pago compensatorio por beneficios en especie no disfrutados.

*Vivienda*, son los costes imputados por la utilización de viviendas por parte de los empleados de la empresa que sean propiedad de ésta o estén alquiladas por ella. Se añaden las ayudas entregadas a los trabajadores para compra o alquiler de vivienda.

El otro gran bloque de costes laborales lo componen los denominados "*costes no salariales*", encabezados por las **Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social** que son las aportaciones legalmente establecidas del empleador al Sistema de Seguridad Social en favor de sus trabajadores para cubrir las prestaciones que el Sistema establece, y que son las derivadas de situaciones de enfermedad, accidente laboral, invalidez, jubilación, muerte, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial, o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social. Las aportaciones las realiza el empleador mediante autoliquidación en los documentos formales establecidos al efecto (tc1 y tc2), calculando las cuotas/importe sobre bases salariales mediante un tipo de cotización expresado en porcentaje de la base.

Al igual que se hizo en la encuesta del año 1996, toda la información correspondiente a las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social ha sido obtenida de ficheros administrativos (que contenían los tc1 en soporte magnético de las cuentas seleccionadas en la muestra) proporcionados por la Tesorería General de la Seguridad Social en orden a disminuir la enorme carga estadística que soportan las empresas.

Las partidas que comprenden estas contribuciones obligatorias son:

**Contingencias comunes**, que corresponden a contingencias no profesionales dentro de las cotizaciones generales y cubren la jubilación, la incapacidad temporal, la invalidez y la muerte o la supervivencia derivadas de la enfermedad común o accidente no laboral, así como los servicios sociales y la asistencia sanitaria en los casos anteriores y en el caso de maternidad.

**Horas extraordinarias**, son las cotizaciones por este concepto tanto de las horas extras estructurales o realizadas por causa de fuerza mayor como por las no estructurales o realizadas voluntariamente sin necesidad de justificación. El límite de horas extras se establece en 80 horas anuales.

**Formación y prácticas**, son las cotizaciones que cubren las contingencias comunes para los trabajadores del centro de cotización que presten sus servicios bajo un contrato para la formación o en prácticas a los cuales les sea aplicable algún tipo de reducción en la liquidación de aportaciones a la Seguridad Social. Se diferen-

ción del resto de trabajadores por los distintos tipos aplicados en el cálculo de las cuotas/importes.

**Servicios comunes**, recogen las aportaciones de las empresas colaboradoras en la gestión de la contingencia de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

**Accidente de trabajo (AT) y Enfermedad profesional (EP)**, recogen cotizaciones correspondientes a contingencias profesionales derivadas del accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

**Desempleo, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y formación profesional (FP)**, son las cotizaciones cuyo objeto es cubrir este tipo de contingencias.

Otro gran grupo de contribuciones del empleador en favor de sus trabajadores y que forma parte de los costes no salariales son las **Cotizaciones voluntarias**, que 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. Las aportaciones pueden ser definidas, y en tal 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 INSALUD. No se incluyen 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.

El siguiente capítulo dentro de los costes no salariales se refiere a las denominadas **Prestaciones sociales directas**, que 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. Se tienen:

**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, gastos de guardería, estudios de los hijos 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.

Otro componente del coste laboral son las **Indemnizaciones por despido** que incluye el total de los pagos efectuados en concepto de indemnizaciones por despido y extinción de contrato, así como los salarios dejados de percibir en el transcurso de la tramitación del despido, son los llamados "salarios de tramitación" y que el empleador debe abonar en esta situación. Destacan:

**Las indemnizaciones por despidos individuales**, que son las cantidades abonadas a los trabajadores como consecuencia de la extinción individual de su contrato de trabajo. Causas: Despido improcedente, mutuo acuerdo o expiración de contratos de trabajo temporal.

**Las indemnizaciones por despidos colectivos**, que son aquéllas pagadas como consecuencia de la extinción de contratos de trabajo debido a causas económicas,

técnicas, organizativas o de producción, con o sin Expediente de Regulación de Empleo.

Los **Gastos en formación profesional**, son los ocasionados por proporcionar conocimientos y preparación en técnicas profesionales a los trabajadores con los que existe vínculo laboral y que son de interés para la empresa. No se consideran los gastos derivados de ayudas a los trabajadores que estén siguiendo enseñanzas regladas. Se consideran gastos en formación profesional a los gastos de mantenimiento, adecuación y equipamiento de edificios e instalaciones destinados a la formación, la participación en cursos, los honorarios y dietas de formadores externos (nunca del personal de la empresa), el material didáctico y de utillaje, y las cantidades pagadas a organismos de formación, pero siempre en términos brutos sin descontar las subvenciones y ayudas recibidas del INEM o de otros organismos públicos formativos.

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, ayudas al estudio y becas para los trabajadores, ayudas por hijos, cestas de Navidad*. No se incluyen los costes del personal encargado de estos servicios cuando éste pertenezca a la empresa.

**Pagos compensatorios**, que incluyen las cantidades recibidas por los trabajadores para resarcirles o indemnizarles de los detrimentos sufridos por la prestación de servicios a la empresa o para anticiparles el importe necesario para hacer frente a un gasto ocasionado por tal motivo. Destacan: el plus de transporte, los pagos por quebranto de moneda, percepciones por desgastes de útiles o pequeñas herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, etc.

Los **Otros gastos**, corresponden a las cantidades pagadas por el empleador cuando atendiendo necesidades de contratación de nuevo personal, recurre a empresas de selección de personal, inserta anuncios en prensa ofertando empleo, abona gastos de desplazamiento o alojamiento a los candidatos a los puestos o alquila instalaciones para hacer la selección. Asimismo, se incluirán los gastos no recogidos en otros apartados.

Las **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. Se dividen en:

**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 INEM o cualquier otro organismo público 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.

El Coste neto, es el coste laboral bruto menos las subvenciones.

---

### 3 Diseño de la encuesta

#### Marco de la encuesta

El punto de partida es el Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a fecha de diciembre de 1999; marco, que tiene la ventaja de su continua actualización, además de que su unidad es la propia unidad de encuesta.

Del registro se obtiene el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social pertenecientes a empresas con 10 ó más trabajadores clasificados en las divisiones de actividades económicas objeto de estudio, del cual se obtiene la muestra de cuentas de cotización.

#### Plan de muestreo

El tipo de muestreo utilizado corresponde a un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima, donde las unidades son las cuentas de cotización.

El criterio de estratificación se realiza atendiendo a tres variables: la Comunidad Autónoma (18 en total, considerando Ceuta y Melilla conjuntamente), la actividad económica a nivel de división CNAE-93 (54 divisiones) y el tamaño de las unidades (siete estratos de tamaños).

Las unidades de encuesta, es decir, las cuentas de cotización que pertenecen a empresas de 10 y más trabajadores, se estratifican de acuerdo al número de trabajadores que agrupan, de la siguiente manera:



Estrato	Número de trabajadores
0	de 1 a 9
1	de 10 a 19
2	de 20 a 49
3	de 50 a 99
4	de 100 a 199
5	de 200 a 499
6	más de 500

El estrato 0 formó parte de la población pero no se investigó estimándose junto con el estrato 1. El motivo fue que no eran muchos los CCC que perteneciendo a empresas de más de 10 empleados tuvieran menos de esos trabajadores y suponía un aumento considerable de la carga a los informantes. El último estrato se investigó de manera exhaustiva. Los aprendices constituyeron un estrato a parte y se investigó por separado.

Los tamaños muestrales se han obtenido prefijando un error relativo estándar admisible, para la variable coste laboral ,de un 3% a nivel nacional para cada una de las 54 divisiones de la CNAE-93 abarcadas y de un 10% a nivel de Comunidades Autónomas y secciones y subsecciones de la CNAE-93. Se obtuvo un tamaño muestral definitivo de 21.562 cuentas de cotización.

En las tablas siguientes se presentan los diseños muestrales tanto por actividades económicas a distintos niveles de desagregación y tamaño, como a nivel de CCAA y tamaño.

**Tabla 1. Diseño de la muestra. Por Comunidades Autónomas y tamaño de la unidad. Todas las actividades**

Comunidades Autónomas	Estratos <sup>1</sup>				
	Total	1	2	3	Aprendices
Total Nacional	21.562	10.833	5.601	3.529	1.599
Andalucía	2.073	93	479	35	307
Aragón	1.001	57	26	13	23
Asturias	838	47	21	11	30
Balears (Illes)	796	50	20	67	27
Canarias	1.103	59	31	16	29
Cantabria	644	38	16	64	26
Castilla y León	1.099	59	30	11	83
Castilla-La Mancha	1.255	66	35	18	47
Cataluña	2.673	1.058	64	66	307
C. Valenciana	1.922	94	48	28	211
Extremadura	682	42	14	65	42
Galicia	1.394	67	39	19	136
Madrid	2.314	89	56	64	214
Murcia	943	534	252	101	56
Navarra	727	406	213	95	13
País Vasco	1.448	700	438	262	48
La Rioja	491	341	131	19	-
Ceuta y Melilla	159	126	26	7	-

<sup>1</sup> Estratos: 1 Unidades de 10 a 49 trabajadores; 2 Unidades de 50 a 199 trabajadores; 3 Unidades de más de 200 trabajadores.

**Tabla 2. Diseño de la muestra. Por divisiones de la CNAE-93 y tamaño de la unidad**

Divisiones de la CNAE-93	Estratos <sup>1</sup>				Aprendices
	Total	1	2	3	
Total	21.562	10.833	5.601	3.529	1.599
Industria	8.325	4.187	2.260	1.159	719
10	81	46	23	12	-
11* <sup>2</sup>	18	12	3	3	-
13	37	25	5	5	2
14	241	169	46	5	21
15	790	364	238	145	43
16	48	18	13	15	2
17	326	170	80	41	35
18	412	226	110	28	48
19	292	177	75	6	34
20	422	275	87	21	39
21	263	109	89	39	26
22	381	201	108	39	33
23	53	29	11	12	1
24	435	176	129	102	28
25	375	168	117	57	33
26	551	287	155	67	42
27	279	107	82	63	27
28	638	337	177	59	65
29	489	253	125	72	39
30	61	41	8	7	5
31	378	165	104	78	31
32	134	56	38	25	15
33	154	80	38	15	21
34	313	90	89	103	31
35	210	87	58	41	24
36	486	286	118	28	54
37	69	57	8	-	4
40	192	77	57	50	8
41	197	99	69	21	8
Construcción	1.569	924	413	134	98
Servicios	11.668	5.722	2.928	2.236	782
50	660	452	129	16	63
51	998	565	249	108	76
52	1.105	486	236	265	118
55	943	518	255	107	63
60	645	369	147	95	34
61	39	30	3	6	-
62	107	44	33	25	5
63	431	231	123	47	30
64	272	91	64	98	19
65	495	106	145	227	17
66	304	159	90	49	6
67	129	84	27	8	10
70	277	193	60	4	20
71	217	149	36	7	25
72	306	148	86	53	19
73	122	68	39	11	4
74	1.354	523	412	373	46
80	894	465	204	149	76
85	929	251	211	425	42
90	233	88	88	47	10
91	381	212	92	45	32
92	521	295	137	59	30
93	306	195	62	12	37

<sup>1</sup> Estratos: 1 Unidades de 10 a 49 trabajadores; 2 Unidades de 50 a 199 trabajadores; 3 Unidades de más de 200 trabajadores.

<sup>2</sup> Debido al secreto estadístico la división 12 se une a la 11

---

## Estimadores

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

Si llamamos estrato  $h$  de selección al definido por el cruce de las variables rama de actividad, Comunidad Autónoma y tamaño, cualquier cuestionario  $k$ , seleccionado en un estrato  $h$  lleva un factor de elevación  $F_h$  definido por:

$$F_h \equiv \frac{D_h}{d'_h}$$

donde:

$D_h$ , es el total de trabajadores, según directorio, en los **centros del directorio** del estrato  $h$ .

$d'_h$ , es el total de trabajadores, según directorio, en los **centros de la muestra encuestada** en el estrato  $h$ .

Por lo tanto la estimación del total de una variable  $X$  ( $n^\circ$  de trabajadores, horas efectivamente trabajadas o coste laboral total) para cualquier ámbito  $G$  es :

$$\hat{X}_G = \sum_h \sum_{k \in G} F_h X_{kh}$$

donde  $X_{kh}$  es el valor de  $X$  del cuestionario  $k$  seleccionado en el estrato  $h$ .

La estimación de un cociente de estimadores separados de razón (coste por trabajador o coste por hora) se realiza mediante la razón de los respectivos totales.

Así,

$$\hat{Z}_G = \frac{\hat{X}_G}{\hat{Y}_G} = \frac{\sum_h \sum_{k \in G} F_h X_{kh}}{\sum_h \sum_{k \in G} F_h Y_{kh}}$$

donde,

$\hat{Z}_G$ , es la estimación del coste laboral por trabajador en el ámbito  $G$ .

$\hat{X}_G, \hat{Y}_G$ , son los estimadores del coste total y del total de trabajadores en dicho ámbito  $G$ , respectivamente.

La estimación del coste por hora se haría de forma análoga.

---

## **Métodos de recogida y trabajos de campo**

La recogida de cuestionarios se realizó durante los meses de septiembre a diciembre de 2001.

En cuanto al método de recogida, la información aportada directamente por los empleadores se ha solicitado a través de un cuestionario remitido por correo. La unidad encargada de realizar los trabajos de campo realizó las gestiones de recogida y primera depuración de toda la información demandada, a través de correo, teléfono y fax.

A las empresas a las que se ha seleccionado más de una unidad de muestra, se les ha ofrecido la posibilidad de centralizar la recogida de datos.

**Tabla 3. Muestra recogida y tasa de respuesta. Por divisiones de la CNAE-93 y tamaño de la unidad**

Divisiones de la CNAE-93	Estratos <sup>5</sup>									
	Total		1		2		3		Aprendices	
		Tasa		Tasa		Tasa		Tasa		Tasa
Total	18.516	85,9	9.132	84,3	4.858	86,7	3.173	89,9	1.353	84,6
Industria	7.345	88,2	3.656	87,3	2.003	88,6	1.069	92,2	617	85,8
10	67	82,7	33	71,7	22	95,7	12	100,0	-	-
11* <sup>1</sup>	15	83,3	10	83,3	2	66,7	3	100,0	-	-
13	35	94,6	24	96,0	5	100,0	5	100,0	1	50,0
14	214	88,8	152	89,9	41	89,1	4	80,0	17	81,0
15	730	92,4	328	90,1	223	93,7	138	95,2	41	95,3
16	27	56,3	13	72,2	7	53,8	5	33,3	2	100,0
17	296	90,8	155	91,2	72	90,0	40	97,6	29	82,9
18	347	84,2	183	81,0	98	89,1	25	89,3	41	85,4
19	260	89,0	156	88,1	70	93,3	6	100,0	28	82,4
20	371	87,9	237	86,2	76	87,4	20	95,2	38	97,4
21	234	89,0	93	85,3	82	92,1	37	94,9	22	84,6
22	331	86,9	171	85,1	96	88,9	34	87,2	30	90,9
23	43	81,1	24	82,8	11	100,0	8	66,7	-	-
24	381	87,6	152	86,4	113	87,6	97	95,1	19	67,9
25	322	85,9	143	85,1	98	83,8	54	94,7	27	81,8
26	492	89,3	253	88,2	140	90,3	64	95,5	35	83,3
27	226	81,0	88	82,2	66	80,5	53	84,1	19	70,4
28	575	90,1	305	90,5	156	88,1	57	96,6	57	87,7
29	441	90,2	232	91,7	107	85,6	67	93,1	35	89,7
30	51	83,6	33	80,5	7	87,5	6	85,7	5	100,0
31	342	90,5	150	90,9	92	88,5	73	93,6	27	87,1
32	114	85,1	46	82,1	34	89,5	23	92,0	11	73,3
33	141	91,6	75	93,8	33	86,8	13	86,7	20	95,2
34	292	93,3	81	90,0	81	91,0	100	97,1	30	96,8
35	179	85,2	73	83,9	49	84,5	37	90,2	20	83,3
36	432	88,9	254	88,8	108	91,5	25	89,3	45	83,3
37	62	89,9	50	87,7	8	100,0	-	-	4	100,0
40	160	83,3	63	81,8	46	80,7	44	88,0	7	87,5
41	165	83,8	79	79,8	60	87,0	19	90,5	7	87,5
Construcción	1.251	79,7	721	78,0	324	78,5	123	91,8	83	84,7
Servicios	9.920	85,0	4.755	83,1	2.531	86,4	1.981	88,6	653	83,5
50	569	86,2	389	86,1	114	88,4	16	100,0	50	79,4
51	853	85,5	472	83,5	218	87,6	95	88,0	68	89,5
52	943	85,3	403	82,9	192	81,4	240	90,6	108	91,5
55	795	84,3	428	82,6	224	87,8	91	85,0	52	82,5
60	552	85,6	296	80,2	134	91,2	92	96,8	30	88,2
61	34	87,2	25	83,3	3	100,0	6	100,0	-	-
62	94	87,9	39	88,6	28	84,8	25	100,0	2	40,0
63	367	85,2	192	83,1	112	91,1	42	89,4	21	70,0
64	230	84,6	72	79,1	52	81,3	92	93,9	14	73,7
65	464	93,7	103	97,2	140	96,6	205	90,3	16	94,1
66	265	87,2	141	88,7	77	85,6	42	85,7	5	83,3
67	115	89,1	72	85,7	25	92,6	8	100,0	10	100,0
70	216	78,0	149	77,2	48	80,0	4	100,0	15	75,0
71	182	83,9	128	85,9	30	83,3	5	71,4	19	76,0
72	246	80,4	117	79,1	66	76,7	47	88,7	16	84,2
73	116	95,1	63	92,6	38	97,4	11	100,0	4	100,0
74	1.071	79,1	391	74,8	337	81,8	309	82,8	34	73,9
80	785	87,8	409	88,0	185	90,7	128	85,9	63	82,9
85	832	89,6	222	88,4	186	88,2	386	90,8	38	90,5
90	182	78,1	57	64,8	74	84,1	44	93,6	7	70,0
91	319	83,7	180	84,9	79	85,9	34	75,6	26	81,3
92	438	84,1	246	83,4	119	86,9	50	84,7	23	76,7
93	252	82,4	161	82,6	50	80,6	9	75,0	32	86,5

<sup>1</sup> Debido al secreto estadístico la división 12 se une a la 11

**Tabla 4. Muestra recogida y tasa de respuesta. Por Comunidades Autónomas y tamaño de la unidad. Todas las actividades**

Comunidades Autónomas	Estratos <sup>1</sup>									
	Total	1		2		3		Aprendices		
		Tasa		Tasa		Tasa		Tasa		Tasa
<b>Total Nacional</b>	<b>18.516</b>	<b>85,9</b>	<b>9.132</b>	<b>84,3</b>	<b>4.858</b>	<b>86,7</b>	<b>3.173</b>	<b>89,9</b>	<b>1.353</b>	<b>84,6</b>
Andalucía	1.727	83,3	742	79,6	400	83,5	326	91,8	259	84,4
Aragón	899	89,8	514	88,8	241	91,3	125	92,6	19	82,6
Asturias	756	90,2	425	89,3	193	89,4	109	94,0	29	96,7
Balears (Illes)	654	82,2	401	79,9	167	83,5	62	92,5	24	88,9
Canarias	880	79,8	453	75,6	264	84,3	140	86,4	23	79,3
Cantabria	562	87,3	336	86,4	146	88,5	60	93,8	20	76,9
Castilla y León	977	88,9	531	89,2	276	89,9	100	87,7	70	84,3
Castilla-La Mancha	1.133	90,3	593	88,8	327	91,3	170	93,4	43	91,5
Cataluña	2.276	85,1	879	83,1	547	84,9	599	90,2	251	81,8
C. Valenciana	1.626	84,6	771	81,9	420	86,2	259	91,5	176	83,4
Extremadura	621	91,1	385	90,2	139	93,9	60	92,3	37	88,1
Galicia	1.220	87,5	590	88,1	346	87,6	162	83,9	122	89,7
Madrid	1.923	83,1	712	80,0	464	82,1	566	87,8	181	84,6
Murcia	805	85,4	448	83,9	219	86,9	88	87,1	50	89,3
Navarra	629	86,5	344	84,7	193	90,6	83	87,4	9	69,2
País Vasco	1.247	86,1	592	84,6	374	85,4	241	92,0	40	83,3
La Rioja	451	91,9	313	91,8	121	92,4	17	89,5	-	-
Ceuta y Melilla	130	81,8	103	81,7	21	80,8	6	85,7	-	-

Con respecto a las *incidencias en campo*, de las 21.562 unidades seleccionadas, las *encuestables* han sido 20.049 (18.516 encuestadas y 1.533 negativas). De las *no encuestables* que fueron 1.513, las *ilocalizables* fueron 1.201, cerradas 254 y las *erróneamente incluidas* 58. En forma de tabla:

#### No encuestables

Illocalizables	1.201
Erróneamente incluidas	254
Cerradas	254
<b>Total</b>	<b>1.513</b>

#### Encuestables

Encuestadas	18.516
Negativas	1.533
<b>Total</b>	<b>20.049</b>

<sup>1</sup> Estratos: 1 Unidades de 10 a 49 trabajadores; 2 Unidades de 50 a 199 trabajadores; 3 Unidades de más de 200 trabajadores.

### **Tasa de respuesta :**

La tasa de respuesta sobre la muestra encuestable es muy alta:

$Tr = (\text{encuestadas} / \text{encuestables}) \times 100 = (18.516 / 20.049) \times 100 = 92,4 \%$ ,  
si bien sobre la muestra seleccionada es :  $(18.516 / 21.562) \times 100 = 85,9 \%$ .

### **Calidad de los estimadores: Errores de muestreo**

Se calculan coeficientes de variación para las variables coste laboral anual total tanto a nivel de divisiones de la CNAE-93, como a nivel de Comunidades Autónomas, según la expresión de la varianza de un estimador separado de razón.

---

## **Principales Resultados**

En el año 2000 el coste laboral por trabajador fue de **23.183,45€** en términos brutos; si se deducen los **244,24€** recibidos de las Administraciones Públicas en concepto de subvenciones, resulta un coste neto de **22.939,21€**. Entre las partidas que componen el coste bruto destacan claramente los Sueldos y Salarios (**17.158,56€**) y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social (**4.984,50€**), constituyendo conjuntamente el 95,51 por ciento de ese coste. El resto de las componentes representan sólo el 4,49 por ciento, lo que supone un cambio en la tendencia creciente que el peso de estos costes mostraba en las anteriores encuestas.

Bajo la denominación de **Sueldos y Salarios** se integran tres conceptos retributivos de naturaleza muy diferente.

a) El primero de ellos lo constituyen los Salarios en efectivo, que ascienden a 17.101,98€ representando el 73,77 por ciento del coste laboral medio; dentro de este concepto retributivo destaca lo que se ha denominado salario ordinario, que se refiere a aquella parte estable del salario que se recibe de manera periódica en todos los pagos que se realizan en el año (mensuales, semanales, etc.) y que con 15.049,51€ representa el 64,91 por ciento del coste laboral. Los pagos extraordinarios ascienden a 2.052,47€ con un peso del 8,85 por ciento. Bajo esta rúbrica a su vez, y como novedad respecto a las encuestas anteriores, se puede distinguir dos componentes. Constituyen la primera de ellas los pagos extraordinarios fijos, es decir, aquellos que no pagándose en todos los periodos de pago, tienen establecidas fechas fijas de pago en el año, siendo éstas y la cuantía de los pagos conocidas (por ejemplo, las pagas extraordinarias de Navidad y de verano), que representan la mayor parte de los pagos extraordinarios con una cuantía de 1.559,42 € por trabajador y año y el 6,73 % del coste total. La segunda componente esta formada por los pagos extraordinarios variables, que son aquellos para los que no se conoce de antemano ni su cuantía, ya que están vinculados a los resultados de la empresa o del trabajador, ni el momento del pago. Ascienden a 493,05 € en media por trabajador y año, representando únicamente el 2,13 % del coste total.

b) El segundo elemento lo conforman los Pagos a planes de ahorro que son aportaciones a fondos especiales para la compra de participaciones de la empresa o de



otros activos financieros para los empleados, destinándose 54,10€ por trabajador por término medio, lo que representa un 0,23 por ciento del coste bruto.

c) El tercer concepto retributivo analizado son los Pagos en especie que en promedio suponen 2,48 € por trabajador, siendo una cantidad irrelevante respecto al coste total.

En el conjunto de las **Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social**, las dedicadas a cubrir las Contingencias Comunes suponen más de las dos terceras partes y ascienden a 3.438,86 € por trabajador y año en media, constituyendo el 14,83 por ciento del coste bruto. Le siguen en importancia las cotizaciones por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional que ascendieron a 1.123,32 € por trabajador y año, constituyendo el 4,85 por ciento del coste. La tercera cotización obligatoria es la que cubre las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, por las que se cotizó 382,5 € en promedio por trabajador (1,65 por ciento del coste bruto). Las cotizaciones por horas extraordinarias (tanto estructurales como no estructurales) han ascendido a 28,41 € por trabajador y año, suponiendo un 0,12 por ciento del coste. El resto de cotizaciones tienen un peso despreciable en el coste bruto. Por aportaciones a Servicios Comunes se han cotizado 10,88 € por cada trabajador. Por contratos de Formación y Prácticas se cotiza 0,53 € en promedio por trabajador, lo que muestra la escasa vigencia de ese tipo de contratos en el periodo de referencia.

**Las Cotizaciones Voluntarias** sumaron en total 160,78 € en promedio por cada trabajador, suponiendo el 0,69 por ciento del coste bruto. De ese total, 114,46 € se reservaron para Planes y Fondos de Pensiones, 21,83 € se utilizaron para pagar Seguros de enfermedad, maternidad o accidente y 24,49 € se destinaron a pagar Otros planes y seguros.

Los costes por **Prestaciones sociales directas** ascendieron en total a 302,49 € por trabajador, representando un 1,3 por ciento del coste. Entre estas prestaciones las que tienen una importancia mayor son las de Incapacidad Laboral, que incluyen las prestaciones obligatorias que corren a cargo de la empresa y los complementos a esas prestaciones y a las que corren a cuenta de la Seguridad Social, y que sumaron 142,97 € y las de Jubilación con 121,16 € en promedio por trabajador y año. Por prestaciones para Desempleo (en caso de regulación de empleo en la empresa) se pagaron 2,28 € en promedio por trabajador. Para cubrir prestaciones por Muerte y supervivencia se destinaron 6,93 € por trabajador en media, por Invalidez y minusvalía se pagaron 5,64 €, por Asistencia médica 5,54 € y 17,97 € por Asistencia familiar.

**Las Indemnizaciones por Despido** contabilizan en promedio 280,59 € por trabajador considerando el conjunto de las plantillas - no sólo los trabajadores despedidos -, y representan el 1,21 por ciento del coste laboral.

En concepto de **Formación Profesional** se gastaron 95,38 € por trabajador en el año, constituyendo esta partida del coste el 0,41 por ciento del total.

Los **Gastos en Transporte** de los trabajadores hasta el lugar de trabajo ascendieron a 19,75 € por empleado.

Los **Gastos de carácter social** alcanzaron los 26,21 € por trabajador en media, e incluyen los costes de servicios de comedor, culturales y recreativos, así como de guarderías, becas y fondos de acción social.

Los **Pagos Compensatorios** por quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, compra de ropa de trabajo, plus de distancia, etc., fueron de 99,22 € por trabajador y año.

El último componente del coste bruto lo constituyen los **Otros gastos** que representan 55,97 € por trabajador en el año.

Dentro del apartado de **Subvenciones** destacan las procedentes de reducciones, bonificaciones y subvenciones aplicadas en las liquidaciones de cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, que suponen una media de 170,24 € por trabajador en el periodo de referencia. Como Subvenciones al empleo desde las Administraciones Públicas, los empleadores recibieron 42,61 € por cada trabajador que tuvieron de media en plantilla en 2000. Las Subvenciones a la Formación Profesional ascendieron a 21,19 € por trabajador, y las Deducciones fiscales por creación de empleo representaron una reducción en el coste total de 10,20 €.

---

## **Análisis sectorial**

### **1) Por sectores de actividad**

El sector de la **Construcción** con 20.537,86 € por trabajador al año, es el que tiene menor coste laboral bruto, siendo inferior en 5.794,07 € al coste medio en la **Industria** (26.331,93 € por trabajador al año), y en 1.784,06 € al coste medio en el sector **Servicios** que se sitúa en 22.321,92 € por trabajador y año.

Estas diferencias se atenúan ligeramente si analizamos los costes netos, pues es el sector de la Construcción el que recibe menos subvenciones de las Administraciones Públicas. Mientras las empresas de la Construcción recibieron una media de 185,81 € por trabajador en concepto de subvenciones, en la Industria se recibieron 255,19 € y en el sector Servicios 249,78.

Si analizamos la estructura porcentual de los componentes del coste laboral, vemos que en el sector de la Construcción los **Sueldos y salarios** más las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social suponen 96,26 por ciento de todo el coste bruto, mientras que, en los Servicios es el 95,63 por ciento y en la Industria suponen el 95,02 por ciento. Por tanto, el resto de costes tiene un menor peso en la Construcción, un 3,7 %, seguida por los servicios, 4,37 % y por la industria, un 4,98%.

La Construcción tiene el nivel más bajo de Sueldos y salarios (14.909,54 € brutos por trabajador y año) y proporcionalmente el peso menor (72,6 por ciento). En la Industria, a pesar de tener los Sueldos y salarios más altos (19.278,40 €) su peso en la estructura porcentual se sitúa en un nivel intermedio (73,21 por ciento). En el sector Servicios cada trabajador en media percibe 16.659,60 € al año, suponiendo el 74,63 por ciento del coste bruto.

En cuanto al nivel de los Salarios ordinarios y de los pagos extraordinarios se mantiene el mismo orden que para los Sueldos y Salarios. Sin embargo, en cuanto al peso que tienen en el coste bruto, en los salarios ordinarios este orden se invierte, presentando el mayor peso la Construcción (66,08%), seguido de los Servicios (65,14%) y de la Industria (64,16%). Los pagos extraordinarios tienen mayor peso para los Servicios y la Industria (9,21% y 8,91% respectivamente) frente a la Construcción (6,45%).

En lo que se refiere a las **Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social** hay que señalar que es en la Industria donde se cotizó más por un trabajador en 2000 (5.743,07 €), representando esta partida el 21,81 por ciento del coste. En el sector Servicios se cotizaron 4.688,27 € por trabajador en promedio, que es nivel más bajo de cotizaciones en los tres sectores, siendo su peso dentro del coste también el más bajo (21,0 por ciento). En cambio en el sector de la Construcción, las cotizaciones obligatorias ascienden a 4.858,51 € por trabajador, siendo su peso el mayor en la estructura porcentual (23,66 por ciento) debido al mayor porcentaje de cotización en Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Respecto a las demás componentes del coste laboral, resulta reseñable que casi siempre tienen un menor peso estructural en el sector de la Construcción, al tiempo que también es menor su nivel en cifras absolutas. Así, por ejemplo, las Cotizaciones voluntarias representan el 0,26 por ciento del coste bruto en la Construcción, mientras que suponen el 0,74 por ciento en la Industria y en los Servicios, siendo su coste de 53,77 € por trabajador y año en la Construcción, 193,85 € en la Industria y 165,47 € en los Servicios.

Las diferencias respecto al sector de la Construcción son incluso mayores en la partida de las Prestaciones sociales directas: representan el 0,56 por ciento del coste total, frente al 1,4 por ciento en la Industria y en el sector Servicios. En cifras absolutas tenemos que estas prestaciones ascienden a 378,42 € en la Industria, 303,03 € en los Servicios y 115,65 € en la Construcción.

Las Indemnizaciones por despido se elevan a 407,58 € en la Industria, 266,48 € en la Construcción y 229,78 € en el sector Servicios, suponiendo un 1,5, un 1,3 y un 1,0 por ciento respectivamente del coste bruto.

El coste en Formación profesional fue en el año 2000 de 106,37 € por trabajador en la Industria, y 102,34 € en los Servicios; en la Construcción el nivel de ese gasto fue sólo de 28,70 € por trabajador. Porcentualmente el coste de Formación profesional representa el 0,4 por ciento en la Industria, el 0,14 por ciento en la Construcción, y el 0,46 por ciento en el sector Servicios.

Los Gastos en transporte pesan más en la industria (0,2 por ciento del coste bruto), seguida por la construcción (0,1 por ciento) y por los servicios, donde estos gastos tienen un peso despreciable. En valores absolutos, ascienden a 47,58 € por trabajador y año en la industria; 18,86 € en la construcción y 8,24 en los servicios.

Los Gastos de carácter social suponen 37,12 € por trabajador y año en la Industria (0,14 por ciento), 25,41 € en los Servicios (0,11 por ciento) y tan sólo 4,39 € en la Construcción. Sin embargo, los Gastos compensatorios son más altos en la

Construcción con 232,10 € por trabajador y año, seguido de los Servicios con 85,79 € y la Industria con 76,32 €. Representan un 1,13 por ciento en la Construcción, un 0,38 por ciento en los Servicios y un 0,29 por ciento en la Industria.

Los Otros gastos se elevan a 63,22 € por trabajador y año en la Industria, 53,99 € en los Servicios y 49,86 € en la Construcción. Todos tienen el mismo peso en el coste laboral bruto (0,24 por ciento).

## 2) Por divisiones de actividad

Si descendemos a analizar los resultados por divisiones, observamos que el mayor **Coste bruto** se da en la división 23, coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares, con 55.167,11 € por trabajador y año, seguido de la división 11, extracción de petróleo y gas natural, con 48.090,07 € y la división 40, producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente con 47.689,48 €.

También son destacables los costes por trabajador en la división 65, servicios bancarios o de intermediación financiera (45.988,59 euros) y en la 30, fabricación de máquinas de oficina y equipo informático (39.500,87 euros).

Por el contrario los costes brutos más bajos se producen en la división 93, Actividades diversas de servicios personales ( 12.768,0 €), en la división 18, industria de la confección y de la peletería (14.092,38 €) y en la sección de hostelería (15.080,05 € por trabajador y año). Así mismo se pueden señalar como costes muy bajos los de la división 19, Industria del cuero y zapatería, 15.261,23 €, seguida de la división 52, comercio al por menor, 16.589,99 €, y de la división 74, otras actividades empresariales, 17.114,70 €, donde se integran servicios jurídicos, de contabilidad y auditoría, estudios de mercado y sondeos de opinión, asesoramientos técnicos de arquitectura e ingeniería, análisis y ensayos técnicos, publicidad, selección y colocación de personal, vigilancia y seguridad, actividades industriales de limpieza, laboratorios de revelado fotográfico, actividades de envasado y empaquetado por cuenta de terceros, actividades de traducción y organización de ferias y exposiciones.

En correspondencia con lo anterior, los **Sueldos y salarios** más altos se alcanzan en la división 23, coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares, con 39.728,81 €. A continuación se encuentran los Sueldos y salarios que se pagan en la división 40, producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente, 34.949,02 €, en la división 11, extracción de petróleo y gas natural, 33.737, 07 €, en la división 65, intermediación financiera (33.433,50 €) y en la división 33, la división 30, la división 67 y la división 62, en todas ellas alcanzan una cantidad muy parecida que supera la cantidad de 29.000 €. Pero proporcionalmente los sueldos y salarios tienen un mayor peso en la división 67, auxiliares a la intermediación financiera, (79,94 por ciento), seguida de la división 33, fabricación de equipo e instrumentos medico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería, (78,4 por ciento), y de la división 62, transporte aéreo y espacial (77,34 por ciento).

También en paralelo con el nivel del coste laboral, se observa que los Sueldos y salarios más bajos se dan en la división 93, Actividades diversas de servicios per-

sonales (9.494,42 €), en la división 18, industria de la confección y de la peletería (10.661,88 €) y en la sección de hostelería (11.196,82 € por trabajador y año). Otros Sueldos y salarios muy bajos son los de la división 19, Industria del cuero y zapatería, 11.393,35 €, seguida de la división 52, comercio al por menor, 12.445,08 €, y de la división 74, otras actividades empresariales, 12.812,41 €.

No obstante, el menor peso relativo de los Sueldos y salarios se produce en la división 13, extracción de minerales metálicos (64,4 por ciento sobre el coste bruto). Igualmente tienen poco peso los sueldos y salarios de la división 32, fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (69,09 por ciento del coste total) y la división 10, extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba (69,3 por ciento).

Los Salarios ordinarios más altos se alcanzan en la división 23 con 31.990,12, seguida de la división 40 con 30.320,46, la división 11 con 28.188,55, la división 62 con 27.859,76 y la división 65 con 26.328,22. Sin embargo donde más peso con diferencia tienen los Salarios ordinarios respecto al Coste laboral bruto es en la división 62, representando el 73.5%, seguido están las divisiones 19, 73, 85, 80, 18, y 93, las cuales presentan un porcentaje muy parecido que es superior al 68%.

Los Salarios ordinarios más bajos se alcanzan en la división 93 con un nivel de 8.723,99, Otras divisiones con salario muy bajo son la división 18 con un Salario ordinario de 9.657,22, también la división 55 con 10.209,70 y la división 19 con 10.730,10. Y los pesos más bajos del Salario ordinario en el coste laboral bruto se presentan en la división 64 (56,01%), y en la división 67 (56,8%), seguidos de la división 65 (57,25%), y las divisiones 13, 23, 41 y 11, todas sin superar la barra del 59%.

Los Pagos extraordinarios más altos se alcanzan en la división 67 con 8.397,79, donde destaca la importancia de los pagos extraordinarios variables, que presentan el mayor valor de todas las divisiones con diferencia, y que asciende a 4.756,96 (12,77% sobre el coste laboral bruto) frente a los pagos extraordinarios fijos 3.640,83 (9,78% sobre el coste laboral bruto). Le sigue la división 23 con 7.416,59, de los cuales 5.933,94 son pagos extraordinarios fijos, los más altos de todas las divisiones y suponen un 10,76% del coste laboral bruto. Donde también son bastante altos los pagos extraordinarios es en la división 65 con 6.706,94, y en la división 66 con 5.322,99. Le sigue la división 11 con 5.337,72 y en la división 64 con 5.153,57. Y acorde con lo anterior donde más peso tienen los pagos extraordinarios respecto al coste laboral bruto es en toda la sección J, donde la división 67 presenta un 22,55%, la división 66 un 15,39% y la división 65 un 14,58%. Le siguen la división 64 con un 14,06%, la división 23 y 24 también presentan un porcentaje de los más altos, superando ambas el 13%.

Los pagos extraordinarios más bajos se presentan con diferencia en la división 19 con 643,42 y en la división 93 con 768,32. A continuación está la división 55 con 955,18. Sin embargo el peso sobre el coste laboral bruto es más pequeño en la división 62 alcanzando un valor de 3,25%, le siguen las divisiones 19, 16 y 10 que no supera ninguna el 5%.

Los niveles más altos de **Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social** se encuentran en la división 23, refino de petróleo (9.193,15 por trabajador y año). A continuación se sitúan las cotizaciones de la división 10, minería del carbón (8.958,73 €), le sigue la división 40, producción y distribución de electricidad y gas (8.599,02 €), después la división 61, servicios de transporte marítimo (8.194,84 € por trabajador) y finalmente la división 65 con 8.083,08 €. El resto de divisiones presentan cotizaciones por debajo de 8.000 €.

Si analizamos la estructura porcentual de los componentes del coste en cada una de las divisiones estudiadas, observamos que el mayor peso de las Cotizaciones obligatorias a la seguridad social se produce en la división 10, minería del carbón, donde dichas cotizaciones suponen 26,18 por ciento del coste bruto y en la división 14, extracción de minerales no metálicos ni energéticos, con un 25,10 por ciento. En cambio los porcentajes más bajos de este componente aparecen en la división 11, extracción de petróleo y gas natural (15,05 por ciento) y en la división 23, división 33 y división 67 presenta un porcentaje igual del 16,67 por ciento..

Los niveles más bajos de cotizaciones se dan en la división 93, actividades diversas de servicios personales (2.914,92 € por trabajador en 2000), seguida por la división 18, confección y la peletería (3.124,39 €), y la sección H, hostelería (3.405,74 €).

Son muy considerables las diferencias que aparecen en la cuantía y en el peso de los costes por **Cotizaciones voluntarias**. Así, por ejemplo, destaca mucho la división 40, producción y distribución de electricidad y gas, donde se pagaron 2.449,45 € en promedio por trabajador para cotizaciones voluntarias (planes de pensiones, seguros de enfermedad y otros planes o seguros), suponiendo esa cantidad un 5,14 por ciento del coste total de un trabajador en 2000. También son importantes los niveles de las cotizaciones voluntarias en la división 41, captación, depuración y distribución de agua con 1.868,98 € por trabajador y un peso del 5,53 por ciento, en la división 23, refino de petróleo, con 1.702,86 € y un peso del 3,09 por ciento del coste, en la división 11, extracción de petróleo y gas natural, con 1.587,94 € y un 3,3 por ciento de peso, en la división 65, intermediación financiera, con 1.495,20 € y un 3,25 por ciento del coste y en la división 64, servicios de correos y telecomunicaciones con 1.264,87 € y un 3,45 por ciento. En el otro extremo se sitúa la división 18, confección y la peletería, donde las cotizaciones voluntarias tienen una media de 9,61 € por trabajador y año, representado dicha cantidad un insignificante 0,1 por ciento del coste total. Otras divisiones con escaso coste en cotizaciones voluntarias son la división 85, actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales con 11 € por trabajador y año y un peso despreciable dentro del coste y la sección hostelería con 14,39 € y un 0,1 por ciento.

También existen acusadas diferencias entre divisiones en lo que se refiere al monto de los costes por **Prestaciones sociales directas** y su importancia dentro del coste bruto. Los mayores gastos por estas prestaciones se localizan en la división 13, Extracción de minerales metálicos con 2.869,79 € en promedio por trabajador al año, situándose a continuación la división 27, metalurgia, con 2.079,18 €, la división 23, refino de petróleo, con 1.898,80 € y la división 65, intermediación

financiera, con 1.811,69 €. Proporcionalmente esta partida del coste es más significativa en la división 13, extracción de minerales metálicos con 7,47 por ciento del coste bruto, situándose a continuación la división 27, metalurgia, con un 6,06 por ciento, la división 64, correos y telecomunicaciones con un 4,69 por ciento y la división 65, intermediación financiera, con un 3,94 por ciento.

Las divisiones con un menor coste en Prestaciones sociales directas son la división 18, confección y peletería, con 74,79 € por trabajador y año, la división 19, industria del cuero y del calzado, con 81,03 € y la división 36, fabricación de muebles y otras industrias, con 97,34 €. En paralelo con esos bajos costes, puede verse que los menores pesos de las prestaciones sociales directas coinciden en estas divisiones representando el 0,53 por ciento del total del coste en todas ellas.

Otra partida del coste laboral que ofrece importantes desigualdades entre divisiones de actividad económica, es la que deriva de las **indemnizaciones por despido**. El caso más excepcional es el de la división 11, extracción de crudos de petróleo y gas natural, donde las indemnizaciones por despido supusieron en 2000 una media de 4.265,25 € por trabajador empleado - no por trabajador despedido -. A mucha distancia ya se sitúan los costes por este concepto en la división 32, fabricación de material electrónico (2.331,93 € por trabajador y año), la división 13, extracción de minerales metálicos, (2.244,48 €) y la división 24, industria química (1.069,72 €). Frente a estas cifras resultan insignificantes casi las indemnizaciones por despido que por trabajador empleado se pagaron en la división 85, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (41,91 €), en la división 10, minería del carbón (42,58 €) y en la división 64, correos y telecomunicaciones (52,06 €).

En consonancia con todo esto se observa que los mayores pesos de las indemnizaciones por despido sobre el coste bruto se dan en la división 11, extracción de crudos de petróleo y gas natural (8,87 por ciento), en la división 32, fabricación de material electrónico (7,1 por ciento), en la división 13, extracción de minerales metálicos (5,84 por ciento) y la división 24, industria química (3,08 por ciento); al tiempo que los menores pesos aparecen en la división 10, la minería del carbón (un intrascendente 0,12 por ciento) y en la división 64, servicios de correos y telecomunicaciones (0,14 por ciento) y en la división 85, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (0,18 por ciento).

En lo que se refiere al **resto de componentes del coste laboral**, sólo merecen cierta atención los gastos en formación profesional en la división 64, correos y telecomunicaciones con la cantidad de 674,23 € (un 1,84 por ciento del coste bruto), en la división 72, actividades informáticas (1,16 por ciento del coste) y en la división 30, fabricación de máquinas de oficina y equipo informático (1,07 por ciento del coste). También son reseñables los gastos en transporte en la división 13, extracción de minerales metálicos (0,66 por ciento), en la división 34, industria del automóvil (0,56 por ciento) y en la división 23, refino de petróleo (0,56 por ciento del coste bruto), así como los gastos de carácter social que se producen en la división 23, refino de petróleo (1,38 por ciento del coste), respecto a los gastos compensatorios destacan la división 90, saneamiento público (1,45 por ciento) y la construcción (1,13 por ciento).

Y en lo que respecta al componente que minora al coste bruto para obtener el coste neto, es decir, las Subvenciones, éstas son muy superiores al resto en la división 61, transporte marítimo, (9,71 por ciento del coste bruto y una cuantía de 3.594,62 € por trabajador en media al año), a mucha distancia le sigue la división 30, fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos, (1,4 por ciento del coste bruto y una cuantía de 552,50 € por trabajador en media al año).

## **Análisis por tamaño**

### **1) Tamaño de la unidad**

Las unidades de 200 y más trabajadores con 27.940,33 € por trabajador y año son las que con diferencia tienen mayor Coste laboral bruto. Le siguen las unidades de 50 a 199 trabajadores con 22.998,54 € por trabajador y año y las unidades de 1 a 49 trabajadores con 19.428,81€ por trabajador y año, que presentan el menor coste laboral.

Este orden se invierte al analizar las cantidades recibidas de las Administraciones Públicas en concepto de Subvenciones, pasando a las unidades de 1 a 49 trabajadores las que más reciben en media, 265,07€ por trabajador y año, después están en lugar intermedio las unidades de 50 a 199 trabajadores con 248,93€ y las que menos reciben son las unidades de 1 a 200 trabajadores con 215,28€ por trabajador y año.

Si analizamos la estructura porcentual de los componentes del coste laboral, vemos que en las unidades de 1 a 49 trabajadores los Sueldos y salarios más las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social suponen un 97,05 por ciento de todo el coste bruto, mientras que, en las unidades de 50 a 199 trabajadores el 95,5 por ciento y en las unidades de 200 y más trabajadores suponen el 94,2 por ciento. Por tanto, el resto de costes tiene un menor peso en las unidades de 1 a 49 trabajadores, un 2,95 %, seguidas por las unidades de 50 a 199 trabajadores, 4,5 % y las unidades de 200 y más trabajadores, un 5,8%.

Las unidades de 1 a 49 trabajadores tienen el nivel más bajo de **Sueldos y salarios** (14.532,20 € brutos por trabajador y año) y proporcionalmente el peso mayor (74,80 por ciento en el coste laboral bruto). Las unidades de 50 a 199 se sitúan en un lugar intermedio tanto en valor absoluto como en peso (16.950,52 € y 73,70 por ciento respectivamente). Y las unidades de 200 y más trabajadores presentan los sueldos y salarios más altos (20.541,34) y su peso es el más bajo de los estratos, suponiendo el 73,52 por ciento del coste bruto.

En lo que se refiere a las **Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social** hay que señalar que es en las unidades de 200 y más trabajadores donde se cotizó más por trabajador en 2000 (5.777,97 €), representando esta partida el menor peso en la estructura porcentual, un 20,68 por ciento del coste. Les siguen en un nivel intermedio las unidades de 50 a 199 trabajadores, donde se cotizaron 5.014,62 € por trabajador en promedio, situándose su peso también en un nivel intermedio (21,80 por ciento). Y las unidades de 1 a 49 son las que menos cotizan por trabajador y año, 4.323,44€, sin embargo su peso es el mayor en la estructura porcentual (22,25 por ciento).



Respecto a las demás componentes del coste laboral, resulta reseñable que casi siempre tienen un menor peso estructural en las unidades de 1 a 49 trabajadores, al tiempo que también es menor su nivel en cifras absolutas. Así, por ejemplo, las Cotizaciones voluntarias representan el 0,27 por ciento del coste bruto en las unidades de 1 a 49 trabajadores, mientras que suponen el 0,59 por ciento en las unidades de 50 a 199 trabajadores y en las unidades de 200 y más trabajadores el 1.11 por ciento, siendo el coste de 52,47 € por trabajador y año en las unidades de 1 a 49 trabajadores, 136,25 € en las unidades de 50 a 199 y 311,52 € en las unidades de 200 y más trabajadores.

Las diferencias respecto a las unidades de 200 y más trabajadores son incluso mayores en la partida de las Prestaciones sociales directas: representan el 2,15 por ciento del coste total, frente al 0,58 por ciento de las unidades de 1 a 49 trabajadores. En cifras absolutas tenemos que estas prestaciones ascienden a 601,60 € en las unidades de 200 y más trabajadores, 209,01 € en las unidades de 50 a 199 y 113,13 € en las unidades de 1 a 49 trabajadores.

Rompiendo con lo anterior, donde casi todos los conceptos alcanzan los mayores niveles en las empresas de mayor tamaño, merece la pena destacar que las Indemnizaciones por despido presentan el mayor nivel en las unidades de 50 a 199, con 377,50 €, seguidas están las unidades de 200 y más trabajadores con 294,18 € y en las unidades de 1 a 49 trabajadores con 214,19€, suponiendo un 1,64, un 1,05 y un 1,10 por ciento respectivamente del coste bruto.

El coste en Formación profesional presenta el nivel medio más alto en las unidades de 200 y más trabajadores y asciende a 162,49 € por trabajador, seguido están las unidades de 50 a 199 trabajadores con 93,05 €, y las unidades de 1 a 49 trabajadores donde ese nivel de gasto es menor con 42,25 € por trabajador. Porcentualmente el coste de Formación profesional representa el 0,58%, el 0,40% y el 0,22 % respectivamente.

Los Gastos en transporte pesan más en las unidades de 200 y más trabajadores (0,12 por ciento del coste bruto), seguidas por las unidades de 50 a 199 trabajadores (0,09 por ciento) y por las unidades de 1 a 49 trabajadores (0,04 por ciento). En valores absolutos, ascienden a 34,76 € por trabajador y año en las unidades de 200 y más trabajadores; 19,79 € en las unidades de 50 a 199 trabajadores y 7,56 en las unidades de 1 a 49 trabajadores.

Los Gastos de carácter social suponen 51,59 € por trabajador y año en las unidades de 200 y más trabajadores (0,18 por ciento), 20,53 € en las unidades de 50 a 199 trabajadores (0,09 por ciento) y tan sólo 8,85 € en las unidades de 1 a 49 trabajadores. Sin embargo, los Pagos compensatorios son más altos en las unidades de 50 a 199 trabajadores con 114,89 € por trabajador y año, seguido de las unidades de 1 a 49 trabajadores con 98,44 € y las unidades de 200 y más trabajadores con 89,16 €; lo que representa un 0,50 por ciento en las unidades de 50 a 199 trabajadores, un 0,51 por ciento en las unidades de 1 a 49 trabajadores y un 0,32 por ciento en las unidades de 200 y más trabajadores.

Los Otros gastos se elevan a 75,72 € por trabajador y año en las unidades de 200 y más trabajadores (0,27 por ciento), 62,38 € en las unidades de 50 a 199 traba-

trabajadores (0,27 por ciento) y 36,28 € en las unidades de 1 a 49 trabajadores (0,19 por ciento).

## 2) Tamaño de la empresa

Si analizamos el Coste laboral bruto y sus distintas componentes según tamaño de la empresa se puede observar que en general tienen una pauta de comportamiento muy similar al análisis según tamaño de la unidad.

Si en el estudio por tamaño de la unidad el **Coste laboral bruto** es mayor en las unidades de mayor tamaño, ahora sucede lo mismo. Las empresas de 500 y más trabajadores con 27.750,71 € por trabajador y año son las que tienen mayor coste laboral bruto. Les siguen las empresas de 250 a 499 trabajadores con 25.851,61 € por trabajador y año, las empresas de 50 a 249 trabajadores con 22.462,59 € por trabajador y año, y las empresas de 1 a 49 trabajadores con 18.567,89 € por trabajador y año que presentan el menor coste laboral bruto.

Las Subvenciones sin embargo no presentan los valores mayores en las empresas de menor tamaño como ocurría en el estudio por tamaño de la unidad, sino que las empresas de 250 a 499 trabajadores son las que más subvenciones reciben en media, con 285,70 € por trabajador y año, después le siguen las empresas de 50 a 249 trabajadores y las empresas de 1 a 49 trabajadores que tienen la misma cantidad, algún céntimo de euro de diferencia, con aproximadamente 248,00 € y las que menos reciben son las empresas de 500 y más trabajadores con 228,00 € por trabajador y año.

Si analizamos la estructura porcentual de los componentes del coste laboral, vemos que en las empresas más pequeñas los **Sueldos y Salarios** más las cotizaciones suponen un porcentaje mayor que en las grandes. Las empresas de 1 a 49 trabajadores los Sueldos y salarios más las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social suponen un 97,4 por ciento de todo el coste bruto, en las empresas de 50 a 249 trabajadores un 96,1 por ciento, mientras que, en las empresas de 250 a 499 trabajadores el 94,56 por ciento, cantidad muy similar al peso que tienen en las empresas de 500 y más trabajadores con un 94,11 por ciento. Por tanto, el resto de costes tiene un menor peso en las empresas de 1 a 49 trabajadores, un 2,6 %, seguidas por las empresas de 50 a 249 trabajadores, un 3,9 % y por las empresas de 250 a 499 trabajadores y las empresas de 500 y más trabajadores, con un 5,44% y 5,89% respectivamente

Las empresas de 1 a 49 trabajadores tienen el nivel más bajo de Sueldos y salarios (13.924,60 € brutos por trabajador y año) y proporcionalmente el peso mayor (74,99 por ciento). El segundo nivel más bajo lo presentan las empresas de 50 a 249 con 16.635,08 € por trabajador y año, y que proporcionalmente es también el segundo peso mayor con 74,06 por ciento. Después están las empresas de 250 a 499 trabajadores con 18.904,51 € por trabajador y año y con los niveles más altos de sueldos y salarios están las empresas de 500 y más trabajadores con 20.399,05 € por trabajador y año, y en ambas los sueldos y salarios tienen un peso muy parecido y además el menor peso (73,13 por ciento y 73,51 por ciento respectivamente). En lo que se refiere a las **Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social** hay que señalar que es en las empresas de 500 y más trabajadores donde se cotizó más por trabajador en 2000 (5.715,82 € por trabajador y año),

representando esta partida el menor peso en la estructura porcentual, un 20,60 por ciento del coste. Les siguen en un nivel intermedio las empresas de 250 a 499 trabajadores, donde se cotizaron 5.539,17 € por trabajador en promedio, situándose su peso también en el segundo más bajo (21,43 por ciento). Y las empresas de 50 a 249 trabajadores y las empresas de 1 a 49 trabajadores son las que menos cotizan por trabajador y año, 4.951,44 € y 4.161,63 €, sin embargo su peso es el mayor en la estructura porcentual y muy parecido (22,04 por ciento y 22,41 por ciento).

Respecto a las demás componentes del coste laboral, destacar que casi siempre tienen un menor peso estructural en las empresas de 1 a 49 trabajadores, al tiempo que también es menor su nivel en cifras absolutas.

Las Cotizaciones voluntarias, Prestaciones sociales directas, Gastos en Formación Profesional, Gastos de Carácter Social y Pagos Compensatorios tienen un comportamiento similar al anterior estudio según tamaño de la unidad. Sin embargo hay algunas pequeñas diferencias del estudio según tamaño de la unidad y de la empresa.

Por ejemplo, en la variable Gastos en Transporte pesan más en las empresas de 250 a 499 trabajadores (0,15 por ciento del coste bruto) y en las empresas de 500 y más trabajadores (un 0,10 por ciento). En las empresas de 1 a 249 trabajadores es insignificante. En valores absolutos, ascienden a 39,05 € por trabajador y año en las empresas de 250 a 499 trabajadores; 28,85 € en las empresas de 500 y más trabajadores, 17,03 € en las empresas de 50 a 249 trabajadores y tan sólo 8,32 € en las empresas de 1 a 49 trabajadores.

Los Pagos Compensatorios son más altos en las empresas de mayor tamaño y menores cuando vamos bajando de tamaño hasta llegar a las empresas de 1 a 49 trabajadores, que presentan el menor gasto en esta partida. Cosa que no ocurría en el estudio por tamaño de la unidad.

Otra diferencia se da con los Otros Gastos, siendo mayores en las empresas de 250 a 499 trabajadores, con 77,81 € por trabajador y año (0,30 por ciento), les siguen las empresas de 500 y más trabajadores con 68,89 € (0,25 por ciento), después las empresas de 50 a 249 trabajadores con 61,02 € (0,27 por ciento) y las empresas de 1 a 49 trabajadores con 34,95 € (0,19 por ciento).

---

## **Análisis territorial**

El interés del análisis territorial se centra fundamentalmente en los aspectos del coste del factor trabajo que son diferentes entre las Comunidades Autónomas, que se explican en buena medida por las distintas estructuras sectoriales que aparecen y que dan lugar a diferentes composiciones de empleo en cada territorio.

**Un primer** contraste que puede observarse resulta de comparar el coste laboral por trabajador y año en la **comunidad del País Vasco (27.273,15 €)** con el de la comunidad de **Murcia (18.464,16 €)**. Vemos que hay una diferencia de 8.809 € entre el coste de un trabajador en la comunidad autónoma con mayor nivel de coste laboral y el coste que se da en la comunidad autónoma con menor nivel. Esta dife-

rencia se explica por la diferente estructura productiva que hay en esos territorios, que hace que en el País Vasco haya una mayor concentración de actividades con alto coste laboral y de empleados más cualificados. Otras comunidades autónomas con un coste laboral elevado son Madrid (27.174,25 € por trabajador en media en el año 2000), Navarra (25.307,05 € por trabajador) y Cataluña (24.569,70 € por trabajador), mientras que en los niveles bajos se encuentran Extremadura (18.615,57 €), Castilla- La Mancha (19.293,19 €) y Canarias (19.744,02 €).

Si examinamos los componentes del coste, vemos que los **Sueldos y salarios** tienen unos niveles acordes con los costes totales. Los costes salariales más altos se dan en Madrid (20.353,41 € por trabajador al año), País Vasco (20.047,04 € por trabajador) y Navarra (18.651,04 € por trabajador), mientras que los más bajos se encuentran en Murcia (13.777,02 € por trabajador), Extremadura (13.806,03 €) y Castilla - La Mancha (14.147,35 €).

Por los trabajadores del País Vasco se cotiza a la **Seguridad Social** más que por ningún otro trabajador de otro territorio (5.911,50 € en media al año), incluso más que por un trabajador de Madrid (5.367,28 € al año) que en promedio tiene el mayor salario. Esto puede deberse a que las actividades industriales tienen unos niveles de cotización más altos que en los servicios, y precisamente el sector industrial tiene un gran peso en el País Vasco en términos de empleo, mientras que en Madrid el sector servicios es el que ofrece más empleo. Si lo analizamos en términos de estructura porcentual, se ve claramente que Madrid es la comunidad autónoma en la que menos se cotiza en proporción al coste total (19,8 por ciento), mientras que el País Vasco tiene un porcentaje (21,7) de cotizaciones obligatorias por encima de la media nacional (21,5 por ciento) incluso. De todas maneras, las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social tienen un mayor peso dentro del coste bruto en La Rioja (22,9 por ciento), Asturias (22,8 por ciento) y Murcia (22,6 por ciento), con unos niveles de cotizaciones de 4.761,18 €, 5.439,38 € y 4.176,04€ por trabajador respectivamente. Los niveles más bajos de cotizaciones obligatorias se dan obviamente en las comunidades con menor coste bruto y salarios más bajos: Murcia (4.176,04 € por trabajador), Extremadura (4.181,38 €) y Canarias (4.303,77 €).

En cuanto a las **Cotizaciones voluntarias**, se aprecia que los niveles más altos también se dan en Madrid (228,91 € por trabajador y año) y el País Vasco (206,70 €), mientras que los niveles más bajos aparecen en Ceuta y Melilla (48,93 €) y Murcia (66,28 €). Porcentualmente esas cotizaciones voluntarias no llegan al 1 por ciento del coste bruto en ninguna comunidad destacando Canarias con un 0,9 por ciento del coste bruto y Madrid, Castilla y León, Castilla- La Mancha y País Vasco con 0,8 por ciento.

Las **Prestaciones sociales directas** más elevadas se registran en el País Vasco (586,36 € por trabajador en promedio en 2000), siguiendo Cantabria con 351,72 € por trabajador, y Ceuta y Melilla con 342,07 €. Casi en paralelo con esto, los mayores pesos de este componente del coste se producen en País Vasco (2,1 por ciento), Ceuta y Melilla (1,7 por ciento) y Cantabria (1,6 por ciento).

En cuanto a las **Indemnizaciones por despido**, de nuevo destaca Madrid como comunidad autónoma con los mayores costes por este concepto por trabajador empleado (471,60 € que representan el 1,7 por ciento del coste total), seguida de Cataluña que es la siguiente comunidad en el nivel de este componente (373,79 € que representan el 1,5 por ciento). En último lugar se cuentan las indemnizaciones pagadas en Murcia (77,08 € por trabajador empleado en 2000) que suponen un 0,4 por ciento del coste bruto.

Los **gastos de Formación Profesional** tienen su mayor nivel en Madrid (182,22 € por trabajador y año), Cataluña (110,55 € por trabajador) y Castilla – La Mancha (107,91€ por trabajador). Las comunidades autónomas donde menos se gasta en la formación de los trabajadores son Asturias (33,02 €) y Murcia (39,39 €).

Por lo que respecta a los **Gastos de transporte** de los empleados hasta el lugar de trabajo, éstos son mayores en La Rioja (43,76 € por trabajador en media en 2000), y Andalucía (40,28 €), siendo insignificantes en Asturias (0,87 €).

Los **Pagos compensatorios** se reparten entre los 40,49 euros en Cantabria y los 6,25 € en Murcia. Los Gastos sociales suponen una cuantía de 171,17 € por trabajador en media en Asturias, frente a los 34,97 euros de Andalucía.

Los **Otros gastos** representan 200,86 € en Baleares mientras que en Murcia alcanzan la cifra de 25,63 euros.

En concepto de **Subvenciones** vinculadas al empleo, las empresas de Andalucía recibieron 407,64 € en promedio por trabajador en alta, siguiendo Extremadura con 319,56 €. Donde menos subvenciones se recibieron fue en Asturias con 106,87 € por trabajador empleado.

---

## Aprendices

El **Coste laboral bruto** de los aprendices es de 6.438,18 € en media por trabajador y año, lo que supone un 27,77 por ciento del coste laboral bruto del resto de trabajadores. La explicación es el tratamiento especial que reciben este tipo de contratos en la legislación laboral, donde el fin último es formar a los trabajadores por lo que el salario y las cotizaciones obligatorias son muy inferiores al resto de contratos.

Por componentes del coste, los **Sueldos y salarios** se elevan a 6.063,37 €, lo que supone un 94,18 por ciento del coste bruto total.

Las **Cotizaciones sociales obligatorias a la Seguridad Social** son 353,39 € representando un 5,49 por ciento del coste, ya que para este tipo de contratos se paga una cuota fija al mes muy inferior a la que resultaría de aplicar las normas del Régimen General de la Seguridad Social.

Por último, las **Indemnizaciones por despido** son 21,42 € lo que supone un 0,33 por ciento del coste, las subvenciones ascienden a 250,43 € siendo un 3,89 por ciento del total.

**Por sectores de actividad**, el sector de la Construcción es el que presenta un nivel más bajo con 5.704,29 € por trabajador al año, le siguen los Servicios con 6.321,99 € y la Industria con 6.984,93 €, es el que tiene mayor valor.

Las subvenciones son con diferencia menores en la Construcción con 112,06 € por trabajador y año, seguidas de los Servicios y la Industria con 262,39 € y 289,52 € respectivamente. De hecho el peso que tienen las subvenciones en el coste laboral bruto es bastante menor en la Construcción con 1,96 por ciento, seguidos están los Servicios y la Industria que tienen un peso similar, 4,14 por ciento.

El sector de la Construcción es el que presenta unos sueldos y salarios con un peso sobre el coste bruto más bajo con un 92,98 por ciento, le siguen los Servicios con un 94,26 por ciento del coste laboral bruto y la Industria con un 94,47 por ciento es la que tiene un valor más alto. Sin embargo en la estructura porcentual de las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social, el sector que más peso tiene, y además con diferencia, es el de la Construcción (6,47 por ciento del coste laboral bruto), seguido del sector de los Servicios con un 5,54 por ciento, y el que menos peso tiene es la Industria con 5,04 por ciento.

Respecto a las Indemnizaciones por despido destaca el bajo nivel de todas ellas, el las más bajas con 12,44 € por trabajador y año en el sector Servicios, seguidas por la Construcción con 31,51 € y finalmente la Industria con 33,90 €.

**Por Comunidades Autónomas** se han tenido que presentar los datos de La Rioja y el País Vasco de forma conjunta para mantener el secreto estadístico. Lo mismo ocurre con los datos de Andalucía y Ceuta y Melilla.

Un primer contraste que puede observarse resulta de comparar el coste laboral por trabajador y año en la comunidad de Asturias (7.729,62 €) con el de la comunidad de Baleares (5.285,38 €). Vemos que hay una diferencia de 2.444,24 € entre el coste de un trabajador en la comunidad autónoma con mayor nivel de coste laboral y el coste que se da en la comunidad autónoma con menor nivel.

Esta diferencia se mantiene en los sueldos y salarios, pero sin embargo, las cotizaciones sociales son muy semejantes en todas las comunidades (la diferencia entre la más alta y la más baja es de 51,05 €, ya que como se ha explicado en el contrato de aprendizaje se paga una cantidad fija por cotización independientemente del salario percibido.

Las indemnizaciones por despido son muy bajas en todas las Comunidades Autónomas y van desde los 50,92 € por trabajador y año en Baleares a la Comunidad de Aragón donde no se pagaron indemnizaciones por despido a los aprendices.

Respecto a las subvenciones destaca Asturias con las más altas (374,90 €) y Navarra con las más bajas (44,25 €)

---

## **Análisis temporal**

El análisis temporal de una estadística estructural de periodicidad cuatrienal tiene algunas limitaciones en cuanto al análisis en la evolución de sus niveles. Estas

limitaciones vienen dadas por el gran período de tiempo transcurrido entre estadísticas, cuatro años, que hace que las diferentes partidas de coste no sean comparables.

Por otro lado, se han dado cambios metodológicos que no sólo afectan a las definiciones de algunas partidas, sino también a la cobertura sectorial de la encuesta. Así, las sucesivas encuestas desde 1988 han ido mejorando el ámbito sectorial con la inclusión de actividades no consideradas anteriormente del sector Servicios, de forma que en esta encuesta del año 2000 sólo queda por investigar la actividad de las Administraciones Públicas (CNAE-93 75) en dicho sector. Otra diferencia importante es la utilización de la Clasificación de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93) en las dos últimas encuestas, frente a la utilización de la CNAE-74 en las encuestas de 1988 y 1992. Es por esta razón que no es posible una comparación estricta de resultados en el sector servicios ni tampoco en el detalle de divisiones o ramas de actividad en general.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, sin embargo, resulta de gran interés hacer un análisis de la evolución de la estructura del coste laboral, pues de esta forma se observa la evolución del peso de las distintas partidas respecto al total.

En este sentido, vemos que los **Sueldos y salarios** representan el 73,52 % del coste bruto total en 1988, el 74,23 % en 1992, el 74,30 % en 1996 y el 74,01 % en el año 2000 con lo que se deduce que su importancia dentro del coste laboral se ha mantenido casi constante durante estos 12 años. Por sectores de actividad sin embargo, destaca la caída del peso de los Sueldos y salarios de la construcción respecto al total de coste.

En lo que respecta a las **Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social**, se observa un cambio de tendencia en esta última encuesta respecto a las anteriores. Del año 1988 al 1996 cada vez tenían menos peso en la estructura del coste laboral pues pasaron de suponer el 22,41% de ese coste en 1988, al 21,03% en 1992, alcanzando el 20,02% en 1996, lo que supone aproximadamente una disminución de un punto porcentual cada cuatro años. Sin embargo en 2000 las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social pesan un 21,50 % lo que supone un incremento de casi un punto y medio porcentual. Además, este incremento es generalizado en todas las ramas de actividad y en especial, en la construcción donde el incremento es de más de dos puntos. Teniendo en cuenta que los tipos de cotización a la Seguridad Social no han variado desde 1995, este incremento se debe en gran parte a que el empleo creado durante estos años tiene unos sueldos y salarios sujetos en su mayor parte a las bases y tipos de cotización vigentes. Además, la ampliación de las actividades educación y servicios personales (secciones M y O de la CNAE-93) en el sector servicios, cuyas cotizaciones a la Seguridad Social tienen unos pesos superiores a la media, acentúan esta tendencia en este sector.

Como consecuencia de lo comentado anteriormente (mantenimiento del peso de los Sueldos y salarios y aumento del de las Cotizaciones sociales obligatorias), el resto de Costes Laborales tiene un peso menor en la estructura del Coste total, salvo en la construcción donde aumenta ligeramente.

La evolución de las **Cotizaciones voluntarias**, sin embargo, es diferente. Parece mantenerse la tendencia a la baja que comenzó en el año 1996. Porcentualmente,

estas cotizaciones supusieron el 0,33 en 1988, subieron al 0,81 en 1992, bajando al 0,77 en 1996 y al 0,69 en el 2000. Se observa que va decreciendo lentamente en las dos últimas encuestas. Por sectores de actividad, sin embargo, han aumentado de peso respecto a 1996 en la industria y ligeramente en la construcción, siendo el causante de este menor peso el sector servicios donde la bajada ha sido muy importante.

La importancia de las **Prestaciones sociales directas** varía de una encuesta a otra. En porcentaje, esta partida pesaba un 1,58 en 1988, peso que disminuyó en 1992 bajando al 1,35, en 1996 subió al 1,50 para finalmente volver a caer al 1,30 en 2000. Esta evolución se repite por sectores de actividad.

El estudio de la evolución del peso de las **Indemnizaciones por despido** muestra la coyuntura laboral del periodo de referencia de la encuesta. Así, el peso de este componente en la estructura porcentual ha pasado del 0,72% en 1988, al 1,61% en 1992, hasta alcanzar el 2,15 % en 1996 y caer al 1,21 % en 2000. Es decir, en estos últimos cuatros años la evolución del empleo ha sido positiva lo que se refleja en un menor peso de esta partida, tanto para el total como por sectores de actividad.

El **gasto en Formación profesional** parece mantenerse desde 1996 después de una significativa subida de 1988 a 1992. La evolución de su estructura porcentual es la siguiente: 0,16% en 1988, 0,31% en 1992, 0,46% en 1996 y 0,41 % en 2000.

Los **Gastos en transporte** han pasado del 0,29% en 1988, el 0,17% en 1992, y el 0,19% en 1996, a ser insignificantes en el año 2000 con un peso del 0,09 %.

Los **Gastos de carácter social más los Otros gastos** suponían porcentualmente un 0,93 % del coste bruto en 1988, el 0,46% en 1992, el 0,60 en 1996 y un 0,78 en 2000, sin embargo, aunque parece que vuelven a ir recuperando la importancia alcanzada en 1988 hay que señalar que en el año 2000 se han desglosado los gastos compensatorios del resto de gastos lo que puede influir en el resultado.

El componente del coste laboral que minorra el coste bruto para obtener el coste neto, las **Subvenciones vinculadas con el empleo**, muestra un cambio significativo de tendencia respecto al año 1996 siendo incluso superior al peso alcanzado en 1988. En ese año supusieron un 0,95% del coste bruto, pasando a un 0,66% en 1992, y a un 0,37% del coste bruto en 1996. En el año 2000 pesan un 1,05 % lo que se explica especialmente por el aumento en las reducciones y bonificaciones de las cotizaciones de la Seguridad Social incluidas en los programas de fomento del empleo de determinados colectivos (empleados de larga duración, mujeres y jóvenes desempleados, etc.).

---

## **Análisis de los niveles entre las encuestas de 1996 y 2000**

Como ya se ha comentado más arriba, no se puede hacer una comparación estricta entre los resultados de las encuestas de 1996 y de 2000, pues no son homogéneas en cuanto al ámbito sectorial de investigación. De hecho, si comparamos los valores absolutos tenemos que los costes laborales por trabajador y año han



pasado de 22.940,76 € en 1996 a 23.183,45 € en 2000, es decir, se han incrementado en 242,69 euros, lo que supone algo más de un 1% de crecimiento; sin embargo, estas cifras están influenciadas por la incorporación de las ramas de actividad de educación y servicios personales en la encuesta del año 2000, ya que tienen unos costes laborales por debajo de la media. Si eliminamos estas ramas de actividad de la encuesta de Coste Laboral de 2000, para hacer homogéneas las ramas incluidas en ambas encuestas, el coste laboral del año 2000 se eleva a 23.481,06 € lo que supone un crecimiento del 2,36%.

Tabla 1

	Encuesta de Coste Laboral 1996	Encuesta de Coste Laboral 2000 (todas las ramas)	Encuesta de Coste Laboral 2000 (ramas homogéneas con 1996)	Tasa de variación 2000/1996
<b>Coste laboral total</b>	22.940,76	23.183,45	23.481,06	2,36
<b>Sueldos y salarios</b>	17.045,97	17.158,55	17.292,89	1,45
<b>Cotizaciones Obligatorias a la SS</b>	4.592,67	4.984,52	5.042,73	9,80
<b>Otros costes</b>	1.302,12	1.040,38	1.145,44	-12,03
<b>Coste neto</b>	22.856,18	22.939,21	23.234,94	1,66

Por componentes del coste, los sueldos y salarios han crecido un 1,45 por ciento, mientras que las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social lo han hecho un 9,8 % y los otros costes han caído -12,03 por ciento. El importante incremento de las subvenciones explica que el aumento del coste neto sea del 1,66 por ciento.

Este incremento tan dispar entre los sueldos y salarios y las cotizaciones sociales obligatorias de la Seguridad Social se explica fundamentalmente por la diferente composición de empleo entre ambas encuestas. **Así durante los años entre encuestas, que han sido años de creación de empleo, éste se ha concentrado especialmente en las actividades de la construcción y los servicios, actividades que tradicionalmente han tenido unos sueldos y salarios más bajos y unos mayores pesos de las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.**

La caída del resto de componentes del coste laboral se debe fundamentalmente a la disminución de las indemnizaciones por despido, como consecuencia de la buena coyuntura laboral de estos años, y en menor medida, a la caída de los costes por prestaciones sociales directas.

**Tabla 2**

	1996			2000		
	Industria	Construcción	Servicios	Industria	Construcción	Servicios
Coste laboral total	25.258,7	20.354,0	21.756,7	26.331,93	20.537,86	22.521,73
Sueldos y salarios	18.498,7	15.385,2	16.311,6	19.278,40	14.909,54	16.705,77
Cotizaciones Obligatorias a la SS	5.216,4	4.282,8	4.198,7	5.743,07	4.858,51	4.676,23
Otros costes	1.543,6	685,9	1.246,5	1.310,46	769,81	1.139,73

Por sectores de actividad, el coste laboral bruto crece un 4,25 por ciento en la industria, seguido de un 3,52 % en los servicios y de un 0,9 por ciento en la construcción.

Los sueldos y salarios crecen en la industria un 4,22 %, un 2,42 por ciento en los servicios y decrecen un 3,09 % en la construcción.

Sin embargo, las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social tienen un mayor crecimiento en la construcción 13,44 %, seguida de los servicios con un 11,37 % y de la industria con un 10,1 %. Este aumento de las cotizaciones sociales obligatorias a la Seguridad Social superior a los aumentos de los salarios se explica porque ha habido un aumento del empleo con remuneración media inferior a las bases salariales de cotización, lo que da lugar a unos sueldos y salarios medios que no crecen mucho respecto a la encuesta de 1996, mientras sí lo hacen las cotizaciones sociales.

Los otros costes caen un 15,11 % en la industria, un 8,56 en los servicios y sin embargo crecen un 12,23 % en la construcción debido en este caso a un importante crecimiento de las cotizaciones voluntarias y de los otros gastos. Destaca el crecimiento de los gastos en formación profesional en los servicios (del 28,5 %) aunque su peso respecto al total no es muy grande.