

## Metodología de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales

### 1 Introducción

La Encuesta Trimestral de Costes Laborales (en adelante, ETCL) es una operación estadística desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) con el objetivo de conocer la evolución del coste laboral medio por trabajador y por hora efectiva de trabajo.

### 2 Ámbito poblacional

El ámbito poblacional de la ETCL está compuesto por el conjunto de Cuentas de Cotización inscritas al Régimen General de la Seguridad Social que desarrollan alguna actividad comprendida entre las secciones B y S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-09), junto con las cuentas inscritas al Régimen Especial de Trabajadores del Mar y que desarrollen alguna de las actividades comprendidas en la división 50 de la misma CNAE-09; Transporte marítimo y por vías de navegación interior.

### 3 Periodo de referencia

La ETCL pretende estimar la evolución trimestral de los costes laborales mensuales por unidad de trabajo, por tanto se distingue entre:

- Periodo de referencia de los resultados: el trimestre natural.
- Periodo de referencia de la información: el cuestionario de la encuesta solicita información de los trabajadores en relación al mes natural.

### 4 Definiciones

#### 4.1 Trabajadores

Se entiende por trabajador a toda persona ligada a la unidad de producción mediante un contrato de trabajo, independientemente del tipo de contrato que le

vincule. Los trabajadores objetivo de la encuesta son aquellos asociados a la Cuenta de Cotización para los que existe la obligación de cotizar durante, al menos, un día durante el mes de referencia. Los trabajadores se clasifican según el tipo de jornada que realizan, diferenciándose entre:

- *Trabajadores a tiempo completo.* Son los trabajadores que realizan la jornada habitual de la empresa.
- *Trabajadores a tiempo parcial.* Son los trabajadores que realizan una jornada inferior a la jornada habitual de la empresa.

## **4.2 Tiempo trabajado y no trabajado**

### **4.2.1 Tiempo trabajado**

Se distinguen las siguientes variables:

- *Horas efectivas.* Son las horas realmente trabajadas, incluyendo tanto los periodos normales de trabajo como las jornadas extraordinarias. Su valor se obtiene de la suma de las horas pactadas, extras y complementarias y descontando las horas no trabajadas.
- *Jornada pactada.* Son las horas legalmente establecidas en el acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa.
- *Horas extraordinarias.* Se considera a todo aquel tiempo trabajado que se realiza sobre la jornada pactada.
- *Horas complementarias.* Son aquellas horas pactadas en el contrato de los trabajadores a tiempo parcial que se añaden a la jornada habitual y que se retribuyen y cotizan como horas ordinarias).

### **4.2.2 Tiempo no trabajado**

Se distingue entre:

- *Horas no trabajadas y remuneradas,* que incluyen las horas no trabajadas por los siguientes motivos:
  - Vacaciones y fiestas disfrutas en el mes.
  - Días de baja por incapacidad laboral.
  - Días de permiso por maternidad, adopción o motivos personales.

- Descanso como compensación de horas extraordinarias.
  - Horas de representación sindical, cumplimiento de un deber inexcusable, asistencia a exámenes, visitas médicas y otros conceptos.
  - Tiempo no trabajado por razones técnicas, organizativas o de producción.
  - Horas perdidas en el lugar de trabajo, por motivos no imputables al trabajador ni al empresario sino por la falta ocasional de trabajo.
- *Horas no trabajadas y no remuneradas*, que incluyen:
    - Tiempo no trabajado por conflictividad laboral (huelgas).
    - Absentismo, guarda legal o cierre patronal.

### 4.3 Costes laborales

Se define el coste laboral como el coste en el que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. En este sentido, la ETCL analiza el coste laboral bajo dos perspectivas:

- *Coste laboral por unidad de trabajo*. Mide el coste que supone para el empresario el hecho de emplear a un trabajador, es decir; el coste laboral por trabajador y mes.
- *Coste laboral por unidad de tiempo*. Mide el coste que supone para el empresario una hora efectiva de trabajo.

En ambos casos el coste debe ser medido en términos netos para el empleador, es decir; descontando cualquier tipo de subvención a la contratación. Además, el coste laboral se puede dividir entre costes salariales y otros costes.

#### 4.3.1 Costes salariales

Comprenden todas aquellas percepciones económicas realizadas a los trabajadores, ya sean en efectivo o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales. En concreto, las percepciones salariales incluyen: el salario base, el complemento salarial, el pago por horas extraordinarias o complementarias, las gratificaciones extraordinarias y el salario en especie.

### 4.3.2 Otros Costes

Los demás costes diferentes a las percepciones salariales se dividen entre:

- *Percepciones no salariales.* Son las retribuciones percibidas por el trabajador pero no relacionadas con el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de aquellos gastos generados por la ejecución de su tarea. En este sentido, la encuesta diferencia entre:
  - Prestaciones sociales directas, que incluyen los pagos por incapacidad temporal, los pagos por desempleo, la indemnización por despido y los pagos por otras prestaciones directas (seguros privados, etc.).
  - Otras percepciones no salariales, que comprenden el resto de pagos efectuados a los trabajadores, como gastos de locomoción, dietas de viajes, indemnización por traslado, etc.
- *Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.* Son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador realiza al Sistema de la Seguridad Social a favor de sus empleados. En concreto se distingue entre:
  - Cotizaciones generales, que incluye; las contingencias comunes, la cotización por horas extraordinarias, las aportaciones a servicios comunes, las cotizaciones de trabajadores con contrato de formación o prácticas, las cotizaciones por incapacidad temporal y las deducciones por contingencias excluidas o por colaboración voluntaria en enfermedades comunes y accidentes no laborales.
  - Cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, que incluyen las cuotas por incapacidad temporal (IT) derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, las cuotas por incapacidad permanente, muerte o supervivencia (IMS) y las compensaciones por incapacidad temporal derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - Otras cotizaciones, que recoge las cotizaciones y compensaciones por desempleo, el fondo de garantía salarial (FOGASA) y la formación profesional.

## 4.4 Subvenciones

Incluyen el conjunto de reducciones, bonificaciones y subvenciones que los empleadores aplican en las liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social.

## 5 Diseño muestral

### 5.1 Unidad estadística y marco poblacional

La unidad estadística de la ETCL es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social, que agrupa a trabajadores por cuenta ajena que desarrollan su actividad laboral en uno o más centros de trabajo de una misma empresa y provincia y que presentan características homogéneas en relación a la cotización.

El marco poblacional utilizado para la extracción de la muestra es el listado de Cuentas de Cotización de alta en la Seguridad a día 30 de septiembre del año anterior al de referencia.

### 5.2 Selección de la muestra

Se utiliza un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima en el que las unidades muestrales son las Cuentas de Cotización. La estratificación se realiza atendiendo a las variables 'Comunidad Autónoma', 'Actividad económica' (a nivel de división de la CNAE-09) y 'Tamaño de la unidad' (distinguiendo 8 estratos).

**Taula1: Estrat d'assalariats**

Estrat	Nombre de treballadors
1	De 1 a 4
2	De 5 a 9
3	De 10 a 19
4	De 20 a 49
5	De 50 a 99
6	De 100 a 199
7	De 200 a 499
8	500 o més

### 5.3 Tamaño muestral y renovación de la muestra

La muestra nacional se compone de unas 28.000 unidades que son encuestadas cada trimestre. Para las Illes Balears la muestra se compone de unas 1.000 unidades. A su vez, la muestra se divide en tres submuestras, de manera que las unidades de la primera submuestra se entrevistan en el primer mes del trimestre, la segunda submuestra se entrevista en el segundo mes y, finalmente, la tercera submuestra se entrevista en el último mes del trimestre.

En cuanto a la actualización de la muestra, se dividen en 5 grupos de rotación de tal manera que en el primer trimestre de cada año se reemplaza el grupo con más antigüedad, es decir; cada año se renueva el 20% de la muestra, salvo las unidades exhaustivas (aquellas con más de 500 trabajadores o que pertenecen a estratos pequeños) que no se renuevan nunca.

## **6 Información relacionada**

Para una descripción exhaustiva de las variables analizadas por la Encuesta Trimestral del Costes Laborales se puede consultar [la metodología publicada por el INE](#). También puede ser de interés consultar [el Índice de Costes Laborales de las Illes Balears](#).