



ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL

NOTA METODOLÓGICA

La **Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)** es la operación estadística número 15009 del Plan Estadístico de Castilla y León 2022-2025. Esta operación tiene por objetivo conocer la evolución a corto plazo del coste laboral en Castilla y León y sus principales componentes.

La información que ofrece esta operación estadística procede de la ETCL del Instituto Nacional de Estadística. Se describe a continuación las principales características de la misma.

La ETCL se trata de una encuesta de carácter coyuntural y periodicidad trimestral que pretende proporcionar información acerca del:

- Coste laboral medio por trabajador y mes.
- Coste laboral medio por hora efectiva de trabajo.
- El tiempo de trabajo.
- El número de vacantes existentes.

El ámbito poblacional actual¹ comprende todas las cuentas de cotización pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social cuya actividad económica esté encuadrada en las secciones B a S de la CNAE-09 y al Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo (división 50 de la CNAE 2009).

En cada cuenta se investigan, de forma agregada, a todos los asalariados por cuenta ajena que están asociados a la misma por los que haya existido obligación de cotizar al menos un día durante el mes de referencia.

El ámbito geográfico es el autonómico, ya que la encuesta abarca todo el territorio nacional, permitiendo ofrecer resultados desagregados por comunidades autónomas pero no está diseñada para proporcionar información fiable en el ámbito provincial o inferior.

En cuanto al ámbito temporal, el periodo de referencia de los resultados es el trimestre natural, mientras que el periodo de referencia para la información solicitada en el cuestionario es el mes natural.

El muestreo que se utiliza es un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima, en el que las unidades muestrales son las cuentas de cotización. Dentro de cada estrato las unidades se seleccionan mediante muestreo sistemático con arranque aleatorio, siendo una encuesta exhaustiva para establecimientos con 500 o más trabajadores.

El método de recogida es mediante cuestionario cumplimentado directamente por el establecimiento.

¹ Ver nota al final del documento.



Definiciones

Cuenta de cotización a la Seguridad Social

Se entiende por cuenta de cotización un conjunto de trabajadores por cuenta ajena, que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo de una misma empresa, dentro de una misma provincia y generalmente bajo una misma actividad principal, pero no necesariamente, y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad social

Trabajador

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

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

Los trabajadores se clasifican según su tipo de jornada en trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Se consideran trabajadores a tiempo completo aquellos que realizan la jornada habitual de la empresa en la actividad de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial son aquellos que realizan una jornada inferior a la jornada considerada como normal o habitual para un trabajador a tiempo completo en la actividad de que se trate.

Tiempo de trabajo y tiempo no trabajado

Podemos distinguir entre horas trabajadas y no trabajadas.

- Horas trabajadas

- Horas efectivas: Son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente.

Se calculan como la suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas (excluyendo las horas perdidas en el lugar de trabajo).

- Horas pactadas: son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa (incluido lo pactado por vacaciones y fiestas).
- Horas extraordinarias: Son todas aquellas que se realizan por encima de las horas pactadas, bien sean por causa de fuerza mayor (horas extraordinarias estructurales) o voluntarias (horas extraordinarias no estructurales).
- Horas complementarias: Son las horas pactadas en el contrato a tiempo parcial como adición a las horas normales o habituales. Se retribuyen y cotizan como las horas ordinarias.



- Horas no trabajadas: Son las horas no trabajadas del total de horas pactadas por cualquier motivo ya sean remuneradas (vacaciones, fiestas, incapacidad temporal, permiso por maternidad, adopción, permisos remunerados, horas no trabajadas por razones técnicas, económicas (con o sin Expediente de Regulación de Empleo), otras no trabajadas y pagadas (horas de representación sindical, visitas médicas, cumplimiento de deber inexcusable, descansos como compensación por horas extraordinarias, ...) o no remuneradas (conflictividad laboral, absentismo, guarda legal, cierre patronal, ...).

Coste Laboral (CL)

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

El Coste Laboral se analiza desde dos perspectivas:

- Coste laboral por unidad de trabajo: Coste laboral por trabajador y mes, que mide el coste que supone para el empresario emplear a un trabajador durante un mes.
- Coste laboral por unidad de tiempo: Coste laboral por hora efectiva de trabajo, que mide el coste que supone para el empresario una hora de trabajo efectivo.

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

Comprende un conjunto de partidas que se recogen en dos bloques principales: Coste Salarial (CS) y Otros Costes (OC).

$$CL=CS+OC$$

Coste Salarial (CS)

Comprende todas las percepciones económicas, en efectivo o en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Las percepciones salariales son el salario base, los complementos salariales, salario en especie, pagos por horas extraordinarias y/o complementarias y gratificaciones extraordinarias.

El coste salarial (CS) se calcula como suma del coste salarial ordinario (CSO) y del coste salarial extraordinario (CSE).

$$CS=CSO+CSE$$

- El coste salarial ordinario (CSO) es el conjunto de pagos salariales de periodicidad mensual.
- El coste salarial extraordinario (CSE) es la suma del coste salarial de pagos extraordinarios (CSPE) y del coste salarial de pagos atrasados (CSPA).

$$CSE=CSPE+CSPA$$



- El CSPE incluye pagos por horas extraordinarias y/o complementarias (PHEC) y gratificaciones extraordinarias (GE) que son retribuciones que tienen una periodicidad de percepción superior al mes.

$$\text{CSPE}=\text{PHEC}+\text{GE}$$

- El CSPA es el coste de los pagos atrasados (PA), que son los abonados en el mes de referencia pero devengados en periodos anteriores.

Todos estos importes están en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.

Otros Costes (OC)

Es la suma de los costes por percepciones no salariales (PnS) y los costes por cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social (COSS), restando las Subvenciones y Bonificaciones a la Seguridad Social (SbBSS).

$$\text{OC}=\text{PnS}+\text{COSS}-\text{SbBSS}$$

- Los Costes por Percepciones no Salariales (PnS) son retribuciones percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Comprenden los costes de:
 - Prestaciones sociales directas: pagos que la empresa hace directamente, al trabajador, antiguo trabajador o a su familia para asistirle en determinadas circunstancias como complemento de determinadas prestaciones sociales, sin implicar a la Seguridad Social ni a otras aseguradoras. Su principal característica es que se trata de pagos en beneficios para el bienestar. Se distinguen pagos por incapacidad temporal, pagos por desempleo, pagos por otras prestaciones directas e indemnizaciones por despido.
 - Otras percepciones no salariales: engloban el resto de pagos efectuados al trabajador: compensación por los gastos derivados de la ejecución de su trabajo e indemnizaciones por finalización de contrato. Comprenden: quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, indemnizaciones por traslados, por finalización de contrato, productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa cuya entrega por parte de las empresas no sea debida en virtud de norma, Convenio Colectivo o contrato de trabajo, las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social.
- Los Costes por Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social (COSS) son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social a favor de sus empleados, para cubrir las prestaciones que el Sistema establece y que son las derivadas de enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social.



Las partidas que comprenden son:

- Cotizaciones generales: contingencias comunes, cotizaciones por horas extraordinarias, aportación a servicios comunes, trabajadores con contrato de formación o prácticas, otros conceptos de cotización, deducciones por contingencia excluida, deducciones por colaboración voluntaria en enfermedades comunes/ accidente no laboral, incapacidad temporal.
 - Cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales: cuotas IT, cuotas IMS, compensación por IT derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - Otras cotizaciones: desempleo, fondo de garantía salarial (FOGASA) y formación profesional, compensación por desempleo parcial.
- Las Subvenciones y Bonificaciones de la Seguridad Social (SbBSS) son las reducciones, bonificaciones y subvenciones que los empleadores aplican en las liquidaciones a la Seguridad Social, motivadas por la contratación de determinados colectivos de trabajadores o por ayudas reconocidas por el SEPE a cargo de sus presupuestos.

Índices y tasas

En la ETCL una de las principales variables que se proporciona es un **índice** simple de variación del coste laboral. Para ello, se toma como período base un año determinado de forma que el índice medio en ese año se hace 100.

Un índice simple cualquiera se calcula mediante la fórmula:

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

donde C_0 es el coste medio en el periodo base y C_t es el coste en el trimestre actual.

Esta encuesta ofrece además **tasas** interanuales de variación del coste laboral según se indica en la fórmula siguiente:

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

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

Vacantes:

Se entiende como vacante u oferta de empleo el puesto de trabajo creado recientemente, o no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual el empleador:

- está tomando medidas activas y está preparado para tomar otras al objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa.
- tiene la intención de cubrirlo inmediatamente o en un plazo de tiempo determinado.



Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Dirección General de Presupuestos,
Fondos Europeos y Estadística

Las medidas activas incluirán, entre otras: publicar la vacante en los medios de comunicación (por ejemplo Internet, periódicos, revistas), notificar la vacante de empleo a los servicios públicos de empleo, recurrir a una agencia de colocación, ponerse en contacto, entrevistarse o realizar un proceso de selección con posibles candidatos, etc.

Nota:

Los informes que se ofrecen de la ETCL entre el año 2005 y 2008 contienen índices cuya base es el año 2000 y las estimaciones el coste laboral se clasifican por sector de actividad económica atendiendo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993. Además se investigan las cuentas de cotización cuya actividad económica está comprendida en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93). Quedaron excluidas las secciones A Agricultura, B Pesca, L Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, P Servicio Doméstico y Q Organismos extraterritoriales.

A partir del primer trimestre del año 2009 los informes de la ETCL se elaboran con periodo base el año 2008 utilizando la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009) para las estimaciones del coste laboral clasificado por sector de actividad económica. En este trimestre se incorporaron otras importantes novedades y mejoras metodológicas. Así, se proporcionaron por primera vez datos sobre la Administración Pública y se amplió el marco poblacional con las empresas del Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo (división 50 de la CNAE-09). Dado que estos cambios supusieron una ruptura con la serie de ETCL anteriormente publicada, el INE elaboró y publicó en su página web una serie de estimaciones retrospectivas desde el año 2000.

A partir del primer trimestre de 2015 se toma como periodo base el año 2012 y en el primer trimestre de 2019 se realiza el cambio de base al año 2016.

Para obtener información más detallada se puede acudir a la página web del Instituto nacional de Estadística (www.ine.es).