

Dña. Florentina Álvarez Álvarez

“Nuestras estadísticas salariales están a la altura de las mejores de otros países, si bien, sería interesante profundizar aún más en el aprovechamiento de fuentes administrativas para así aligerar los cuestionarios de estas encuestas”

¿Cuáles son las principales estadísticas que se realizan desde el INE en relación a la medición de los salarios y su distribución en nuestro país?

Todas ellas responden a las demandas de información de la sociedad, los agentes sociales, los analistas, etc., canalizadas prioritariamente a través del Consejo Superior de Estadística, e integran las



comunes con el resto de los países de la Unión Europea, cuyas características están especificadas en reglamentos europeos.

Otro rasgo común a todas las estadísticas salariales del Instituto es que tratamos siempre de minimizar la carga de respuesta de las unidades (personas, empresas) que forman parte de las muestras de las encuestas, lo que se está plasmando en un uso cada vez más intensivo de datos procedentes de registros administrativos. Hay que destacar la buena colaboración con los organismos que gestionan esos registros.

Las estadísticas salariales del INE tienen como fuente las empresas y los hogares. Procede de los hogares el *Decil de salarios del empleo principal*, que es en realidad la explotación de una variable incluida en los datos anuales de la Encuesta de Población Activa (EPA), obtenida a través de registros administrativos, y cuya información se combina con el resto de datos de la EPA para obtener la estadística. Va referida a personas, no a puestos de trabajo. Su universo es toda la economía y proporciona información de carácter laboral y socio-demográfico individualizada para cada trabajador, así como la distribución salarial y datos promedios de costes salariales. Su único inconveniente es que, comparativamente con las encuestas dirigidas a empresas, tiene un tamaño muestral mucho más reducido (de aproximadamente 30.000 personas).

Todas las dirigidas a empresas tienen como universo los centros de cotización (concepto asimilable a centro de trabajo) de la Industria, Construcción y Servicios, excluyendo el servicio doméstico, las organizaciones extraterritoriales y los funcionarios adscritos al sistema de Clases Pasivas. Van referidas a puestos de trabajo.

Entre ellas están la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)* y la *Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL)*, que proporcionan datos de costes laborales y salariales medios. La información se recoge globalmente para todo el centro de trabajo, con lo que no es posible obtener la distribución salarial.

Por el contrario, las *Encuestas de Estructura Salarial (Anual y Cuatrienal)* recogen información del centro de trabajo y también individual de cada trabajador, con variables laborales y demográficas, con lo que ofrecen datos sobre distribución salarial y también promedios salariales (media, moda, mediana). Tienen una muestra de 28.500 centros de cotización y 220.000 trabajadores aproximadamente. La Cuatrienal investiga más variables y está armonizada con el resto de países de la Unión Europea. Una operación derivada de estas encuestas es *El salario de las personas con discapacidad*.

El *Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA)*, de periodicidad trimestral y derivado de la ETCL, mide la evolución de los costes laborales y de los salarios descontando el 'efecto composición' debido a la estructura del empleo por ramas de actividad.

Y finalmente llegamos al *Índice de Precios del Trabajo (IPT)*, del que el ICLA es una primera aproximación. Es una operación anual, derivada de las Encuestas de Estructura Salarial, que hemos comenzado a difundir en 2016 y que mide la evolución de los salarios descontando el 'efecto composición' debido a las variables que más influencia ejercen sobre el nivel salarial.

Podemos caer en la tentación de pensar que se podría reducir el número de encuestas salariales a dos, una coyuntural y otra estructural. La razón de no poder hacerlo radica en la complejidad de las variables que se explotan junto con el salario y que, en buena medida, explican este. Es inviable plantear a una misma unidad informante la totalidad de la

información contenida en todas las encuestas salariales.

¿Cuáles son las principales novedades que incorpora el Índice de Precios del Trabajo y qué sabemos ahora gracias al IPT que antes no podíamos conocer?

Como he comentado antes, el IPT amplía y generaliza el ICLA. Elimina la influencia que sobre el salario tienen los cambios en la calidad y cantidad del trabajo realizado, o sea, el 'efecto composición' presente en las cifras promedio que ofrecen las encuestas salariales, ejercido por una serie de variables que son las más importantes a la hora de determinar el salario (la ocupación, el tipo de contrato, la rama de actividad, la edad, la antigüedad en el empleo, el tipo de jornada, etc.). Además, para construir el IPT se han aprovechado encuestas ya existentes, las de estructura salarial, con lo que su coste de producción es mínimo y nulas las molestias a los informantes. Es también relevante el aparato matemático aplicado para su cálculo, que permite salvar los cambios que se producen de un año a otro en las características de los puestos de trabajo.

Para hacernos una idea de la utilidad del Índice de Precios de Trabajo consideremos, por ejemplo, el caso de una economía en la que se destruyen puestos de trabajo temporales o poco cualificados. En ese proceso el

salario medio aumenta, porque cambia la composición del empleo, ya que pasan a tener más peso en el total los puestos mejor retribuidos (los más cualificados o los indefinidos). Los datos medios de las encuestas de costes y estructura mostrarían un crecimiento del salario mientras que el IPT nos daría una tasa de variación menor que la de dichas encuestas o incluso negativa. Esta fue la situación en España en los primeros años de la crisis económica, de 2008 a 2011. En periodos de recuperación, si el empleo de nueva creación va asociado a salarios más bajos que el de los puestos existentes, cabe esperar el efecto contrario.

¿Existen en nuestro contexto más próximo, pensemos por ejemplo en la Unión Europea, instrumentos análogos al IPT? ¿Existe algún otro instrumento de medición que sería interesante trasladar a la realidad española?

En toda la Unión Europea se realiza el Índice de Coste Laboral de manera armonizada, pero no existe ninguna operación similar al IPT. Sí la hay en otros países. Tiene una gran tradición el de Estados Unidos (aunque se denomina Labor Cost Index es en realidad un índice de precios de trabajo), que es trimestral y se elabora a partir de una encuesta específicamente concebida para ese propósito. Su elevado coste hizo imposible

Podemos caer en la tentación de pensar que se podría reducir el número de encuestas salariales a dos, una coyuntural y otra estructural. La razón de no poder hacerlo radica en la complejidad de las variables que se explotan junto con el salario y que, en buena medida, explican este

seguir el mismo procedimiento en España.

Nuestras estadísticas salariales están a la altura de las mejores de otros países. Sería interesante profundizar aún más en el aprovechamiento de fuentes administrativas para así aligerar los cuestionarios de nuestras encuestas. La combinación directa de datos de registros de diferentes organismos para producir operaciones estadísticas nuevas también es otra vía que puede utilizar el INE, ya que el secreto estadístico y la garantía de confidencialidad posibilitan recibir y combinar registros de diferentes organismos.

En toda la Unión Europea se realiza el Índice de Coste Laboral de manera armonizada, pero no existe ninguna operación similar al IPT

El salario es la fuente fundamental de renta de la mayoría de las personas, lo que imprime a las estadísticas salariales una sensibilidad social muy marcada. Si tuviésemos que resumir la realidad salarial en España, a partir de los datos que resultan de las distintas operaciones estadísticas que realiza el INE, ¿cuáles serían sus rasgos principales?

El coste salarial mensual bruto por trabajador, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, es de aproximadamente 1.800 euros, en los meses en los que no es usual percibir pagas extraordinarias. Esta cifra promedio esconde grandes diferencias por

sexo, secciones de actividad, tipo de jornada y de contrato, niveles de estudios, comunidades autónomas, etc., que se pueden analizar con detalle a partir de los datos proporcionados por las Encuestas de Estructura Salarial (la última publicada es la referida a 2014). Dichas encuestas muestran una distribución salarial en la que los no muy numerosos trabajadores con salarios altos tienen un gran peso en la media salarial, de forma que esta es muy superior al valor mediano (aquel que divide en dos la población asalariada, dejando igual número de trabajadores con salarios por encima y por debajo de él) y este, al salario más frecuente.

La evolución de la distribución desde el comienzo de la crisis económica hasta 2014 indica que la reducción del empleo ha afectado a la parte central de dicha distribución, es decir, es menos nutrida ahora la 'clase media' salarial.

El índice de Gini referido a los salarios revela un aumento de la desigualdad de 2010 a 2014, pues se ha incrementado hasta alcanzar el valor de 34,7 en 2014.

Por el contrario, otros indicadores de desigualdad ofrecen mejores datos. La proporción de asalariados con salarios bajos (aquellos cuyo salario/hora es dos tercios inferior al salario/hora mediano) está descendiendo ligeramente. También el salario femenino ha ido ganando terreno frente al masculino, pues la brecha salarial entre hombres y mujeres, medida según la definición UE, se ha reducido. La dispersión de los salarios, definida como la ganancia/hora del 10% de los trabajadores mejor pagados dividida por la ganancia/hora del 10% de los trabajadores peor pagados, se mantiene igual a la existente en 2010.

¿Hay algún rasgo marcadamente específico de la estructura salarial española o nuestros datos son razonablemente semejantes

a los de nuestro entorno productivo y económico?

En general, con datos de 2014, España está en un término medio entre los países de la Unión Europea, tanto en lo que se refiere a ganancias salariales (expresadas en paridades de poder de compra) como a dispersión de los salarios, brecha de género y a la proporción de trabajadores con salarios bajos. En lo que respecta a las ganancias nos situamos ligeramente por debajo de la media de la UE. Las cifras de los dos últimos indicadores son algo mejores que las respectivas medias comunitarias.

Hay que tener en cuenta que, a efectos de la Unión, se tienen en cuenta para calcular estos indicadores los datos que proporcionan las Encuestas de Estructura Salarial, referidos únicamente a empresas de 10 o más trabajadores y excluyendo a la Administración Pública. Si los calculamos con la totalidad de la información que tienen esas encuestas en España, los resultados son algo peores.

Por lo que respecta al índice de Gini, habitualmente Eurostat considera el referido a las rentas y no solamente a los salarios para medir las diferencias entre países.

La estadística siempre alumbra datos inesperados, reveladores e incluso paradójicos. Con respecto a los salarios existirán también datos poco previsible y que sin duda nos sorprenderían. ¿Podrías darnos un dato, con respecto a la realidad salarial española, que sea contrario a nuestra intuición habitual? O mejor, que sean dos, uno optimista y otro pesimista, ¿sería posible?

Un dato que suele extrañar mucho es precisamente el más básico: el salario medio mensual que publicamos en la ETCL. Se suele pensar que la cifra es demasiado elevada. Hay que tener en cuenta que incluye los pagos extraordinarios y atrasados; si los

descontáramos, llegaríamos al salario ordinario. Además a este hay que descontar las retenciones a cuenta del IRPF y las cotizaciones sociales a cargo del asalariado para llegar a lo que finalmente percibe el trabajador. Creo que con esto se confirma la percepción pesimista referente a la cuantía del salario.

Otro dato paradójico es el aumento del salario medio en épocas de crisis económica, que he comentado antes, y que se explica por el hecho de que la pérdida de empleo suele afectar en primer lugar a los asalariados temporales o poco cualificados, que son los de menores ingresos, con lo que la media aumenta al tener más peso los salarios más elevados que son los del empleo que permanece.

Un dato esperanzador es el aumento salarial que señala el IPT en 2014 para los trabajadores con antigüedad menor de un año y para los contratados temporales. También lo es el descenso de la brecha salarial entre hombres y mujeres medida en términos UE.

Acabamos nuestros encuentros pidiendo a los entrevistados un esfuerzo de imaginación. ¿Cómo ve la sociedad española dentro de 20 años? Danos un temor, una prioridad y un deseo para nuestro país.

Espero y deseo que haya una socie-

Será un reto compensar la disminución de la población en edad de trabajar con un aumento de la tasa de actividad, especialmente entre la población femenina y los mayores de 55 años, a la vez que asimilar la probable incorporación de población inmigrante que contribuya igualmente a paliar el descenso demográfico

dad más igualitaria, en la que haya aumentado la productividad del trabajo, y por tanto el nivel salarial, como resultado de una composición del empleo con más cualificación. Será un reto compensar la disminución de la población en edad de trabajar con un aumento de la tasa de actividad, especialmente entre la población femenina y los mayores de 55 años, a la vez que asimilar la probable incorporación de población inmigrante que contribuya igualmente a paliar el descenso demográfico. Espero también que sepamos valorizar el tipo de sociedad que tenemos en la Unión Europea.

Por lo que respecta a la estadística, seguro que su futuro será brillante, impulsado por un aprovechamiento intenso de las nuevas tecnologías, de las posibilidades que ofrecen las técnicas de big data... Todo ello exigirá

perfeccionar el papel del INE como coordinador del Sistema Estadístico Nacional y la legislación estadística para aprovechar todo tipo de datos estadísticos, tanto públicos como privados, generados por las nuevas tecnologías. El impulso de Eurostat también será determinante.

Un temor: la inadaptación a una situación social y a un mercado laboral más cambiantes que los actuales y el no ser capaces de aceptar la diversidad, por verla como un problema en vez de como un enriquecimiento. En cuanto a la estadística, espero que la inmediatez y la rapidez en la obtención y difusión de la información no predominen sobre su calidad.

Una prioridad (nada original): mejorar la educación inicial y la permanente, porque es un requisito esencial en una sociedad que evolucionará cada vez más rápidamente.

FLORENTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ

Licenciada en Matemáticas por la Universidad Complutense de Madrid. Pertenece a los cuerpos de Estadísticos Superiores del Estado y Diplomados en Estadística del Estado del INE.

Subdirectora de Estadísticas del Mercado Laboral en el INE desde 2005, responsable desde el año 2000 de las encuestas de empleo y paro y de costes laborales y salarios, campos en los que ha realizado y promovido operaciones nuevas y diferentes modificaciones de las operaciones estadísticas existentes. Anteriormente, trabajó también en estadísticas sociales y de empleo y paro y en estadísticas demográficas.

Participante en diversos grupos de trabajo de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), de la Comisión Europea, OCDE, OIT y Comisión Estadística de Naciones Unidas para Europa, relacionados con el mercado laboral y la demografía, así como en proyectos de cooperación con países de la Unión Europea, de América Latina y del Mediterráneo.

Experiencia como docente en la Escuela de Estadística del INE, en cursos de la FIIAPP y en másters de varias universidades (Menéndez Pelayo, Sevilla, Alcalá de Henares).

Autora de ponencias y de diversos artículos en relación con las estadísticas laborales y sociales.