

EL PROYECTO FIGARO EN LAS CUENTAS NACIONALES EUROPEAS

“El Proyecto FIGARO en las cuentas nacionales europeas y la medición del comercio internacional en términos de valor añadido” fue el título de la sesión técnica que impartió José Manuel Rueda-Cantucho, oficial científico del Centro Común de Investigación de la Comisión Europea (CE) el pasado 27 de septiembre en la sede del INE.

En su exposición, comentó que, según Baldwin en su libro "La Gran Convergencia", desde comienzos de los años 90 se ha experimentado un proceso de nueva globalización caracterizado por la disminución de los costes de comunicación; haciendo esto posible la fragmentación de las cadenas de producción que a su vez aprovechan las diferencias salariales existentes entre países desarrollados y menos desarrollados. A resultas de todo ello, los vínculos entre el comercio internacional, el empleo y la renta asociada a los flujos comerciales van siendo progresivamente más difíciles de desentramar y analizar. Para Rueda-Cantucho esto implica una necesidad urgente de desarrollar las estadísticas necesarias y el conocimiento científico específico apropiado, que permita acometer los principales desafíos de medición que conlleva dicha globalización. Y, en este sentido, se hace evidente la actual

demanda de nuevos datos sobre los procesos de globalización (empleo, valor añadido, emisiones, comercio...) y a la vez mantener la calidad de las estadísticas de Cuentas Nacionales y Balanza de Pagos.

Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat) vienen organizando reuniones anuales de grupos de expertos y publicando recomendaciones sobre cómo combinar las cuentas nacionales con estadísticas de comercio de bienes y servicios y otras estadísticas sectoriales para producir los datos necesarios que puedan, entre otros objetivos, medir la balanza comercial de los países, tanto en términos brutos como de valor añadido.

El Proyecto FIGARO es un ejemplo de esta actividad dentro de la Unión Europea, que ha sido realizada por Eurostat en colaboración con el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea. Este proyecto recibe el apoyo metodológico de los países miembros a través de las reuniones del Grupo de Trabajo sobre Cuentas Nacionales de Eurostat, así como de varios grupos de expertos de la OCDE y de Naciones Unidas.



EL INE PARTICIPA EN LA CONFERENCIA EUROPEA DE CALIDAD DE LAS ESTADÍSTICAS OFICIALES 2018

La Conferencia Europea de Calidad en la Estadística Oficial 2018 (Q2018) se celebró los pasados días 26 a 29 de junio en Cracovia. Organizada por la Oficina de Estadística de Polonia, más de 400 expertos participaron en ella, desarrollando un extenso programa estructurado en sesiones paralelas, sesiones rápidas (speed-talks) y pósters, además de la celebración de tres sesiones plenarias.

Dada la transversalidad del concepto de calidad en la producción estadística, en la Q 2018 se trataron numerosos temas. Entre ellos, el uso de Big Data en la estadística oficial, la utilización de registros administrativos y la integración de distintas fuentes, la comunicación con los usuarios, la revisión e importancia del Código de Buenas Prácticas, etc. (www.q2018.pl)

El INE, organizador de la pasada conferencia de calidad Q2016, tuvo una participación muy activa en esta conferencia. Los expertos del Instituto realizaron un buen número de presentaciones y pósters, tanto acerca de la producción específica de estadísticas económicas, socia-

les y demográficas, como sobre otros aspectos transversales del proceso de producción.

Durante la sesión plenaria inaugural tuvo lugar la entrega de premios de la primera Competición Europea de Estadística. Esta competición ha sido coordinada por el INE, dada su experiencia en la competición estadística nacional que viene realizando desde hace siete años, en colaboración con la Facultad de Estudios Estadísticos de la Universidad Complutense y con la Sociedad Española de Investigación Operativa. Los dos premios de esta primera competición europea recayeron sobre alumnos finlandeses.

En las restantes sesiones plenarias se destacó la necesidad de comunicar adecuadamente las dimensiones de calidad de las estadísticas oficiales en un contexto de existencia de múltiples fuentes estadísticas a disposición de los usuarios. Los participantes en la Q2018 también destacaron la necesidad de difundir la cultura estadística entre los más jóvenes, ya que éstos son los potenciales usuarios y productores de las estadísticas oficiales del mañana.

LA PONENCIA DEL PLAN ESTADÍSTICO NACIONAL 2021-2024 SE CONSTITUYE FORMALMENTE

La Ponencia del Plan Estadístico Nacional (PEN) 2021-2024 se reunió a primeros de junio en la sede de los servicios centrales del INE en Madrid. Con esta cita se constituyó formalmente y sus miembros iniciaron los trabajos preparatorios de la formulación del próximo plan estadístico. La Ponencia fue creada por la Comisión Permanente del Consejo Superior de Estadística (CSE), en su reunión del 22 de marzo de 2018, como soporte operativo de los trabajos del Plan Estadístico Nacional atribuidos al Consejo en el artículo 38 de la Ley 12/1989, de 9 de mayo de la Función Estadística Pública.

El objetivo principal de la Ponencia es elaborar un borrador de propuestas y recomendaciones sobre las necesidades nacionales en materia estadística y sobre la adaptación y mejora de los medios existentes. Este documento, que deberá ser aprobado por el CSE, contendrá un conjunto de recomendaciones que servirán de guía para la elaboración del PEN 2021-2024 y orientarán la actividad estadística, tanto del INE, como de los restantes servicios estadísticos de la Administración del Estado.

La importancia del PEN radica no sólo en que contiene la relación de encuestas y otras estadísticas que el Sis-

tema Estadístico de la Administración del Estado ha de realizar con fines estatales, sino porque incluye también las líneas estratégicas a las que se compromete el sistema para asegurar la eficiencia, credibilidad y calidad de la estadística oficial. Además, la Ponencia tiene la tarea de elaborar los borradores de los dictámenes del PEN 2021-2024 y de los programas anuales relativos a los ejercicios 2019, 2020, 2021 y 2022.

La Ponencia del Plan Estadístico Nacional 2021-2024 está presidida por Ildefonso Villán Criado, jefe de la Sección de Estadística Judicial del Consejo General del Poder Judicial. Entre los representantes estatales figuran miembros del INE y de los extintos ministerios de Hacienda y Función Pública, Empleo y Seguridad Social y Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. También están representadas otras instituciones integradas en el CSE, como la Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) o el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España. Y cuenta, además, con expertos investigadores y docentes.

LA FORMACIÓN DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Nuestra legislación, al igual que las de otros países desarrollados, prevé que sea la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo lo que determine la estructura del salario, integrada por el salario base y, en su caso, por los complementos salariales en función de las condiciones personales del trabajador, del trabajo realizado o de la situación y resultados de la empresa. Se conforma así el denominado salario "laboral", no necesariamente idéntico al salario tomado en consideración por la Seguridad Social ni a los rendimientos personales computados a efectos del IRPF.

Con frecuencia se alude a que la negociación colectiva se encuentra "salarizada", refiriéndose con este término a su protagonismo, casi exclusivo, en comparación con otras condiciones de trabajo. Mediante ella, se genera una red de salarios mínimos y la consiguiente uniformidad retributiva, determinada en función de la clasificación profesional.

Fuera de la negociación colectiva, el contrato de trabajo individual tiene un protagonismo mucho menor. Suele recurrirse a él para determinados colectivos no cubiertos por aquella, siendo el juego de la oferta y de la demanda el que fija el punto de equilibrio.

En un caso y en otro la cuantía salarial no es dispositiva para las partes por debajo del nivel mínimo fijado cada año por el Gobierno (SMI), en función de una serie de criterios legalmente previstos (el IPC, la participación del trabajo en la renta nacional, la productividad media nacional, y la coyuntura económica general). Hay que recordar que la Constitución Española proclama el derecho a una remuneración suficiente (Art. 35).

Más allá de la discusión sobre la incidencia del SMI en los niveles de eficacia salarial y en el empleo, su regulación reciente ha sufrido ciertos avatares: en el año 1998 se suprimieron los SMI diferenciados por edad, estableciendo un nivel salarial único; en el año 2004 se diferenció el SMI del IPREM como fórmula para evitar el efecto multiplicador de aquél en determinadas rentas; por último, en el año 2017, tratando quizás de amortiguar su significativo incremento (el 8%), se ha hecho más compleja su regulación, configurándose distintos SMI para los próximos años en tres ámbitos: en los convenios colectivos vigentes el día 1 de enero de 2017, en determinadas normas de la Administración autonómica y local y en los contratos

privados vigentes a principios de año que utilicen el SMI como referencia.

Identificados los principales instrumentos para la formación de salarios, una breve caracterización de nuestro modelo de negociación colectiva permite extraer algunas conclusiones significativas. De ella hay que decir que tiene una elevada cobertura, se sitúa en un nivel medio-alto de centralización, con un cierto grado de coordinación, y que no suele presentar índices elevados de conflictividad.

Cada año, con variaciones, se suscriben más de 5.000 convenios colectivos que afectan a entre 10 y 11 millones de trabajadores. Por mandato legal el convenio tiene eficacia general, lo que significa que afecta a todos los trabajadores y empresarios de un ámbito productivo, pertenezcan o no a las organizaciones firmantes del mismo. De ahí que su cobertura sea de las más elevadas si se compara con las de otros países (entre el 70% y el 80% de los trabajadores) quedando fuera sólo algunos colectivos como, por ejemplo, en sectores sin negociación colectiva a los que, a petición de parte, el Gobierno puede extender un convenio colectivo vigente, otros debido a las características de su trabajo (el trabajo de hogar, por ejemplo), y otros por exclusión de los propios convenios (el personal directivo).

En las últimas décadas, aproximadamente la mitad de la población asalariada se venía rigiendo por convenios colectivos provinciales, un tercio por convenios sectoriales nacionales y apenas el 10% por convenios de empresa. Esa estructura se calificó como ineficiente por su incapacidad para reaccionar ante los cambios en los mercados, razón por la cual las últimas reformas laborales han posibilitado modificar las condiciones de trabajo con más facilidad, han "independizado" el nivel de empresa del convenio superior en determinadas materias, entre ellas la salarial, permitiendo suscribir en cualquier momento un convenio propio dotado de prioridad aplicativa, y han facilitado la inaplicación temporal de las condiciones de trabajo cuando concurren determinadas causas, el conocido "descuelgue".

La perspectiva de cinco años permite concluir, aunque sea provisionalmente, que se ha incrementado el número de convenios de empresa, pero afectando a una población menor; que los convenios provinciales han perdido peso, que aún es significativo; y que se ha incrementado la cobertura de los convenios autonómicos y de los estatales.

Eso significa que para el 90% de los trabajadores afectados por convenio colectivo la decisión sobre su salario se toma en un ámbito superior al de la empresa, lo que supone subidas salariales prácticamente homogéneas en el sector, más patente en el caso de la negociación estatal que en la provincial, independientemente del tamaño de la empresa, de su localización geográfica o de su situación competitiva. Si se consideran los descuelgues, resulta curioso observar que en 2016 se han producido 1.326 inaplicaciones de convenios —el 70% por motivos salariales— que afectaron a 32.064 trabajadores, mientras que se han suscrito 294 nuevos convenios de empresa para 36.802 trabajadores.

En países con similar grado de centralización de la negociación al nuestro es frecuente articular métodos de coordinación, especialmente en materia salarial, de forma que se pueda coadyuvar a la política económica. En España, esta coordinación se ha desarrollado generalmente en el marco de la concertación social entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales Confederales mediante la suscripción de Acuerdos sobre Negociación Colectiva (ANC), el último de ellos aún vigente, en los que se contienen recomendaciones sobre diversas materias, incluidas las salariales. También se produce otra coordinación de hecho en la medida en que los convenios colectivos suelen concentrar su negociación en determinada época del año, lo que conlleva una interacción entre los negociadores a la hora de fijar el incremento salarial, proceso en el que algunos convenios cumplen el papel de “testigo” en la variación salarial.

Si nos fijamos en los contenidos de la negociación salarial, el modelo retributivo mantiene pautas tradicionales en las que prima la parte fija del salario sobre la variable, al igual que ocurre con su actualización, si bien puede apreciarse en los últimos años una cierta apertura a una mayor diversidad retributiva. Aunque, presumiblemente, cada convenio colectivo ha de adaptarse a las características del ámbito sectorial o de empresa que abarca, lo cierto es que en la fijación de los salarios suelen primar más los referentes externos al sector que los internos. Según el *Observatorio de la negociación colectiva* (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2015), sólo ocasionalmente se incorporan a los convenios técnicas o instrumentos novedosos. La utilización del IPC y una cláusula de garantía vinculada a esta variable es el criterio clásico por excelencia.

Los sucesivos ANC han llamado a una relación más estrecha entre salario y productividad y a una adecuación con los nuevos sistemas de organiza-

ción del trabajo, buscando fórmulas de adaptación de mayor eficiencia retributiva. Aunque de forma leve, se aprecian nuevas fórmulas en el proceso de formación de salarios, destacando las ligadas a resultados de la empresa (sobre ventas, resultado de explotación, EBITDA...), según cifras de producción (unidades producidas, número de clientes, ...), en función de la consecución de objetivos, del desempeño individual, o mediante la combinación de estos y otros factores. A destacar también que algunos convenios regulan un salario de ingreso en la empresa, tomando como referencia objetiva el nivel de experiencia del trabajador que posibilita una diferencia salarial. Por último, la negociación colectiva está jugando también un papel importante para eliminar discriminaciones retributivas, directas o indirectas, eliminando aquellas referencias feminizadas con retribución inferior.

Los criterios de actualización suelen completarse, sobre todo en los convenios supra empresariales, con una cláusula de garantía salarial, en clara tendencia decreciente en los últimos años ya que en el último quinquenio se contempla en poco más del 10% de los convenios. Casi todas estas cláusulas toman como referencia el IPC real en un período determinado, pero sus formulaciones son muy variadas y han conllevado cierta conflictividad.

Como se señaló al principio de estas líneas, la fijación de salarios mediante el contrato de trabajo individual se mide por parámetros distintos, más vinculados a la situación del mercado de trabajo de referencia y a factores como el grado de cualificación del trabajador o su experiencia laboral, las características del puesto a desempeñar, el grado de responsabilidad y dedicación, el sector de actividad, etc. Es este ámbito en el que se aprecia un nivel de diferenciación salarial más acusado entre individuos. A este respecto, resultan muy ilustrativos los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial, así como el Índice de Precios del Trabajo (IPT), de nueva creación.

En conclusión, la formación de salarios en España se lleva a cabo de forma colectiva y muy mayoritariamente en el ámbito superior a la empresa, bajo un modelo tradicional de estructura retributiva que ha sufrido escasas innovaciones, pudiendo apreciarse un mayor dinamismo en la determinación salarial en el marco del contrato individual de trabajo. El legislador laboral ha tratado de impulsar en los últimos años herramientas de adaptabilidad de las empresas ante los cambios económicos y productivos, entre otras las salariales.

Fernando Moreno Piñero
Consejero.

Analistas de Relaciones Industriales S.A.

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.

Las Encuestas de Estructura Salarial

Elisa Martín

S.G. de Estadísticas del Mercado Laboral. INE

El estudio de los salarios puede abordarse desde distintas perspectivas, siendo dos las más relevantes: la económica, donde su importancia reside en que los salarios forman parte de los costes de producción y en su relación con precios, productividad y desempleo, y la social, como principal fuente de renta de las personas, en donde interesa conocer no solamente su cuantía, sino también su distribución y las diferencias entre los distintos trabajadores.

El estudio de los salarios desde el punto de vista social obliga a recoger y analizar datos de carácter individual. Las operaciones estadísticas claves en este análisis son las Encuestas de Estructura Salarial.

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) se realiza en el INE desde el año 2002 con criterios de metodología y contenidos comunes en el marco de la Unión Europea (UE), con el fin de obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y distribución del salario entre sus Estados Miembros, según lo previsto en el Reglamento del Consejo 530/1999.

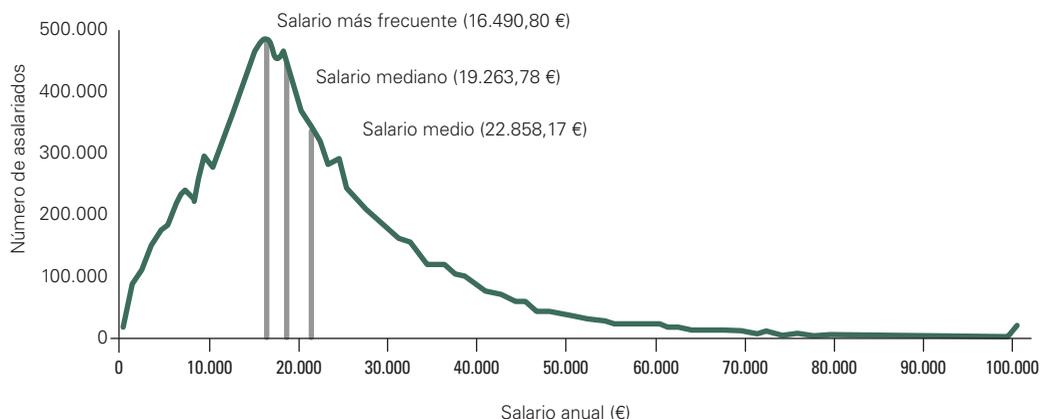
La novedad principal que aporta frente a las otras encuestas tradicionales de coste laboral es que, siendo igualmente la unidad informante la empresa, se recogen los salarios en un cuestionario de forma individualizada para cada trabajador. Junto a los salarios, se incluye una

gran cantidad de variables relacionadas con el trabajador y con el puesto de trabajo que ocupa. Gracias a esto, es posible establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía, como el nivel de estudios alcanzado, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación, entre otras. Por tanto, la encuesta no sólo proporciona valores de salarios medios sino también de la distribución estadística de los mismos, lo que permite realizar, entre otros estudios, análisis sobre su desigualdad en la población.

En el diseño de la EES se utiliza un muestreo en dos etapas, donde las unidades de primera etapa seleccionadas son cuentas o centros de cotización a la Seguridad Social (establecimientos), mientras que las de segunda etapa son trabajadores. Los estratos muestrales definidos en la primera etapa se corresponden con los cruces entre comunidad autónoma, actividad económica y tamaño del centro. Posteriormente, de cada uno de esos estratos se selecciona, en segunda etapa, un número de trabajadores en cada centro que depende del tamaño de éste, aplicando un muestreo sistemático.

Todas las unidades (centros de cotización) pueden ser seleccionadas en primera etapa, independientemente de su tamaño. Con respecto a la actividad que realizan, quedan excluidas de la encuesta las unidades correspondientes a activi-

Gráfico 1. Distribución del salario bruto anual



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE.

dades agrícolas, ganaderas y pesqueras, al personal doméstico, los organismos extraterritoriales y, parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social).

La variable central que mide la EES es la ganancia salarial o salario, entendiendo por tal, el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y retribuciones en especie obtenidas por cada trabajador. En dicha ganancia se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Como resultados de la encuesta se obtienen la ganancia anual, mensual y por hora normal de trabajo de cada trabajador.

En el análisis de los resultados de la EES debe tenerse en cuenta que no se recogen las percepciones obtenidas por segundos o terceros trabajos del mismo trabajador, sino únicamente lo que ha ganado en la empresa en la que ha resultado seleccionado. Además, para poder realizar comparaciones entre trabajadores, la ganancia mensual de aquellos que no han obtenido un salario mensual completo, debido a ausencias no remuneradas, se ha ajustado teniendo en cuenta los días de salario completo registrados. Del mismo modo, para obtener ganancias anuales comparables, se ha ajustado el salario de aquellos trabajadores que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello, se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

La Encuesta de Estructura Salarial no sólo proporciona valores de salarios medios sino también de la distribución estadística de los mismos, lo que permite realizar, entre otros estudios, análisis sobre su desigualdad en la población

Así, los últimos datos disponibles de la EES para 2014 indican que el salario medio de un trabajador ascendía en ese año a 22.858,17 euros. Sin embargo, el salario más frecuente o salario modal únicamente alcanzaba los 16.490,80 euros y el salario mediano, los 19.263,78 euros, es decir, que la mitad de la población asalariada ganó en 2014 menos de esa cantidad y la otra mitad, más que aquella. Estas diferencias entre el salario medio, mediano y más frecuente se deben a la forma asimétrica a la derecha de la distribución salarial (gráfico 1), los salarios muy altos aunque se refieran a pocos trabajadores influyen de forma determinante en el cálculo del salario medio.

Tabla 1. Ganancia anual por trabajador. Año 2014 (euros)

	Media	Moda	Mediana
Mujeres	19.744,82	14.497,92	16.771,32
Hombres	25.727,24	16.515,73	21.528,50

Gráfico 2. Ganancia anual por trabajador por nivel de estudios

	Euros
Todos los estudios	22.858,17
I. Menos que primaria	14.384,24
II. Educación primaria	15.765,18
III. Primera etapa de educación secundaria	18.040,94
IV. Segunda etapa de educación secundaria	21.266,78
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	24.710,29
VI. Diplomados universitarios y similares	28.281,94
VII. Licenciados y similares, doctores y universitarios	35.493,89



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE.

Asimismo, la EES detalla estos datos de forma individual para hombres y mujeres y desagregados por otras variables como nivel de ocupación o antigüedad, lo que permite obtener indicadores de brecha salarial de género.

Las posibilidades de estudio que ofrece esta encuesta son muy amplias y en muchas ocasiones son desarrolladas por los investigadores interesados en el mercado laboral, puesto que el INE permite acceder a ficheros de microdatos anonimizados. Algunos de los análisis más representativos se ofrecen a continuación.

Las posibilidades de estudio que ofrece la ESS son muy amplias y en muchas ocasiones son desarrolladas por los investigadores interesados en el mercado laboral, puesto que el INE permite acceder a ficheros de microdatos anonimizados

Por un lado, la educación (nivel de estudios adquirido por el trabajador) es una de las características más relevantes a la hora de analizar las ganancias de un trabajador. Las diferencias salariales entre distintas titulaciones oficiales son notables y el salario anual crece a medida que aumenta el nivel de estudios.

Así, como puede contemplarse en el gráfico 2, en 2014 los trabajadores sin estudios o que no han completado la educación primaria tuvieron una remuneración inferior en un 37,1% al salario medio, mientras que los licenciados y doctores universitarios percibieron un salario anual un 55,3% superior.

Otra variable importante es la ocupación. A través de ella se clasifican los puestos de trabajo a partir de las tareas principales y cometidos que desempeñan los trabajadores en sus puestos de trabajo. La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la gran diferencia del salario del grupo 1, Directores y gerentes, con los del resto de ocupaciones. En el gráfico 3 se observa que el salario de dicho grupo fue un 129,7% superior al salario medio en 2014.

Como se ha dicho al principio, esta encuesta se realiza de forma armonizada en todos los Países Miembros de la Unión Europea, por lo que pueden obtenerse resultados comparables entre ellos. Así, el gráfico 4 muestra la ganancia anual por trabajador en 2014, en paridades de poder adquisitivo de compra, para poder comparar las cifras de todos los países de forma homogénea (se incluyen también los de la EFTA y los países candidatos). Los resultados se refieren a empresas de 10 y más trabajadores (ámbito obligatorio para todos los Países Miembros por Reglamento) y a las actividades recogidas por la encuesta, excepto las Administraciones Públicas. Como puede verse en el gráfico, España ocupa un puesto medio en la tabla, ligeramente por debajo (un 4,4%) de la media de la Unión Europea (UE-28).

Otro análisis que permite realizar la EES es el referente a la brecha salarial de género, indicador

Gráfico 3. Ganancia anual por trabajador por ocupación

Ganancia anual por trabajador

	Euros
1. Directores y gerentes	52.512,99
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	32.860,27
3. Técnicos; profesionales de apoyo	28.232,05
Total	22.858,17
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias...	21.641,23
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	21.514,23
4. Empleados contables, administrativos y otros...	20.183,57
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola...	18.273,16
5. Trabajadores de los servicios de restauración,...	15.929,47
9. Ocupaciones elementales	13.388,46

Desviación respecto al salario medio en porcentaje

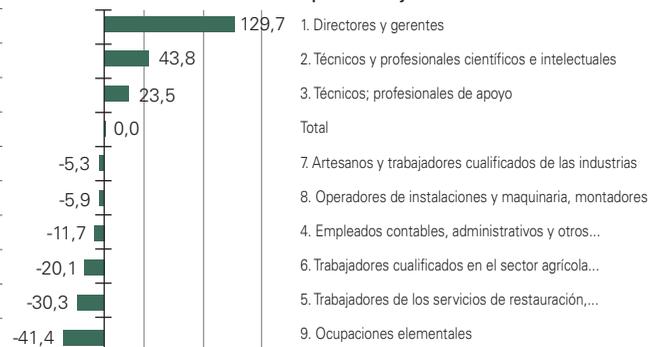
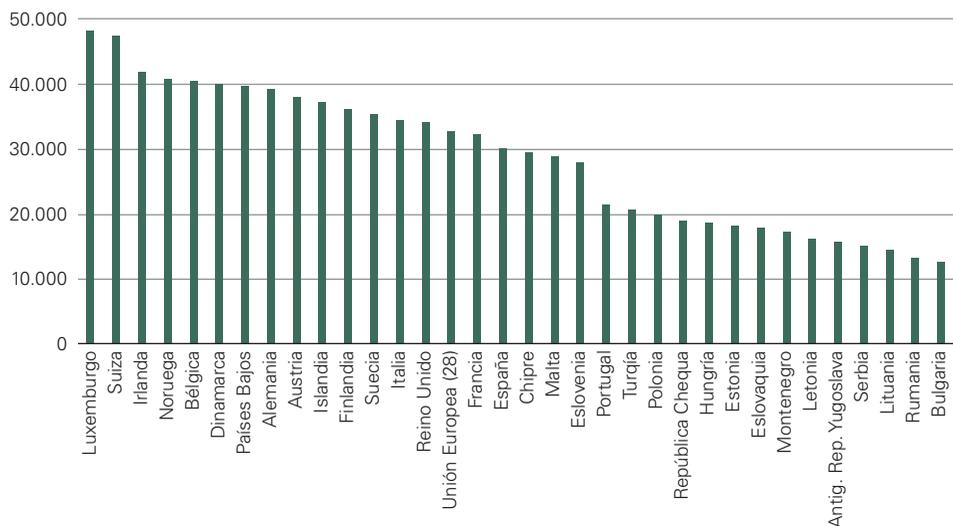


Gráfico 4. ESS 2014. Salario medio anual en PPA



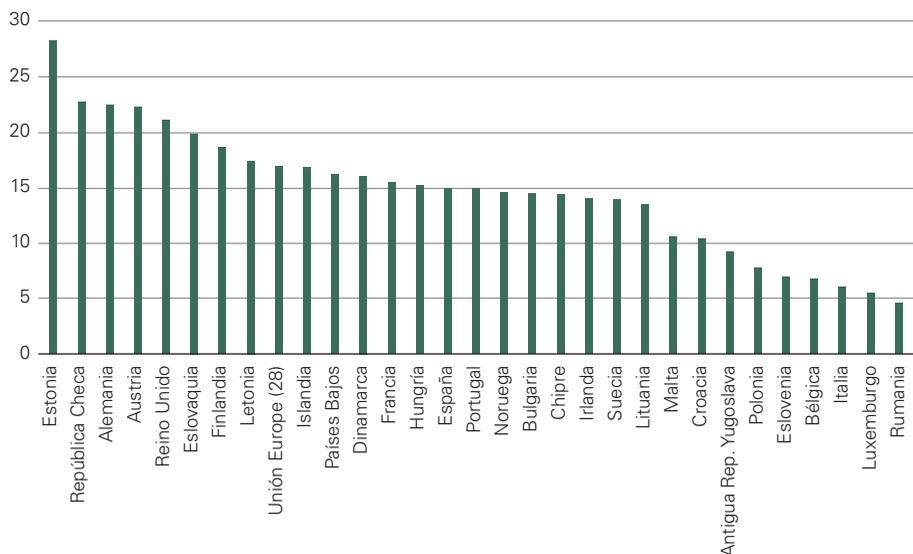
Fuente: Eurostat.

estructural muy relevante, solicitado anualmente por Eurostat y utilizado en la Estrategia Europea de Empleo para supervisar los desequilibrios en los salarios entre hombres y mujeres. Se define la brecha salarial de género no ajustada (GPG por sus siglas en inglés) como la diferencia entre la ganancia por hora media entre hombres y mujeres, expresada en porcentaje de la ganancia por hora media de los hombres. El GPG se calcula sobre la base de la EES con la cobertura requerida por su regulación.

Para la misma cobertura que en el gráfico anterior, en 2014, la ganancia por hora de las mujeres era, en promedio, un 16,7% inferior a las de los hombres en la Unión Europea (UE-28). La diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en los distintos Estados Miembros varía en casi 24 puntos porcentuales, yendo desde el 4,5% en Rumania hasta el 28,1% en Estonia.

España se encuentra en una posición intermedia (14,9%), casi dos puntos por debajo de la media europea.

Gráfico 5. Brecha salarial 2014



Fuente: Eurostat.

Tabla 2. Encuesta Anual de Estructura Salarial. Serie 2012-2016. Indicadores de desigualdad

	2012	2013	2014	2015	2016
Índice de Gini	34,0	34,6	34,7	34,3	34,3
Proporción (%) de trabajadores con ganancia baja (Low pay rate) (1)	17,2	17,9	12,9	16,7	16,8
Proporción (%) de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja	64,9	64,4	63,8	65,5	64,3
D9/D5 (9ª decila (2) dividida por la media de la ganancia por hora)	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2
D5/D1 (La mediana (3) dividida por la 1ª decila de la ganancia por hora)	1,7	1,8	1,6	1,7	1,7
D9/D1 (9ª decila dividida por la 1ª decila la ganancia por hora)	3,8	3,8	3,3	3,6	3,6

(1) Proporción de asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana.

(2) Los decilas son los valores de la ganancia que ordenados de menor a mayor, dividen el número de trabajadores en diez partes iguales, tales que, dentro de cada una están incluidos el diez por ciento de los mismos.

(3) La mediana es el valor de la ganancia que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) se realiza en el INE desde 2004 para complementar los resultados de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en los años en los que no se realiza esta y la información se obtiene a partir de registros

Una limitación importante de la EES es la longitud y complejidad del cuestionario, que da lugar a una carga importante para el informante que tiene que recabar información individualizada de carácter muy heterogéneo (características personales del trabajador, de su puesto de trabajo, de la empresa, datos salariales mensuales, anuales, etc.). Por este motivo, el propio Reglamento europeo establece su realización cada cuatro años.

Como consecuencia de ello, en los años entre encuestas se carecía de información oficial de los salarios según características tan importantes como el sexo o la ocupación. Para solventar esta situación sin aumentar la carga informativa, se diseñó la realización de una operación estadística que combina información administrativa y muestral y permite la obtención de resultados comparables a la EES aunque limitados en cuanto al número de variables recogidas; así, el nivel educativo, la antigüedad, el desglose de los componentes salariales, etc., sólo están disponibles en la EES y no de forma anual.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) se realiza en el INE desde 2004 para complementar los resultados de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en los años en los que no se realiza esta. El diseño muestral, las unidades estadísticas, la cobertura y los conceptos son los mismos que los de la encuesta anteriormente descrita. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica, ocupación, edad, etc. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social y de las Administraciones Tributarias, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo procedentes de un módulo anexo a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). De este modo, el cuestionario se simplifica lo máximo posible solicitando únicamente la información inexistente en los registros.

Para facilitar el análisis temporal, desde 2006 las tablas de resultados publicadas para la Encuesta Anual se completan con información análoga procedente de la Encuesta Cuatrienal, construyendo así series homogéneas.

Un ejemplo de la obtención de series temporales se muestra en la tabla 2 donde podemos ver la evolución de los indicadores de desigualdad.

Para saber más...

En la página del INE:

- INEbase/ Mercado laboral/salarios y costes laborales/ Encuestas de estructura salarial
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

En la página de Eurostat:

- European Commission/ Eurostat/ Labour Market (incl. LFS)/ Earnings
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings>

Encuestas de Coste Laboral e Índice de Costes Laborales

Laura García García

S.G. de Estadísticas del Mercado Laboral. INE

Las estadísticas de costes laborales constituyen un sistema jerárquico de estadísticas trimestrales y anuales, diseñado para proporcionar una visión completa y detallada del nivel, la estructura y la evolución a corto plazo de los costes laborales en los diferentes sectores de la actividad económica en la UE.

La información sobre costes laborales es una de las más demandadas en la economía actual. El conjunto de usuarios cubre un amplio espectro que va desde las instituciones internacionales, y europeas en particular, a las propias autoridades nacionales, además de organizaciones empresariales, sindicatos e institutos de investigación.

La información que produce el Instituto Nacional de Estadística sobre los costes laborales se recoge a través de:

- La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)
- El Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA, Índice trimestral Laspeyres del coste laboral por hora trabajada).
- La Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL)

Estas tres estadísticas conforman un *sistema integrado de datos sobre costes laborales* con estimaciones coherentes, siendo la ETCL la base que lo sustenta.

La ETCL es una operación estadística continua, de carácter coyuntural, periodicidad trimestral, que proporciona niveles e indicadores sobre el coste laboral por trabajador y hora, el tiempo trabajado y no trabajado y el número de vacantes existentes. La información viene clasificada por Comunidad Autónoma, actividad Económica y tamaño de las unidades muestrales. El ámbito poblacional está formado por las Cuentas de cotización (CCC) de la Seguridad Social perteneciente a las actividades económicas incluidas en la Industria, Construcción y la mayoría de los Servicios. Quedan excluidas del ámbito de investigación de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados

públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.

La Cuenta de cotización a la Seguridad Social es un concepto administrativo de la Seguridad Social asimilable al establecimiento y que se usa como unidad estadística. El marco poblacional utilizado para extraer la muestra es el Directorio de Cuentas de cotización a la Seguridad Social, actualizado a 30 de septiembre del año anterior al de referencia.

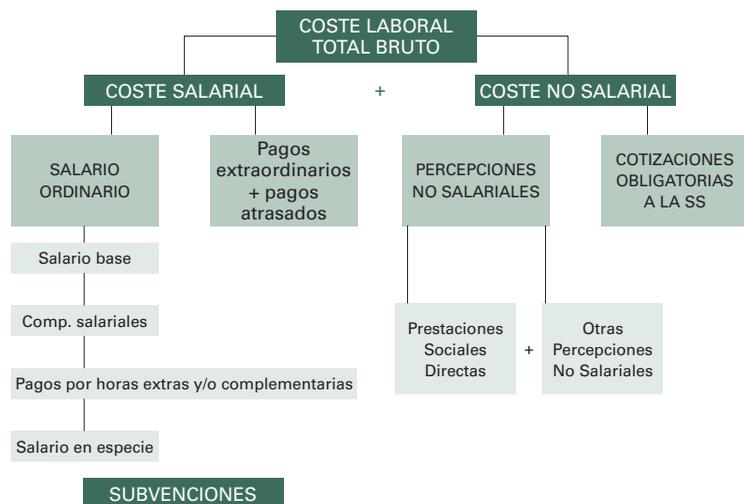
La encuesta está elaborada sobre cuatro variables que se extraen de los siguientes apartados del cuestionario:

- Trabajadores ⇒ Apartado A
- Tiempo de trabajo ⇒ Apartados B y C
- Costes laborales ⇒ Apartados D y E
- Vacantes ⇒ Apartado F

Los apartados A, B, C y D del cuestionario se refiere a la totalidad de trabajadores que han pasado por la cuenta de cotización a lo largo del mes de referencia, independientemente del tiempo que

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral es una operación estadística continua, de carácter coyuntural, publicada trimestralmente, que proporciona niveles e indicadores sobre el coste laboral por trabajador y hora, el tiempo trabajado y no trabajado y el número de vacantes existentes

hayan permanecido en ella. En estos apartados se solicitan los datos desagregados para los trabajadores según su jornada (tiempo completo o tiempo parcial). Con la información recogida en estos apartados se clasifica el coste laboral bruto según el siguiente esquema:



Además del conocimiento de las principales componentes de los costes laborales por trabajador también cabe destacar el estudio de las mismas en términos de hora efectiva trabajada.

Coste laboral por hora efectiva

1 ^{er} Trimestre 2018	Euros
Coste laboral total	19,01
Coste salarial	14,04
Otros costes	4,97

Coste laboral por trabajador

1 ^{er} Trimestre 2018	Euros
Coste laboral total	2.497,91
Coste salarial	1.844,24
Coste salarial ordinario	1.647,46
Coste salarial pagos extraordinarios	167,17
Otros costes	29,60
– Cotizaciones obligatorias	594,13
– Precepciones no salariales	31,22
– Subvenciones y bonificaciones	10,54

*Las subvenciones se substraen de los otros costes

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

El apartado de cotizaciones, E, debe rellenarse con los datos anotados en los documentos de cotización a la Seguridad Social. Son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el Sistema establece, y que son las derivadas de situaciones

de enfermedad, maternidad/paternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial, o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social. A partir del año 2015 se está haciendo uso de los datos que proporciona la Tesorería General de la Seguridad Social, por lo que en el cuestionario se han mantenido solamente las cotizaciones por contingencias comunes y se han incluido los totales líquidos con la finalidad con el fin de comprobar la coherencia entre los salarios y las cotizaciones incluidas en el cuestionario.

A través del apartado F se obtiene información de la demanda insatisfecha de mano de obra. En particular, se recoge el número de puestos vacantes en una empresa, entendiéndose por vacante el puesto de trabajo creado recientemente o no ocupado o que está a punto de quedar libre, para el cual el empresario está tomando medidas activas al objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa.

A partir del año 2013 se elaboran las series del coste total por trabajador y hora y del coste salarial por trabajador y hora desestacionalizadas y corregidas de calendario, utilizando la metodología estándar del INE para la corrección de efectos estacionales y efectos de calendario en las series coyunturales.

El principal objetivo del ajuste estacional es filtrar las series de dichos efectos de forma que la información que aportan sea más clara y fácil de interpretar:

- Las fluctuaciones estacionales son movimientos que ocurren con intensidad similar en cada trimestre y se espera que sigan ocurriendo.
- Los efectos de calendario se definen como el impacto que se produce en la serie temporal de una variable debido a la diferente estructura que presentan los trimestres en los distintos años (tanto en longitud como en composición).

Los resultados de la ETCL se publican a los 80 días del periodo de referencia, siguiendo el calendario de estadísticas coyunturales del INE.

El ICLA forma parte del conjunto de indicadores coyunturales que la Comisión Europea requiere a los Estados miembros a instancias del Banco Central Europeo. La finalidad es verificar que la convergencia nominal de los grandes agregados económicos viene acompañada de un proceso de convergencia real en términos de costes laborales por unidad de trabajo.

Se elabora aprovechando la información sobre los costes laborales que proporciona la ETCL. Está

regulado por la Unión Europea con el objetivo de proporcionar una medida común y comparable de los costes laborales para todos los Países Miembros, que permita un seguimiento de la evolución de dichos costes laborales

En este contexto el Índice de Coste Laboral Armonizado se constituye en un elemento fundamental del sistema integrado propuesto; es el indicador coyuntural para el seguimiento del crecimiento de las ganancias y costes laborales de acuerdo con las definiciones de las encuestas estructurales y del Sistema de Cuentas Nacionales Europeo. Constituye uno de los Principales indicadores económicos de la Unión Europea.

El ICLA es el índice de Laspeyres del coste laboral por hora trabajada, encadenado anualmente y basado en una estructura fija de la actividad económica.

La definición de la fórmula básica de Laspeyres que se utiliza para calcular el ICLA durante el trimestre t del año j, para el año base k, para combinaciones de secciones de la NACE es:

$$LCI_{tj}(k) = \frac{\sum_i w_i^{tj} h_i^k}{\sum_i \omega_i^k h_i^k}$$

La principal fuente de información del ICLA, es la ETCL, que al utilizar definiciones y clasificaciones coherentes con los requisitos europeos permite su uso en el cálculo del índice. Aunque para la Sección O: Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, que como se ha mencionado, se recoge parcialmente en la encuesta, debe completarse con información administrativa.

Los trabajadores al servicio del sector público español se agrupan en diferentes regímenes de protección social:

- El Régimen General de la Seguridad Social sujeto a las normas generales de la legislación laboral como todos los demás trabajadores estudiados en las otras secciones de la CNAE que se incluyen en la ETCL.
- El Régimen de Clases Pasivas del Estado

Según el reglamento se deben proporcionar por separado los índices de costes laborales correspondientes a las siguientes categorías de coste laboral:

- Coste Laboral Total por hora efectiva de trabajo: Se define como el cociente del coste



laboral total entre el número de horas efectivamente trabajadas.

- Coste Salarial Total por hora efectiva de trabajo: Es el resultado de dividir el coste salarial total por el número de horas efectivamente trabajadas.
- Otros Costes por hora efectiva de trabajo: Se definen como el cociente de los otros costes entre el número de horas efectivamente trabajadas.
- Coste laboral excluyendo pagos extraordinarios y atrasos por hora efectiva de trabajo.

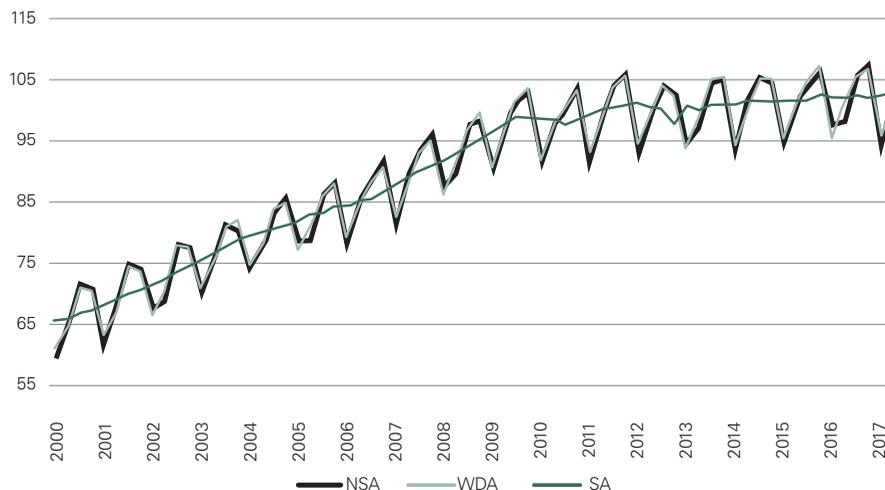
Con la finalidad de que se pueda hacer una interpretación completa de los resultados, las series de índices se obtienen de las siguientes formas

- :
- Serie bruta: es la serie original, sin ajustar.
 - Serie corregida de calendario: es la serie ajustada por días hábiles (incluyendo el efecto de la Semana Santa).
 - Serie desestacionalizada y corregida de calendario: es la serie corregida tanto de calendario como de efectos periódicos o estacionales (pagos extraordinarios, vacaciones,...)

El ajuste estacional de estos indicadores se ha realizado de acuerdo al Estándar del INE para la corrección de efectos estacionales y efectos de calendario en las series, igual que con las series de ETCL.

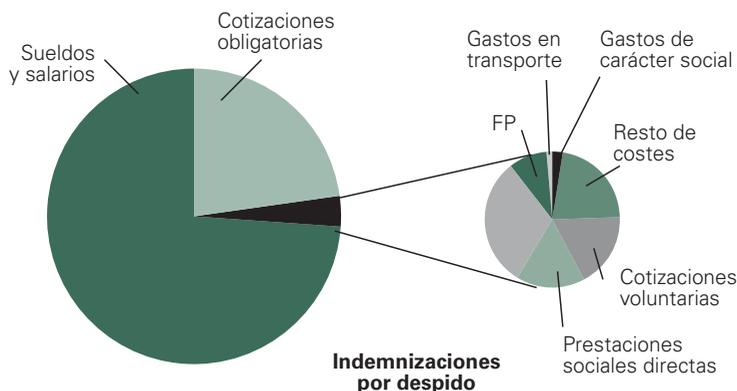
El reglamento exige el envío de los datos con un retraso máximo de 70 días después del periodo de referencia. Ha sido necesario introducir una revisión de los datos publicados debido a que el primer cálculo del índice se basa en los datos pro-

Gráfico 1. ICLA: Coste Laboral Total por hora efectiva de trabajo



Fuente: Índice Coste Laboral Armonizado. INE.

Gráfico 2. Coste laboral 2015



Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral. INE.

Componentes del coste laboral (EACL)

Año 2015	Euros
Coste total bruto	30.857,31
Sueldos y salarios	22.850,57
Cotizaciones obligatorias	7.080,66
Cotizaciones voluntarias	171,53
Prestaciones sociales directas	158,17
Indemnizaciones por despido	249,96
Gastos en formación profesional	94,44
Gastos en transporte	11,93
Gastos de carácter social	25,22
Resto de costes	214,83
Subvenciones y deducciones	213,44
Coste total neto	30.643,87

visionales de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL).

Una visualización de los datos enviados desde el año 2000, cuando comenzó la ETCL se puede ver en el siguiente gráfico:

Donde la serie NSA es la serie bruta; la serie WDA es la serie corregida de calendario y la serie SA es la serie corregida de calendario y efectos estacionales.

Como se observa las series NSA y WDA prácticamente se superponen y muestran un claro componente estacional debido fundamentalmente a los pagos periódicos como son las pagas extraordinarias de Navidad y verano. La serie desestacionalizada elimina esos comportamientos repetitivos y muestra una línea ascendente hasta principios del año 2010 en que se mantiene cercano al valor 100 (hay que tener en cuenta que el año base actual es el año 2012).

Para completar el sistema integrado de costes laborales en el mes de julio de cada año se publica la Encuesta Anual de Coste Laboral, cuyo objetivo es recoger las partidas de coste laboral no registradas en los cuestionarios del año anterior, puesto que hay una serie de costes cuyo periodo de vencimiento es superior al mes. El porcentaje de costes que recoge la EACL es aproximadamente un 1,8% de la información del coste laboral total.

Para saber más...

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias

M^o Cruz Ceballos Hernández

Servicio de Estudios Tributarios y Estadísticas. Agencia Tributaria

La mayoría de las estadísticas oficiales relativas al ‘mercado de trabajo’ presentan un enfoque de carácter estático siendo la información, de origen tributario, más completa la proporcionada por la estadística ‘Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias’. Sin embargo, la necesidad de conocer información con una visión más dinámica del mercado laboral y de responder a preguntas tales como: qué sectores son los que proporcionan más estabilidad en los empleos, cómo influyen las retribuciones percibidas en la permanencia en un puesto de trabajo, etc., hace necesario complementar las estadísticas ya existentes con nuevos productos que aborden dicha perspectiva y en este sentido se presenta ‘Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias’.

La publicación **Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias** es una estadística de carácter cuasicensal, que aborda la visión dinámica del mercado laboral desde una nueva perspectiva, utilizando la información fiscal de dos años consecutivos, lo que permite identificar las altas, bajas y permanencias de los asalariados en los dos ejercicios de referencia y, analizar estas últimas desde la óptica de la movilidad geográfica y la movilidad sectorial de los trabajadores.

La movilidad se ha restringido al ámbito de los asalariados, sin entrar en el análisis de los colectivos de pensionistas y parados que también integran el mercado de trabajo. La estadística ofrece los datos disponibles de los asalariados que son relevantes al objeto de estudiar las variaciones más significativas producidas en el mercado laboral entre dos ejercicios consecutivos. En concreto, esta publicación muestra los cambios de situación de los asalariados: incorporaciones (altas) a la situación de asalariado, bajas desde una situación previa de asalariado y permanencia en la situación de asalariado. En esta última situación dos son los enfoques que se van a visualizar: movilidad geográfica del empleo a nivel autonómico y provincial, determinada por el cambio de domicilio fiscal del asalariado y movilidad sectorial de los trabajadores. Es importante destacar que es el domicilio fiscal del asalariado y no el de la empresa, ni el del local de actividad el utilizado en la publicación.

Al comparar los resultados del número de asalariados y los datos de salarios de esta estadística

con otras fuentes de información, como por ejemplo la Encuesta de Población Activa, el registro de Afiliación a la Seguridad Social o la Contabilidad Nacional, hay que tener en cuenta las distintas definiciones y ámbitos de cada una de ellas, así como el hecho de que las poblaciones de las estadísticas basadas en fuentes fiscales son enumeraciones de individuos que han pasado por una determinada situación y no un promedio anual, que es como se suelen presentar las cifras en otras estadísticas del mercado de trabajo. Para entenderlo mejor, un individuo que sólo haya trabajado un mes en el año suma 1 en las estadísticas derivadas de fuentes fiscales, mientras que sumaría 1/12 en los datos anuales del resto de estadísticas citadas. Esto tiene su repercusión, por tanto, en el cálculo del salario medio definido como los rendimientos de trabajo declarados divididos por el número de asalariados, ya que produce un sesgo a la baja en comparación con otras estadísticas.

FUENTE DE DATOS

La estadística está basada en los registros relativos a la clave A de retribuciones de asalariados que presentan los empleadores mediante la **Declaración Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta (Modelo 190)**.

Este modelo de declaración es informativo; así todas las entidades que pagan salarios, pensiones o prestaciones por desempleo están obligadas a

presentar el modelo por lo que la información es exhaustiva y muy detallada. Las unidades informantes no comprenden a los hogares que pagan salarios a empleados del hogar afiliados al Régimen especial de la Seguridad Social, ya que el pago de estas rentas no conlleva la obligación de practicar retenciones.

UTILIDAD DE LA ESTADÍSTICA

La publicación Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias permite conocer la dinámica del mercado laboral, con lo que la hace útil para el análisis longitudinal. Aporta información muy variada sobre los movimientos de altas, bajas y permanencias en el empleo asalariado, así como los movimientos entre Comunidades Autónomas y sector de actividad. Desde el bienio 2013-2014, el detalle de clasificación geográfica se incrementa a nivel de provincia. Además, la creciente demanda de información sobre salarios ha originado la inclusión de una nueva variable de clasificación, a partir del bienio 2014-2015 de movilidad laboral: tramos de salario definidos a partir del Salario Mínimo Interprofesional.

El análisis tanto de la población asalariada como de sus movimientos presenta resultados clasificados por sector de actividad del retenedor, lo que proporciona, por un lado, un perfil de la economía española desde la perspectiva laboral y, por el otro, conocer los sectores de actividad que presentan mayor estabilidad, mayor número de altas o mayor número de bajas en los empleos, es decir, los niveles de rotación o temporalidad laboral. Los resultados también se clasifican atendiendo a las características demográficas del asalariado, tales como la nacionalidad, pudiendo de esta forma conocer información de la repercusión en el empleo de la población extranjera, la edad y el género permitiendo obtener una visión global de

las diferencias existentes en el Mercado de Trabajo debidas a estas características. De igual manera, existe la clasificación geográfica (Comunidad Autónoma y provincia) permitiendo analizar los flujos de entradas y salidas del Mercado Laboral entre Comunidades Autónomas o provincias.

La publicación está disponible desde el bienio 2004-2005 hasta, la más actual, el 2015-2016.

PRINCIPALES DEFINICIONES

El marco poblacional de esta estadística lo constituyen los asalariados (perceptores de rentas dinerarias o en especie satisfechas por la persona o entidad declarante del modelo 190) que prestan sus servicios en el denominado Territorio de Régimen Fiscal Común (esto es, quedan fuera los que tienen domicilio fiscal en el País Vasco y Navarra) y que hayan trabajado un período mínimo que se fija en 15 días en el año a jornada completa medido en términos de SMI (perciben en el año una retribución anual superior a la veinticuatroava parte del SMI) al no disponer de la duración de los contratos. Esta última restricción establece una diferencia con la población de la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias que incluye a todos los asalariados con independencia del tiempo trabajado.

Atendiendo a la movilidad caben destacar los siguientes conceptos: altas (cuando en el año $t+1$ es asalariado pero en el año anterior no formaba parte del mercado de trabajo como asalariado), bajas (cuando en el año $t+1$ no forma parte del mercado de trabajo como asalariado pero en el año anterior sí), permanencias (cuando en ambos años es asalariado), flujo de movilidad geográfica (cambio de domicilio fiscal entre los dos años), flujo de movilidad sectorial (cambio en el sector de actividad en el que trabaja el asalariado entre los dos años) y flujo de movilidad laboral que refleja el cambio en el tramo salarial del trabajador.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Las tablas de resultados se presentan estructuradas en tres bloques de movilidad:

- Movilidad laboral
- Movilidad geográfica
- Movilidad sectorial

En el primer bloque se presentan para los movimientos de altas, bajas y permanencias, datos

La publicación Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias aporta información muy variada sobre los movimientos de altas, bajas y permanencias en el empleo asalariado así como los movimientos entre comunidades autónomas y sector de actividad

sobre el número de asalariados y su salario medio anual, clasificados según varias variables: tramos de salario, nacionalidad, género y edad del asalariado. El segundo bloque presenta los flujos de movilidad por Comunidades Autónomas y por provincias, así como las altas, bajas y permanencias por Comunidades Autónomas, provincias, género, nacionalidad y tramos de edad cuantificadas por el número de asalariados. El último bloque se refiere a los flujos de movilidad sectorial teniendo una estructura similar al bloque anterior, pero siendo el sector de actividad, la variable de clasificación destacada.

ALGUNOS RESULTADOS DE INTERÉS

1. Movilidad laboral: la tabla 1 muestra datos del número de asalariados que, a lo largo de los bienios (t, t+1), presentan situación de alta, baja o

permanencia en el mercado de trabajo, así como la distribución por género.

En la tabla se puede observar que entre los años 2004 y 2007 hay un crecimiento de empleo, seguido de un estancamiento en el bienio 2007-2008 caracterizado por un número similar de altas y bajas, tras el cual se produce un fuerte deterioro del empleo en los periodos comprendidos entre 2008 y 2013. En este periodo de fuerte caída del empleo se registra, en todos los bienios, un saldo negativo del mismo provocado por un número de bajas muy superior al de altas. En el bienio 2013-2014, por primera vez después de siete años, las altas de asalariados superan a las bajas continuando esta tendencia en el último bienio publicado. En cuanto a la distribución por género (tabla 2), cabe destacar que, entre los años 2005 a 2009, el número de altas fue mayor en mujeres que en hombres; en las permanencias ha ido ganando peso la presencia de las

Tabla 1. Movilidad laboral: altas, bajas y permanencias

Bienios	Asalariados año t	Altas t+1	Bajas t	Permanencias
2004-2005	16.817.255	2.083.591	1.192.723	15.624.532
2005-2006	17.708.123	1.875.881	1.258.536	16.445.783
2006-2007	18.321.664	1.851.663	1.303.776	17.017.888
2007-2008	18.896.551	1.530.111	1.537.392	17.332.159
2008-2009	18.862.270	1.305.587	2.206.571	16.655.699
2009-2010	17.961.286	1.513.268	1.967.251	15.994.035
2010-2011	17.507.303	1.536.926	1.805.444	15.701.859
2011-2012	17.238.785	1.304.465	2.057.255	15.180.760
2012-2013	16.485.225	1.501.345	1.931.769	14.553.456
2013-2014	16.054.801	1.694.489	1.485.679	14.508.442
2014-2015	16.202.931	1.842.937	1.332.405	14.870.526
2015-2016	16.713.463	1.815.586	1.276.896	15.436.567

Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Tabla 2. Distribución por género

Bienios	Altas		Bajas		Permanencias	
	% varón	% mujer	% varón	% mujer	% varón	% mujer
2004-2005	52,5	47,5	51,3	48,7	59,2	40,8
2005-2006	47,8	52,2	51,9	48,1	59,0	41,0
2006-2007	47,7	52,3	52,0	48,0	58,2	41,8
2007-2008	47,3	52,7	53,8	46,2	57,6	42,4
2008-2009	48,7	51,3	57,5	42,5	56,7	43,3
2009-2010	510,3	48,7	56,6	43,4	56,0	44,0
2010-2011	51,7	48,3	56,6	43,4	55,5	44,5
2011-2012	51,5	48,5	56,8	43,2	54,9	45,1
2012-2013	53,2	46,8	55,4	44,6	54,6	45,4
2013-2014	53,1	46,9	54,6	45,4	54,4	45,6
2014-2015	52,5	47,5	53,3	46,7	54,3	45,7
2015-2016	51,7	48,3	52,2	47,8	54,3	45,7

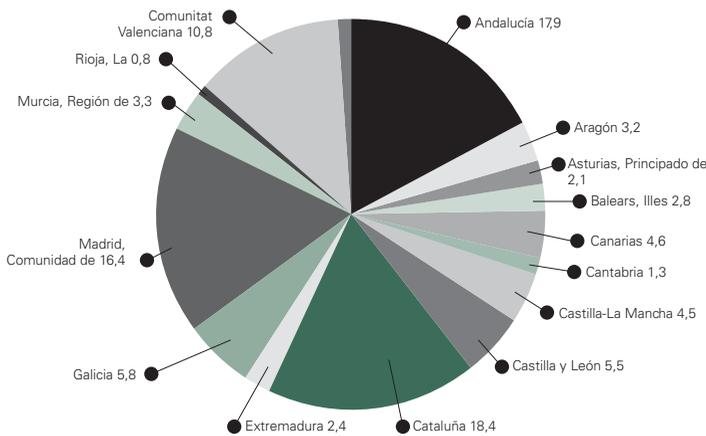
Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

mujeres desde un 40,8% en 2004-2005 a un 45,7% en el bienio más reciente. Los resultados también se pueden consultar según la nacionalidad y edad del asalariado, así como el tramo de salario.

2. Movilidad geográfica (bienio 2015-2016):

Porcentaje por CCAA de las permanencias puras (asalariados que permanecen en la misma CCAA) (ver gráfico 1):

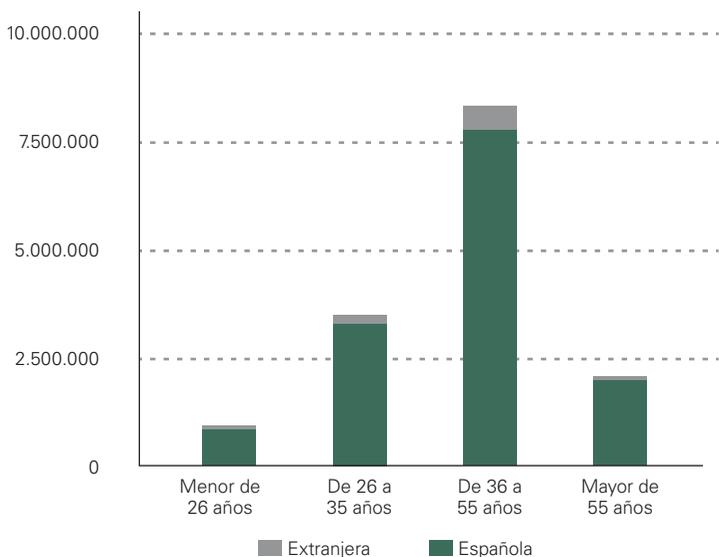
Gráfico 1. Porcentaje permanencias puras por CC. AA.



Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Permanencias puras por tramos de edad y nacionalidad, ver gráfico 2:

Gráfico 2. Permanencias puras por tramos de edad y nacionalidad



Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Movimientos de asalariados entre distintas CCAA: las tablas de matrices de movilidad por CCAA proporcionan información sobre el número de asalariados que, permaneciendo en el mercado de trabajo en el bienio de referencia, trasladan su domicilio fiscal de una comunidad autónoma a otra. La información puede obtenerse por género, nacionalidad o tramos de edad.

Tabla 3. Flujos de entrada a Andalucía, Castilla La Mancha y Comunidad de Madrid

Comunidad autónoma -2015	Comunidad autónoma -2016		
	Andalucía	Castilla La Mancha	Comunidad de Madrid
Andalucía	2.733.575	960	7.631
Aragón	375	162	1.021
Asturias, Principado de	182	69	1.300
Balears, Illes	583	87	633
Canarias	750	117	1.446
Cantabria	130	45	713
Castilla - La Mancha	1.036	688.577	7.946
Castilla y León	702	350	6.130
Cataluña	1.841	360	2.821
Extremadura	790	302	2.049
Galicia	433	142	2.406
Madrid, Comunidad de	3.043	5.188	2.510.955
Murcia, Región de	664	252	1.000
Rioja, La	78	22	313
Comunitat Valenciana	1.228	848	3.283

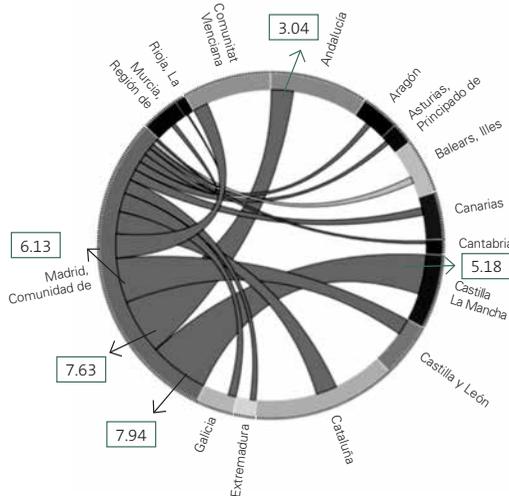
Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

La Comunidad de Madrid destaca sobre las demás comunidades como receptora de trabajadores en su mayoría procedentes de Castilla-La Mancha, Andalucía y Castilla y León. A su vez, Madrid continúa destacando por su emisión de trabajadores a Castilla-La Mancha.

En la Estadística de Movilidad del Mercado de Trabajo se han incorporado unos nuevos gráficos orientados a visualizar los movimientos de entrada entre las distintas clasificaciones geográficas utilizadas en esta publicación: Comunidad Autónoma y provincia.

Un ejemplo es el siguiente, donde vemos los flujos de entrada a la Comunidad de Madrid procedentes del resto de comunidades señalando los de mayor cuantía, esto es, de Castilla y León provienen 6.130 asalariados, de Andalucía 7.631 y de Castilla-La Mancha 7.946. A su vez, si nos fijamos en el resto de comunidades, tendremos los flujos de entrada

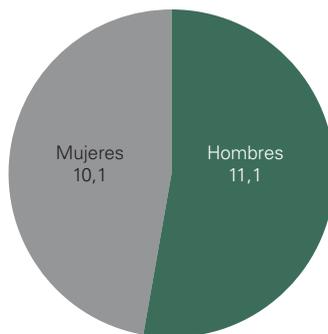
Gráfico 3. Movimiento de entrada entre comunidades autónomas



Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

La tasa de movilidad entre sectores de actividad es ligeramente superior en hombres (11,1%) que en mujeres (10,1%) a nivel nacional.

Gráfico 5. Tasa de movilidad entre sectores por género



Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

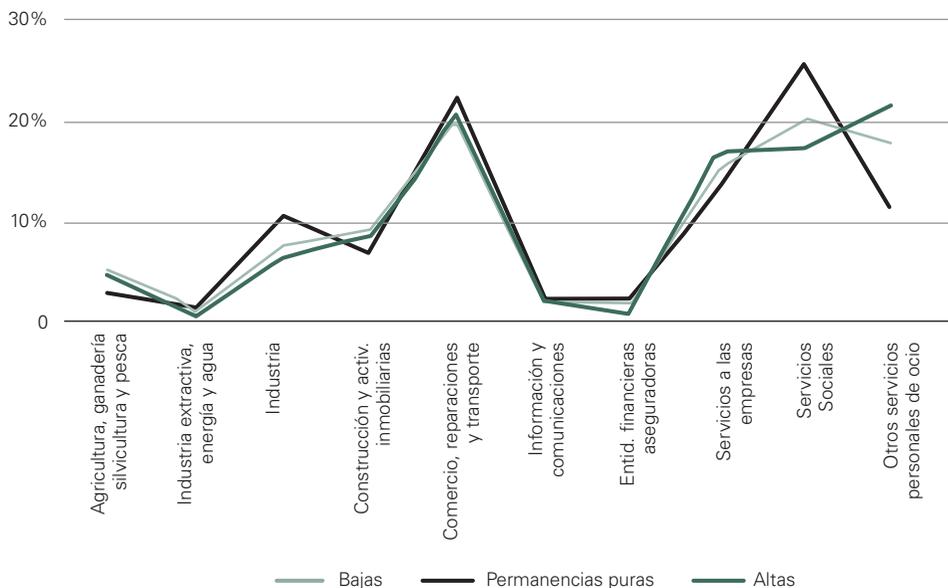
de las mismas procedentes de la Comunidad de Madrid como, por ejemplo, Andalucía ha recibido 3.043 asalariados de la Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha, 5.188.

3. Movilidad sectorial (bienio 2015-2016):

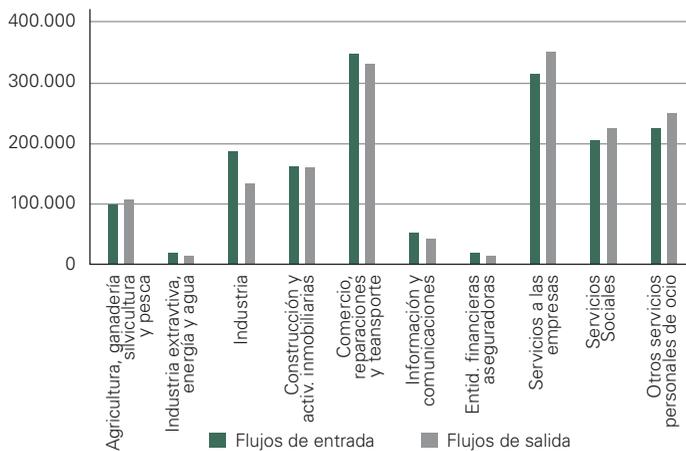
Mayor estabilidad del empleo y mayor número de altas en el sector Servicios sociales. El mayor número de bajas se concentra en el sector Comercio, reparaciones y transporte (gráfico 4).

Se han incorporado unos nuevos gráficos orientados a visualizar los movimientos de entrada entre las distintas comunidades autónomas y provincias

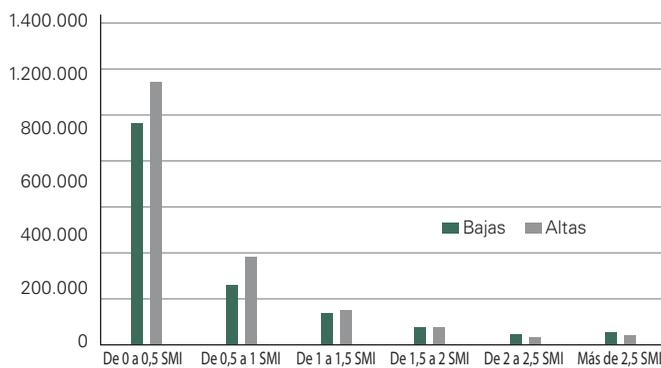
Gráfico 4. Altas, bajas y permanencias puras por sector de actividad



Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Gráfico 6. Flujos por sector de actividad

Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Gráfico 7. Movilidad por tramo de salario

Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

El sector que más trabajadores cede a otros sectores es *Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte* es el sector que más asalariados recibe procedentes de otros sectores.

4. Salarios (bienio 2015-2016)

Las altas entran en el mercado con un salario medio 3,9 veces inferior al salario medio de los asalariados permanentes, y las bajas salen con un salario medio 2,7 veces inferior al salario medio de los trabajadores que permanecen en el mercado. En el bienio 2014-2015 se incorpora a la estadística una clasificación de los asalariados por tramo de salario en función del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Se aprecia cómo en el tramo de salario menor se producen un mayor número de altas y bajas.

Es interesante observar qué ocurre en el bienio de referencia con las permanencias por tramos de salarios. De los 15.436.567 asalariados que permanecen en el mercado de trabajo el 24,2% de ellos incrementan su salario medio anual (SMA) en 2016, hasta el punto de producirse un desplazamiento hacia tramos de salario superiores al que tenían en 2015, un 42,6% de aumento medio. El 14,3% protagonizan la situación contraria, y el 61,5% restante se mantiene en el mismo tramo de salario aunque, si bien en media incrementan su SMA en un 2,5%, este incremento no es suficiente para producir un desplazamiento a tramos de salario superiores. Esto se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 4. Movilidad por tramos de salario: permanencias

Tramo de salario 2015	Igual tramo de salario		Movilidad a tramo de salario inferior		Movilidad a tramo de salario superior	
	Asalariados	Variación SMA	Asalariados	Variación SMA	Asalariados	Variación SMA
Total	9.486.954	2,49	2.209.878	-33,27	3.739.735	42,6
De 0 a 0,5 SMI	1.359.232	10,27	601.661	-76,8	0	0
De 0,5 a 1 SMI	925.584	3,87	449.466	-50,31	577.427	156,32
De 1 a 1,5 SMI	1.126.363	2,49	334.824	-34,94	721.779	100,12
De 1,5 a 2 SMI	1.457.905	1,89	235.989	-25,46	680.473	68,74
De 2 a 2,5 SMI	1.185.610	1,81	163.803	-21,14	481.648	45,03
De 2,5 a 3 SMI	814.678	1,73	119.605	-18,11	337.660	33,76
De 3 a 3,5 SMI	639.015	1,79	93.445	-15,89	254.260	28,17
De 3,5 a 4 SMI	488.653	1,78	72.895	-14,05	205.161	22,08
De 4 a 4,5 SMI	372.022	1,66	56.144	-12,73	158.526	18,46
De 4,5 a 5 SMI	241.298	1,54	41.594	-12,42	119.613	17,38
De 5 a 7,5 SMI	613.349	2,27	28.989	-20,89	128.130	29,02
De 7,5 a 10 SMI	150.711	1,94	11.463	-20,35	49.583	27,39
Más de 10 SMI	112.534	6,83	0	0	25.475	53,96

Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

El nuevo Índice de Precios del Trabajo

María Ramos Charbonnier

S.G. de Estadísticas del Mercado Laboral. INE

INTRODUCCIÓN

La medición de los salarios y de su evolución a lo largo del tiempo es una cuestión de gran interés e importancia. Por una parte, es necesario conocer cuáles son los niveles salariales medios, así como la distribución estadística de los salarios. Pero, por otra, también interesa su variación temporal.

Tradicionalmente, la información existente en España (previa a la publicación del Índice de Precios del Trabajo), procedente de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, la Anual de Coste Laboral y las de Estructura Salarial del INE, proporciona series de resultados promedio del coste laboral y salarial por trabajador y por hora trabajada. Al proporcionar medias de las variables analizadas (costes laborales o salarios), dichas series recogen tanto la variación pura de dichas variables como los cambios en la composición del empleo (efecto composición).

Por ejemplo, en una situación sin variación de los salarios, si hay un aumento o disminución de trabajadores con salarios altos en el mercado laboral, esto se traducirá en un movimiento al alza o a la baja del salario medio respectivamente, como consecuencia del cambio en la estructura del empleo.

Por lo tanto, era necesario disponer de un indicador para medir la evolución temporal del precio de la mano de obra que recoja únicamente las variaciones debidas a los aumentos/descensos propios de dicho precio. Esta situación ha impulsado el proyecto para el cálculo de un Índice de Precios del Trabajo.

Un Índice de Precios del Trabajo (IPT) es un indicador cuyo objetivo es medir el cambio en el precio de la mano de obra en el tiempo como consecuencia exclusivamente de las presiones del mercado laboral, es decir, sin que dicha medida esté afectada por cambios en la calidad y cantidad de trabajo realizado o, lo que es lo mismo, descontando el efecto composición.

INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA ELABORACIÓN DEL ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO (IPT)

Por analogía con el Índice de Precios al Consumo, que mide los cambios en el precio de una “cesta básica” estandarizada de bienes de consumo y ser-

vicios, el IPT debe medir los cambios en el precio de una “cesta básica” estandarizada de puestos de trabajo. Además, con el fin de medir el cambio en el precio puro de un grupo de ítems entre dos períodos, deben cumplirse las dos condiciones siguientes: en primer lugar, el conjunto de elementos básicos debe ser el mismo, y en segundo lugar, las características de todos los ítems deben mantenerse inalteradas. Estas dos condiciones exigen una caracterización de los puestos de trabajo muy detallada.

La cuestión de determinar las características de los puestos de trabajo en el mercado laboral está estrechamente ligada al problema de definir los factores que determinan el precio del trabajo. La ocupación, es decir, las tareas y funciones que se realizan en el puesto de trabajo, es la variable central para la determinación de dicho precio; a esta hay que añadir otras variables, como las que caracterizan a la unidad en la que se desempeña el puesto de trabajo (actividad económica, tamaño, región, etc.), las características del contrato de trabajo (si es a tiempo completo o parcial, de duración determinada o indefinido), etc.

Para la elaboración de un IPT se necesita información periódica sobre el precio medio del trabajo en una muestra representativa de ocupaciones pertenecientes a una muestra representativa de establecimientos o centros de trabajo.

Por tanto, la forma más idónea de abordar la construcción del Índice, es seleccionar en cada unidad anterior (centro de trabajo), una muestra de ocupaciones representativa de dicha unidad y en cada ocupación seleccionada, una muestra de asalariados.

Hay que tener en cuenta que para pasar por las etapas descritas hasta ahora se precisa un listado o marco de todos los centros de trabajo en cada región, con información sobre actividad económica y número de asalariados en cada centro. De esta forma, se puede seleccionar en primera etapa la muestra de centros. Asimismo, se precisa un listado exhaustivo de las ocupaciones desempeñadas en cada centro que forma parte de la muestra, a fin de poder seleccionar una muestra de ocupaciones en segunda etapa. Finalmente, es necesario también un listado nominal de los asalariados que desempeñan cada ocupación seleccionada, con

objeto de extraer en tercera etapa la muestra de asalariados en cada ocupación.

La información sobre los asalariados debe incluir las características del puesto de trabajo (si es a jornada completa o parcial, contrato indefinido o de duración determinada, etc.), el salario de cada uno de ellos y las horas de trabajo a las que se refiere dicho salario. Las dos últimas variables son necesarias, ya que el cálculo del Índice se realiza con la ganancia por hora, para poder hacer comparaciones entre asalariados que no trabajan el mismo número de horas.

Teniendo en cuentas estas necesidades de información, el IPT utiliza como fuentes básicas de información las Encuestas de Estructura Salarial elaboradas anualmente por el INE: estas encuestas disponen de datos de asalariados individuales, y para cada uno de ellos, información de las características tanto del trabajador como del centro de trabajo del mismo. Asimismo, proporcionan información individual tanto del salario como de las horas trabajadas.

El uso de estas encuestas ya existentes, permite alcanzar el objetivo planteado de elaborar el IPT y, a la vez, supone una reducción del presupuesto destinado a dicha elaboración.

METODOLOGÍA DEL ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO (IPT)

Para la elaboración del IPT se ha utilizado un índice de Laspeyres encadenado. La razón de usar este tipo de índice, es que permite ir incorporando, año a año a través de las ponderaciones, los cambios en la estructura del empleo sin tener que esperar a un cambio de base como ocurriría en un índice de base fija.

En el IPT, cada celda está identificada por las características que definen a la “cesta de puestos de trabajo” considerados. Dichas variables describen por un lado características del centro de trabajo y, por otro, características de los trabajadores.

La formulación del IPT en el año j, siendo el año base k, es la siguiente:

$$IPT_{j(k)} = \frac{\sum_c G_c^j h_c^k}{\sum_c G_c^k h_c^k}$$

donde

G_c^k : ganancia por hora de los asalariados en el cruce c en el año k.

h_c^k : horas trabajadas por los asalariados en el cruce c en el año k.

Al ser el IPT un índice encadenado, es necesario un coeficiente de enlace de cada año j con el siguiente j+1. Dicho coeficiente tiene la siguiente expresión:

$$L_{j,j+1} = \frac{\sum_c G_c^{j+1} h_c^k}{\sum_c G_c^j h_c^j}$$

Por lo tanto, la fórmula del Índice de Laspeyres encadenada para el año j con referencia al año k es:

$$IPT_{j(k)} = 100 * L_{k,k+1} * L_{k+1,k+2} * \dots * L_{j-2,j-1} * IPT_{j(j-1)}$$

Analizando la fórmula teórica del índice, se observa que para aplicarla es necesario disponer de información de dos variables: por un lado es necesario conocer la ganancia hora en los puestos de trabajo definidos y, por otro, las horas trabajadas por los trabajadores asociados a esos puestos de trabajo.

Las Encuestas de Estructura Salarial proporcionan dicha información. Sin embargo, no es posible incorporarla directamente, pues hay puestos de trabajo que aparecen (y otros desaparecen) de un año a otro. Para solventar esta situación, se utiliza un modelo de regresión.

A través de dicho modelo de regresión, se va a estimar en cada periodo (año de referencia) la ganancia hora de los trabajadores asociados a cada puesto de trabajo, a partir de la información contenida en la Encuesta de Estructura Salarial de dicho periodo.

La formulación de este modelo es la siguiente:

$$I_c^a = \ln G_c^a = X_c' \beta^a + \epsilon_c^a$$

donde

G_c^a es la ganancia por hora para un asalariado que pertenece a un cruce c para el año a,

X_c' es un vector de dimensión (1xp) cuyos elementos son iguales a 0 o 1 en función de las características que definen al cruce c, en cuanto a los efectos principales y a las interacciones se refiere,

β^a es un vector de dimensión (px1) que contiene los parámetros desconocidos del modelo,

ϵ_c^a es la componente aleatoria del modelo para la celda c en el año a.

Como los datos utilizados en el modelo de regresión proceden de muestras extraídas de una población total con un determinado diseño mues-

tral, el estimador de β^a se calcula por el método de mínimos cuadrados ponderados por los pesos de muestreo (MCOW):

$$\hat{\beta}^a = (X^a W^a X^a)^{-1} X^a W^a L^a$$

donde W^a es una matriz diagonal de dimensión $n^a \times n^a$ que contiene los pesos de muestreo.

Una vez obtenidas las estimaciones de la ganancia hora en todos los puestos de trabajo, las ponderaciones necesarias para el cálculo del índice, se obtienen directamente de las Encuestas de Estructura Salarial.

La estructura de las ponderaciones establece la importancia relativa de cada puesto de trabajo respecto al resto de ellos, basada en el gasto salarial total realizado por los empleadores. Para cada año, la medición de las ponderaciones se realiza a partir de las horas trabajadas por los trabajadores asociados a cada tipo de puesto de trabajo en el año anterior.

La metodología empleada en la elaboración del IPT persigue el objetivo de estimar la evolución del precio del trabajo a lo largo del tiempo. Este índice no pretende conocer dicho precio en un determinado momento, por lo que ofrece una información nueva que completa la ya existente.

RESULTADOS

El Índice de Precios del Trabajo proporciona resultados desagregados para distintas características del centro de trabajo (tamaño, sección de actividad y región) así como para características de los trabajadores (sexo, ocupación, tipo de contrato, edad, nacionalidad y antigüedad).

La serie de datos del IPT disponible proporciona datos desde el año 2008 (año base del índice) hasta el 2016. La variación anual del IPT en el último año disponible fue del -1,3%. La evolución temporal del índice comienza, en 2009 y 2010, con tasas de variación anuales positivas, comportamiento que se repite en los años 2014 y 2015. Sin embargo, en los años 2011, 2012 y 2013 se observaron valores negativos, al igual que en el año 2016.

La variación acumulada en el periodo 2008-2016 es del -1,4%. El IPT, por tanto, se sitúa en 2016 en niveles inferiores a los del año base.

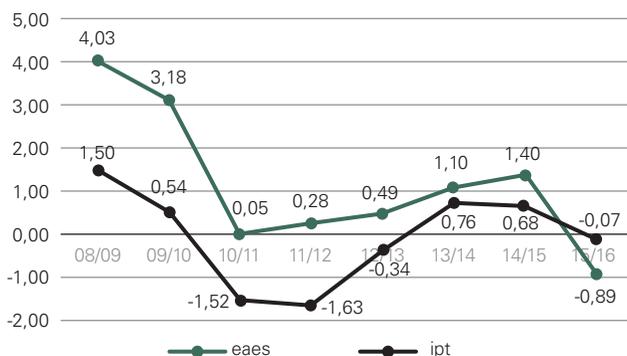
Por la propia definición del IPT no es posible contrastar exactamente los mismos resultados con otras fuentes de información sobre salarios, ya que el resto de las encuestas no descuenta el

Gráfico 1. Evolución del IPT. Tasas de variación anuales (%)



Fuente: Índice de Precios del Trabajo. INE.

Gráfico 2. Comparación de las tasas de variación del IPT y de las Encuestas de Estructura Salarial. Total



Fuente: Índice de Precios del Trabajo. INE.

efecto composición, pero sí se pueden deducir explicaciones sobre la evolución del Índice para dichas variables.

La evolución del índice general muestra tasas de variación más bajas que las Encuestas de Estructura Salarial, excepto en el último año disponible. En el gráfico se observa que la tendencia que presentan ambas series de tasas es muy similar.

Para una correcta interpretación de los datos hay que tener en cuenta que, en el periodo temporal considerado, ha habido un descenso del número de asalariados muy fuerte en los grupos de trabajadores de menor edad, menor antigüedad y con ocupaciones de menor cualificación, lo que contribuye a que el IPT tenga comportamientos distintos a los de las encuestas tradicionales.

Tampoco hay que olvidar que, al mismo tiempo que se produce una disminución del número de asalariados, el incremento del empleo a tiempo parcial en los grupos antes mencionados da lugar a que sean posibles disminuciones del salario medio por trabajador y aumentos del IPT observado en estos asalariados.

La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo: los salarios en la negociación colectiva

Teresa Guardia

Consejera de Turismo

Oficina de Turismo de España en Chicago. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

I. INTRODUCCIÓN

.....

ANTECEDENTES

Hasta el 1 de octubre de 2010, la fuente de información de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) era la “hoja estadística”, que era cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios y que se adjuntaba como parte de la documentación al hacer la inscripción de los mismos en el Registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral competente. A continuación, las autoridades laborales las remitían a la Dirección General de Trabajo de aquél entonces (actualmente Dirección General de Empleo), y esta unidad las enviaba a la Subdirección General de Estadística (SGE), responsable de la elaboración de la ECCT. Por tanto, la SGE

centralizaba toda la información que llegaba en formato papel.

SITUACIÓN ACTUAL

Con la entrada en vigor del *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, se puso en funcionamiento la aplicación informática REGCON. Con esta aplicación se implantó la administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con lo que toda la información pasa a estar centralizada por la actual Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Uno de los objetivos de REGCON es el registro específico de convenios y acuerdos colectivos mediante medios electrónicos, de tal manera que los



representantes de los trabajadores y los representantes empresariales, en su mayoría comisiones negociadoras de los convenios, solicitan la inscripción de los convenios a las autoridades laborales para lograr una mayor agilidad y eficacia administrativa.

Paralelamente, otro de los objetivos es recoger información con fines estadísticos para lo que se diseñaron unos formularios que contienen datos referidos a los convenios de empresa (anexo 2.I) y de sector (anexo 2.II), que se registran una vez firmados los convenios por los representantes de los trabajadores y empresariales.

La puesta en marcha de este sistema electrónico supuso tener que modificar sustancialmente la recogida de información, ya que entre sus objetivos se encontraba que tanto el registro de los convenios como el de las revisiones salariales se hiciera de forma telemática por parte de las comisiones negociadoras de los convenios. La adaptación del sistema anterior a REGCON al sistema telemático resultó de una gran complejidad, sobre todo a nivel informático.

De acuerdo con el citado Real Decreto, las comisiones negociadoras están obligadas a registrar las variaciones salariales pactadas, conocidas y cuantificables en los sucesivos años de vigencia de los convenios colectivos plurianuales, a través del registro telemático de los Anexos 2.IV, así como de sus respectivas prórrogas (art. 8.2 del RD 713/2010) quedando así reflejados los datos estadísticos a efectos de elaboración de la “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo” (ECCT).

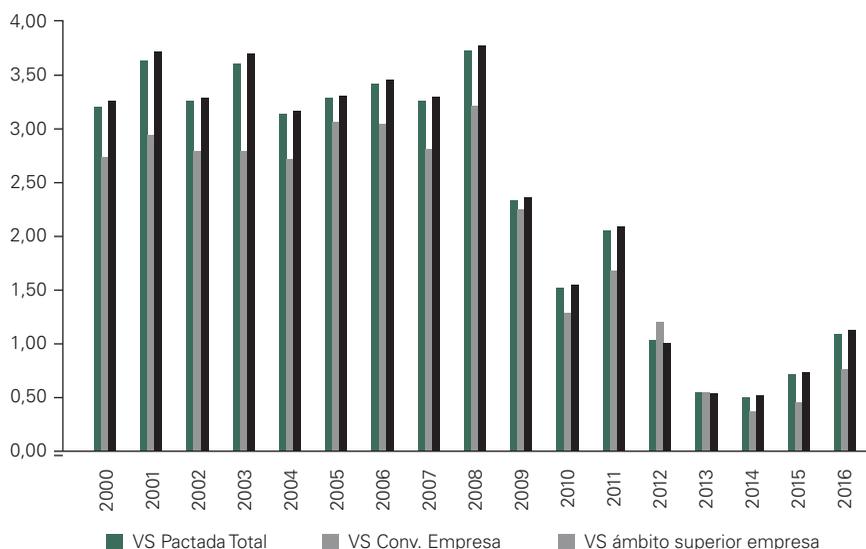
II. LA OBTENCIÓN DE LAS VARIACIONES SALARIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La información sobre los efectos económicos de los convenios pretende fundamentalmente conocer la variación salarial media pactada de los convenios con efectos en un año determinado. Así, se incluyen tanto los convenios firmados en el año de referencia, como aquéllos convenios firmados en años anteriores cuya vigencia es de dos años o más, que tienen efectos económicos en el año analizado y que pactan una variación salarial para el año de referencia, conocida a la fecha actual y que ha sido registrada través de REGCON. Toda la información obtenida, es sometida al proceso de depuración para así garantizar la coherencia y calidad de los datos.

Las principales variables que se obtienen del registro de los convenios plurianuales son las variaciones salariales pactadas, conocidas, cuantificables para cada uno de los años de vigencia del convenio, además del número de convenios, de empresas, la jornada laboral y las vacaciones anuales. En la ECCT, la variación salarial y las jornadas medias, se obtienen como una media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio, tanto para los de empresa como para los de ámbito superior a esta. Las variaciones revisadas se calculan en función de la cláusula de garantía salarial, tal y como se verá más adelante.

Asimismo, en caso de que en estos convenios se pactara alguna revisión salarial por cláusula de

Gráfico 1. Evolución de las variaciones salariales pactadas según ámbito funcional. 2000-2016



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tabla 1. Total convenios, trabajadores y convenios con cláusula de garantía salarial. Variación salarial media pactada y revisada. 2000-2016

Año de efectos económicos	Convenios			Trabajadores			Variación salarial con cláusula		
	Total	Con cláusula	% sobre total convenios	Total	Con cláusula	% sobre total trabaj.	Pactada (en %)	Revisada (en %)	IPC (%)
2000	5.252	2.311	44,0	9.230.366	6.010.404	65,1	2,88	3,86	4,00
2001	5.421	2.609	48,1	9.495.978	6.528.901	68,8	3,41	3,67	2,70
2002	5.462	2.705	49,5	9.696.530	6.601.509	68,1	2,88	3,93	4,00
2003	5.522	2.831	51,3	9.995.049	7.185.459	71,9	3,44	3,71	2,60
2004	5.474	2.822	51,3	10.193.533	7.012.036	68,8	2,88	3,73	3,20
2005	5.776	2.967	51,4	10.755.727	7.732.657	71,9	2,93	4,15	3,70
2006	5.887	2.887	49,0	11.119.311	7.873.850	70,8	3,02	3,44	2,70
2007	6.016	2.850	47,4	11.606.469	7.656.885	66,0	2,89	4,50	4,20
2008	5.987	2.852	47,6	11.968.148	8.052.307	67,3	3,19	3,19	1,40
2009	5.690	2.392	42,0	11.558.368	6.824.661	59,0	2,53	2,51	0,80
2010	5.067	2.039	40,2	10.794.334	5.082.747	47,1	1,43	2,88	3,00
2011	4.585	1.567	34,2	10.662.783	4.525.195	42,4	1,98	2,71	2,40
2012	4.376	972	22,2	10.009.019	2.718.038	27,2	1,38	1,98	2,90
2013	4.589	505	11,0	10.265.402	2.646.953	25,8	0,61	0,62	0,30
2014	5.185	483	9,3	10.304.700	1.760.544	17,1	0,66	0,68	-1,00
2015	5.642	438	7,8	10.227.278	1.280.246	12,5	0,79	0,93	0,00
2016(*)	3.419	420	12,3	8.293.615	1.432.653	17,3	1,06	1,17	1,60

(*) datos provisionales

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

garantía salarial, dichas Comisiones tendrían que registrar el denominado anexo 2.III también del citado Real Decreto.

Por cláusula de garantía salarial entendemos las revisiones que se realizan de las variaciones salariales que se pactan anualmente con la finalidad de garantizar el poder adquisitivo a los trabajadores.

Del total de convenios con efectos económicos en el periodo 2000-2016, casi el 40% tiene cláusula

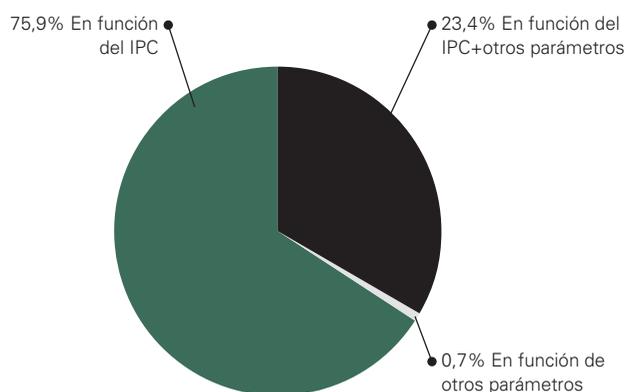
de garantía salarial y de ellos, el 75,9% se revisa en función del IPC con efectos retroactivos, el 23,4% en función del IPC y otros parámetros y el resto en función de otras variables.

La aplicación de la cláusula de garantía salarial para actualizar la variación salarial pactada, se realiza a principios de cada año.

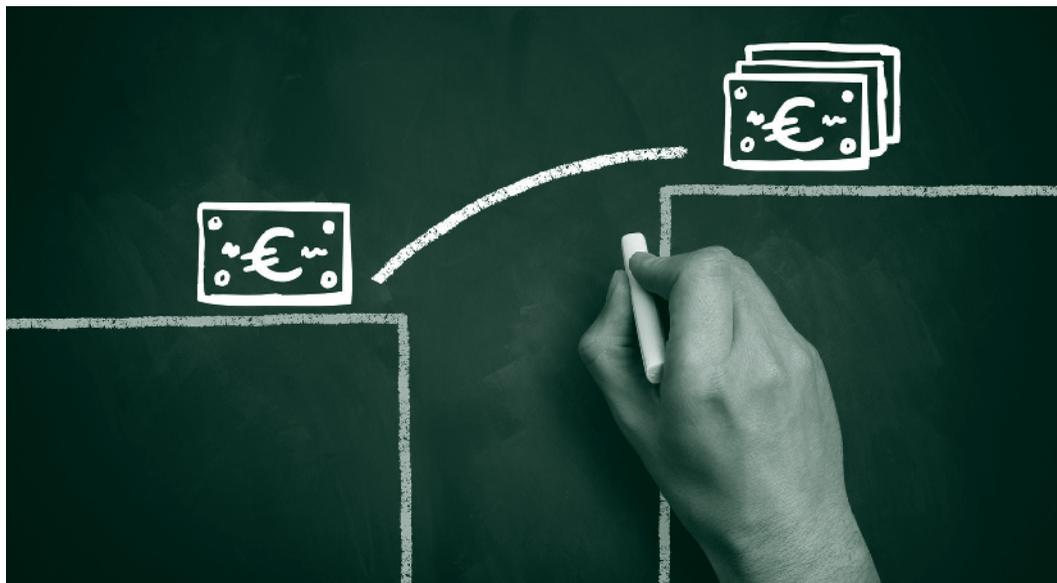
Toda la información con efectos económicos se publica mensualmente, si bien el dato que se publica es el acumulado correspondiente a los meses transcurridos de cada año natural, y no recoge información de las modificaciones realizadas al margen de lo pactado en los convenios, ni las modificaciones salariales acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios.

No obstante, existen algunas limitaciones cuando se efectúa el cálculo de la variación salarial pactada, conocida y cuantificable, pero que no se registra por las comisiones negociadoras. Así, en el artículo 6 apartado 3 del R.D. 713/2010, se señala que la cumplimentación de los formularios estadísticos de los convenios plurianuales es obligatoria al inicio de cada uno de los años de vigencia del convenio. Sin embargo, las comisiones negociadoras “se olvidan” de cumplimentar esta información durante los años de duración del convenio.

Para solventar esta laguna de información, la SGE ha puesto en marcha distintas iniciativas con el fin de que las Comisiones negociadoras inscri-

Gráfico 5. Distribución porcentual de los convenios que tienen cláusula de garantía salarial. 2000-2016

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



ban en REGCON, no sólo la variación salarial anual pactada en convenio, sino también la actualización de otras variables como son el número de trabajadores, la jornada media anual también pactada y las vacaciones anuales.

Aun así, el esfuerzo realizado desde 2012 hasta la actualidad, no ha dado todos los frutos esperados pues todavía quedan sin incorporar a la Base de Datos de Estadística, aproximadamente, el 25% de los convenios considerados “vigentes”, entendiéndose por tales:

- *Vigentes por fecha*: Aquellos cuya fecha de fin de vigencia es superior a la fecha actual.
- *“Ultraactivos”*: aquellos que habiendo sido denunciados no han firmado todavía un texto nuevo y donde la fecha de fin de vigencia es inferior a la fecha actual en menos de un año.
- *En prórroga automática*: aquellos de los que no se dispone de información sobre denuncia, con fecha de fin de vigencia anterior a la fecha actual y que no han contestado en los formularios estadísticos que no habrá prórroga al finalizar la vigencia del convenio.

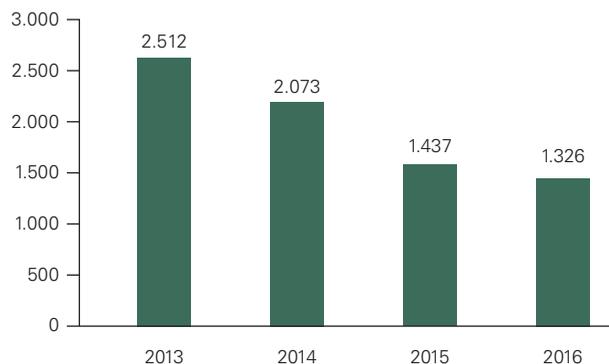
Después de que la SGE haya requerido a las comisiones negociadoras para que actualicen la información del Anexo 2.IV, el siguiente paso, que se ha dado para intentar recuperar esas variaciones salariales, es incorporar las mismas a la Base de Datos de Estadística mediante la lectura de los textos.

III. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

La *Ley 3/2012 de 6 de julio sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, en su artículo 14 regula las inaplicaciones de convenios. Los datos que se publican en la ECCT se refieren a los acuerdos de inaplicación de convenios acordados por las empresas y trabajadores, así como a las inaplicaciones que, en su caso, se deriven de decisiones arbitrales.

Los datos que se difunden en la ECCT proporcionan número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y número de trabajadores afectados. Asimismo, se ofrece información relativa a las condiciones de trabajo inaplicadas, el procedimiento seguido para realizar la inaplicación y el ámbito funcional del convenio inaplicado.

Los datos que se difunden en la ECCT proporcionan número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y número de trabajadores afectados

Gráfico 2. Evolución de las inaplicaciones de convenios

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Respecto del ámbito funcional, señalar que las inaplicaciones de los convenios de empresa engloban tanto a los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa como a parte de la misma. Los convenios de ámbito superior a la empresa se refieren a las inaplicaciones de los convenios de grupo de empresas y de sector.

Por materia objeto de inaplicación, los “des-cuelgues” más frecuentes se recogen en la tabla 2:

IV. FUTURAS MEJORAS DE LA ECCT

En julio de 2015, se aprobó un Real Decreto por el que las empresas están obligadas a registrar los códigos identificativos de los convenios que le son de aplicación en cuando liquiden las cotizaciones sociales a la Seguridad Social. El ritmo de registro de estos códigos identificativos está muy próximo al 100%, hecho este de vital importancia dado que permite comprobar los convenios registrados por las empresas y los que están registrados en REGCON y que la SGE tiene actualizados en su Base de Datos Estadística.

Por tanto, con esta nueva fuente se puede obtener:

- El número de convenios que se supone deberían estar vigentes.
- El número de trabajadores cubiertos por dichos convenios.
- El número de empresas afectadas por los citados convenios.

Tabla 2. Inaplicaciones y trabajadores, según año de depósito, por materias objeto de inaplicación. Porcentajes.

Materias objeto de inaplicación	2013		2014		2015		2016	
	Inaplicaciones	Trabajadores	Inaplicaciones	Trabajadores	Inaplicaciones	Trabajadores	Inaplicaciones	Trabajadores
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cuantía salarial	66,5	42,0	64,3	60,1	62,3	52,7	62,2	53,
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Sistema de remuneración	0,3	1,1	0,7	0,8	0,5	0,6	0,2	0,1
Jornada de trabajo	0,8	0,8	0,7	1,5	1,3	5,4	2,3	5,3
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	10,3	8,5	14,8	7,5	13,7	7,8	12,7	7,1
Cuantía salarial y jornada de trabajo	3,5	4,7	3,3	4,2	3,1	4,2	3,6	3,0
Sistema de remuneración	3,1	1,2	5,1	3,7	4,7	3,0	5,6	3,4
Cuantía salarial, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	2,2	5,0	1,7	10,6	1,3	1,0	0,8	2,1
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y horario distribución del tiempo de trabajo	2,2	1,1	1,0	1,1	1,3	1,4	1,1	0,7
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora Seguridad Social	1,6	13,0	1,7	1,5	2,5	0,9	2,3	0,9
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	1,7	1,7	1,0	0,7	0,7	0,4	1,1	0,4
Cuantía salarial, Jornada de trabajo, Horario distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	0,2	3,4	0,3	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2
Resto de casos	7,6	17,5	5,5	8,1	8,6	22,6	8,0	23,3

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Las Estadísticas del Trabajo y la OIT

Rafael Díez de Medina

Estadístico Jefe y Director del Departamento de Estadística. OIT

Actualmente, cuando la comunidad internacional termina de aprobar, a través de la Asamblea General de Naciones Unidas de 2017, un marco cuantitativo para hacer el seguimiento global de los 17 objetivos y las 169 metas de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, es importante resaltar que las estadísticas relativas al trabajo y todos sus aspectos cuantitativos y cualitativos se posicionan en una forma privilegiada, dada la forma de gobernanza que se delineó tempranamente en la historia.

Tras la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, no pasó mucho tiempo para que sus mandantes (gobiernos, empleadores y trabajadores) establecieran lo que sería el sistema de fijación de estándares y definiciones estadísticas más antiguo que existe a nivel de comunidad internacional: la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). La necesidad de contar con definiciones precisas, técnicamente sostenibles y calculables con el fin de asegurar relaciones laborales sanas basadas en hechos y datos concretos y propiciar que las mismas se hicieran con el criterio más equitativo e imparcial, hizo que la OIT constituyera ese mecanismo en 1923. Así, acordó que los estadísticos laborales de todas las regiones y países comenzaran a enfocar los distintos componentes de las estadísticas laborales: definición de lo que es empleo, desempleo, salarios, horas trabajadas, trabajo infantil, informalidad, accidentes laborales, entre muchísimas otras dimensiones. El hecho de que en esa época, concomitantemente, se estuvieran estableciendo las principales convenciones y recomendaciones de la OIT que serían señeras en la conformación de las relaciones laborales, hizo que muchos de los primeros estándares en materia laboral discutidos y aprobados por la CIET estuvieran centrados en las definiciones básicas, que hoy forman parte del léxico común para entender las variables de oferta y demanda laborales, así como el salario y las condiciones de la vida laboral (duración de la jornada, productividad, índice de precios al consumo, etc.). Todas estas definiciones comenzaron a ayudar el debate, dado que estuvieron generadas por los técnicos estadísticos que conocían los instrumentos de captación existentes y podían también, a la vez, imaginar nuevos instrumentos generados a partir de encuestas a hogares y establecimientos,

registros administrativos y censos. A partir de este acuerdo institucional, la OIT comenzó paulatinamente a cubrir una gran cantidad de áreas que requerían precisión estadística y definición conceptual, con el fin de ordenar los debates para acordar, en forma tripartita, la implementación del marco jurídico que iba emanando de la OIT y sus mecanismos normativos. Paralelamente, la discusión económica en la explicación de los mercados laborales estaba, desde el origen mismo de la CIET, en el centro de mira de la sociedad. No es coincidencia que 1923 encuentra al mundo sumido en un período bastante difícil en materia laboral. Esa discusión necesitaba ante todo, contar con cifras cuantitativas que pudieran guiar las políticas a implementar.

A partir de este temprano origen, la OIT ha venido convocando este mecanismo en forma regular (generalmente cada cinco años), lo que ha servido para edificar un conjunto de estándares laborales que han guiado la medición de las principales variables del mercado laboral. De alguna forma, fue expandiendo su original cometido centrado en el empleo, para incluir los aspectos de calidad del empleo, tras la consolidación de la agenda de trabajo decente a partir de 1999. Así, aspectos relacionados a la protección social de los trabajadores, el diálogo social y los derechos laborales han venido siendo parte de las discusiones de los estadísticos del trabajo en el marco de la CIET y, en general, en el marco de la OIT. Para ello, la organización ha venido adaptándose a los tiempos. Mientras que al principio el secretariado de la CIET estaba en un Bureau de Estadística que reportaba al Director General de la OIT, la organización ha cambiado en casi 100 años de existencia en muchas ocasiones, posicionando esta función en el seno de diferentes departamentos y unidades. La crisis financiera de 2008 y

la necesidad de contar con información de la situación del empleo en el mundo en forma más oportuna y comparable llevó a redefinir las funciones estadísticas de la organización, creando por primera vez un Departamento de Estadística y la figura del Estadístico Jefe de la organización, con el fin de coordinar las acciones que la OIT llevaba a cabo en forma dispersa en sus estructuras del terreno, en los países y en su sede de Ginebra, Suiza. Asimismo, se intentó dar unidad a las cuatro dimensiones de trabajo decente (empleo, protección social, diálogo social y derechos laborales), conformando un marco de medición que pudiera extraer indicadores de varias fuentes y apoyar la generación de sistemas de información laboral a nivel nacional para hacer mejor seguimiento a los riesgos que emergieron crudamente en la crisis de 2008.

El actual Departamento de Estadística de la OIT, creado en 2009 y reestructurado en 2012, forma parte del Portafolio de Políticas de la organización y tiene como cometidos principales: la compilación, difusión y armonización de las estadísticas del trabajo a través del repositorio de datos institucional ILOSTAT, la asistencia técnica a los países que la demanden en materia de generación de estadísticas

sobre trabajo decente, así como el apoyo a su difusión y soporte técnico, el apoyo a la generación y actualización de los estándares estadísticos de medición de las principales variables del mercado laboral, sirviendo de secretaría técnica de la CIET, y el desarrollo de actividades de capacitación a todos los niveles para el apoyo de los mandantes tripartitos de la OIT en la producción, generación, difusión y uso de las estadísticas del trabajo. Así, la OIT ha venido desarrollando manuales explicativos, herramientas para la aplicación de nuevos conceptos que van apareciendo en el mundo laboral y cursos, así como misiones técnicas que apoyan principalmente a países en desarrollo, permitiendo comenzar lentamente a llenar los enormes vacíos de información que existen en muchas regiones del mundo.

El Departamento de Estadística se compone de cinco unidades interrelacionadas: la unidad de Producción y Análisis de datos, la de Estándares y Métodos estadísticos, la de Coordinación estadística y tópicos especiales, la de Micro-datos y Gestión del Conocimiento y finalmente la unidad de Administración y Soporte. Forman parte del equipo técnico global, tres estadísticos laborales en África, dos en Asia y Pacífico, uno en América Latina y el Caribe y uno en países árabes. Este grupo, basado en el terreno, apoya activamente a los países en desarrollo y jugará un rol muy relevante en el proceso de monitoreo nacional de los objetivos de desarrollo sostenible de la nueva Agenda.

Es indudable que la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 ha puesto la medición y las estadísticas de todos los dominios del desarrollo en el centro de la atención política y técnica. El hecho de que acepte la necesidad de contar con un conjunto de indicadores para todos los países del mundo, que cuenten con determinadas propiedades y converjan hacia la armonización y comparabilidad puede considerarse un gran logro para la comunidad estadística internacional. En lo que refiere a la OIT, se busca consolidar lo que la 19ª CIET en 2013 logró: un proceso de consultas regionales que, en forma tripartita, pueda acordar cambios, a veces radicales, que se juzgan necesarios por todos. Por ejemplo, en 2013, se aceptó por primera vez definir el concepto estadístico de “trabajo” y diferenciarlo del concepto estadístico de “empleo”. Antes eran confundidos. Este cambio ha venido generando muchas actividades a nivel nacional e internacional y ha atraído la atención hacia sectores de la población antes “invisibles” estadísticamente como el trabajo no remunerado o el voluntario. Al definir el empleo como toda actividad que se desempeña



por una remuneración o un beneficio, se abrió la posibilidad de tener un concepto más amplio que el de trabajo para cubrir y medir otras actividades que antes se confundían en el mismo nombre, siendo categorías muy diferentes y, por tanto, no susceptibles de enfocar acertadamente a la hora de elaborar políticas en materia laboral. El hecho de que cada región del planeta contribuya con sus peculiaridades, a pesar de que hace más complejo el consenso, ayuda a delinear conceptos comparables y dotar de mejores herramientas a quienes deben actuar.

Otro de los desafíos actuales en materia de estadísticas laborales es, precisamente, actuar sobre los grandes vacíos existentes. Hay muchos países de regiones del mundo que no generan regularmente datos en materia laboral o no los generan en la forma que las recomendaciones internacionales aconsejan. Esto es el centro de las preocupaciones del Departamento de Estadística de la OIT. Si bien el mecanismo de reporte a la OIT está regulado para todos sus Estados Miembros a través de las Convenciones 63 y 160 y otras relacionadas, la necesidad práctica de que los países cuenten con información estadística y reporten sobre la misma es motivo de preocupación y acción. En un mundo cambiante, donde el futuro del trabajo impone nuevos arreglos laborales que deben medirse y donde el funcionamiento del mercado de trabajo cambia constantemente, se hace necesario contar con información en tiempo real. Así, hay intentos de captar información laboral mediante *Big Data*, pero en este dominio lo principal es hacer que los registros administrativos, las encuestas y todas las fuentes estadísticas sean de la mejor calidad posible. La necesidad de contar con grandes alianzas para que las estadísticas del trabajo sean mejores en el mundo fue resaltado últimamente con gran firmeza por el Banco Mundial en 2013, cuando su Informe Anual fue dedicado al tema de los Empleos y luego reafirmado por la Asamblea General de Naciones Unidas con motivo de aprobar la Agenda 2030 y el marco de indicadores globales. Se espera que esas alianzas sirvan para que los grandes vacíos existentes se comiencen a llenar y que, principalmente, los países en desarrollo puedan comenzar a contar con información valiosa para el seguimiento y monitoreo. Se espera que la Agenda de Desarrollo 2030 facilite este proceso y lleve a lo que se ha dado en llamar una “revolución en los datos”, aprovechando los enormes avances de las comunicaciones y la informática. La conformación de fuentes de financiación internacionales que apoye y sustente en forma permanente la generación na-

cional de datos se impone como un prerrequisito necesario para contar con políticas de trabajo decente coherentes y certeras.

Acompañando ese proceso, los mandantes de la OIT han venido consolidando la base de conocimiento e investigación en materia laboral y se espera que se incremente el apoyo en materia estadística a los países. Sin embargo, se es consciente de que esa consolidación pasa por el debate nacional y la consolidación de la generación de datos estadísticos a nivel de presupuesto nacional. La ayuda al desarrollo ha generado mucha información pero muchas veces en forma de enclave, generando la información para determinados objetivos, muchas veces no relacionados con la política laboral nacional. Hoy se impone la consolidación de sistemas nacionales sostenibles en el tiempo y acorde a los últimos estándares internacionales. Tanto la comunidad internacional y la nacional aceptan que para consolidar las capacidades nacionales hay que cambiar la forma de funcionar y asegurar mayor coordinación y coherencia entre los diferentes actores de este proceso.

Hay muchos países de regiones del mundo que no generan regularmente datos en materia laboral o no los generan en la forma que las recomendaciones internacionales aconsejan

El Departamento de Estadística de la OIT ha venido trabajando muy cerca de los países y los mandantes tripartitos de la organización, con el fin de que esta oportunidad que se abre con los Objetivos del Desarrollo Sostenible sea correctamente aprovechada y se expanda con calidad la cantidad de información que sustente las políticas en materia de trabajo decente. Los diferentes problemas mundiales a nivel macro y microeconómico, muchas veces se deben a falta de información acertada y producida a tiempo. La responsabilidad de los sistemas estadísticos nacionales e internacionales es cada vez mayor y esa es la lección que el ámbito político que generó la Declaración de 2015 que lanza la Agenda 2030 le transmitió al sistema estadístico internacional. La OIT está preparada para ayudarlo.

ENCUESTA NACIONAL DE SALUD. 2017

Descarga gratuita a través de la web del INE

La Encuesta nacional de salud (ENSE) es una investigación dirigida a la población que reside en viviendas familiares cuya finalidad principal es obtener datos sobre el estado de salud y los factores determinantes del mismo desde la perspectiva de los ciudadanos. En la encuesta realizada durante 2016-2017 se investigaron aproximadamente 37.500 viviendas distribuidas en 2.500 secciones censales.

Su periodicidad es quinquenal, alternándose cada dos años y medio con la Encuesta Europea de salud, con la que comparte un grupo de variables armonizadas.

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. La Encuesta nacional de salud (ENSE) es una operación estadística del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social que realiza con la colaboración del INE en virtud de un convenio suscrito entre ambos organismos.

ENCUESTA SOBRE EL USO DE TIC Y COMERCIO ELECTRÓNICO EN LAS EMPRESAS. 2017-2018

Descarga gratuita a través de la web del INE

La Encuesta sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC y el comercio electrónico en las empresas tiene como principal objetivo obtener los datos necesarios que permitan medir el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el comercio electrónico en las empresas de los países miembros de la Unión Europea.

Siguiendo las recomendaciones metodológicas de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), la encuesta tiene un doble ámbito temporal; las variables sobre uso de TIC hacen referencia al primer trimestre del año en el que se realiza la encuesta, mientras que la información general de la empresa, el comercio electrónico y la formación en TIC, se refieren al año anterior.

DIRECCIONES Y TELÉFONOS DE INTERÉS

INE-P^o de la Castellana, 181 y 183 - 28046 Madrid.
www.ine.es

Atención a usuarios

Tfno.: 91.583.91.00

Fax: 91.583.91.58

Consultas: www.ine.es/infoine

Lunes a jueves de 9 a 14 y de 16 a 18 horas

Viernes de 9 a 14:30 horas

Índice-Librería del INE

Tfno.: 91.583.94.38

Fax: 91.583.45.65

E-mail: indice@ine.es

Lunes a viernes de 9 a 14:30 horas

Biblioteca

E-mail: biblioteca@ine.es

PUBLICACIONES EDITADAS POR EL INE DE JULIO A SEPTIEMBRE DE 2018

INEbase. Julio 2018

Descarga gratuita a través de la web del INE

Contenido:

- Contabilidad regional de España. Gasto en consumo final de los hogares. Serie 2010-2014
- Directorio Central de Empresas DIRCE 2018. Serie desde 1999
- Encuesta anual de coste laboral. Serie 2008-2017
- Encuesta de condiciones de vida. Módulo 2017. Salud
- Encuesta del gasto de la industria en protección ambiental. Serie 2008-2016
- Encuesta nacional de salud. 2017
- Encuesta sobre el uso del agua en el sector agrario. Serie 2000-2016
- EPA. Flujos de la población activa. Serie 2005 - 2º trim. 2018
- EPA. Resultados trimestrales. 2º Trimestre 2018. Serie desde 1º trimestre 2002
- Indicadores de alta tecnología 2016
- Indicadores de Confianza Empresarial. 3º Trimestre 2018. Serie desde 1º trimestre 2013
- Indicadores del sector TIC 2016

INEbase. Agosto 2018

Descarga gratuita a través de la web del INE

Contenido:

- Estadística sobre transporte ferroviario. Serie 2010-2017

INEbase. Septiembre 2018

Descarga gratuita a través de la web del INE

Contenido:

- Contabilidad Nacional Anual de España. Serie 1995-2017. Resultados detallados
- Contabilidad Nacional Anual de España. Serie 1995-2017. Principales resultados
- Contabilidad Nacional Anual de España. Serie 1995-2017. Cuentas anuales no financieras de los sectores institucionales
- Contabilidad Nacional Trimestral de España. Serie 1º trim. 1995 - 2º trim. 2018
- Contabilidad El salario de las personas con discapacidad. Serie 2010-2016
- Encuesta de Comercio Internacional de Servicios. 2º Trimestre 2018. Serie desde 1º trimestre 2014
- Encuesta de ocupación en albergues. 2017
- Encuesta de ocupación en alojamientos de turismo rural. 2017
- Encuesta de ocupación en apartamentos turísticos. 2017
- Encuesta de ocupación en campings. 2017
- Encuesta de ocupación hotelera. 2017
- Encuesta sobre el uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas. 2017-2018
- Encuesta trimestral de coste laboral. Serie 1º trim. 2008 - 2º trim. 2018
- Estadística de condenados: Adultos. Serie 2013-2017
- Estadística de condenados: Menores. Serie 2013-2017
- Estadística de ejecuciones hipotecarias. 2º Trimestre 2018. Serie desde 1º trimestre 2014
- Estadística de Filiales de Empresas Españolas en el Exterior. 2016
- Estadística de Filiales de Empresas Extranjeras en España. 2016
- Estadística de Movilidad Laboral y Geográfica. Serie 2010-2018
- Estadística de nulidades, separaciones y divorcios. Serie 2013-2017
- Estadística sobre transporte ferroviario. Serie 1º trim. 2010 - 2º trim. 2018
- Índice de coste laboral armonizado. ICLA. Serie 1º trim. 2000 - 2º trim. 2018
- Índice de Precios de Vivienda (IPV). 2º Trimestre 2018. Serie desde 1º trimestre 2007
- Índice de Precios del Sector Servicios. 2º Trimestre 2018. Serie desde 1º trimestre 2007

Cifras INE. Hacia un sistema integral de información ambiental

10 pág. Descarga gratuita a través de la web del INE