

# Las Estadísticas de Coste Laboral y Estructura Salarial

Elisa Martín Hernández

S.G. de Estadísticas del Mercado Laboral. INE

**La información estadística sobre los costes laborales, y en especial sobre los salarios, siempre ha sido de gran importancia como consecuencia de la doble vertiente, económica y social, que requiere su estudio. Además, a raíz de la crisis económica sufrida en los últimos años, ha suscitado el interés de todos los agentes sociales, desde el público en general a los expertos, incluyendo a los gobiernos, instituciones internacionales, empresas, etc. Todos ellos demandan una información estadística clara, puntual y precisa sobre la cuantía y evolución de los costes laborales. Preguntas como cuál es el salario medio de un trabajador en España, o cuáles son las diferencias salariales por comunidades autónomas o por sexo, deberían tener una respuesta clara y sencilla.**

Si embargo, la noción de salario no es sencilla de medir. En primer lugar, hay distintos ángulos desde los que analizar esta variable. Así, desde la perspectiva de un trabajador asalariado, la aproximación más cercana al concepto de salario será, en la mayor parte de los casos, la cantidad dineraria líquida que obtiene cada mes, es decir, el salario neto mensual, que puede obtenerse del salario bruto, una vez descontados las cotizaciones sociales e impuestos sobre la renta a su cargo. No obstante, desde la óptica de un empresario, su interés no alcanza únicamente a analizar las cantidades que debe pagar a sus trabajadores, sino más bien al coste que le supone tener empleadas a esas personas, es decir, el coste laboral. Así, no sólo deberá tener en cuenta el salario bruto que les paga sino también otros componentes que se incluyen en los costes laborales, en especial las cargas sociales asociadas a los mismos. Asimismo, desde el punto de vista de las asociaciones de trabajadores o sindicatos, de cara a la negociación colectiva, el dato relevante es el incremento salarial pactado en los convenios colectivos. Finalmente, desde la perspectiva macroeconómica, en la contabilidad nacional, la variable de estudio es la remuneración de asalariados, concepto muy próximo a los costes laborales y que representa la parte del Producto Interior Bruto (PIB) que se distribuye como renta a los trabajadores asalariados en la economía.

En este contexto, el INE desarrolla distintas operaciones estadísticas tendentes a proporcionar información que cubra todas las necesidades men-

cionadas anteriormente. Estas operaciones pueden clasificarse según su carácter coyuntural, cuyo objetivo fundamental es analizar la evolución temporal de los costes laborales, o estructural, cuyo cometido principal es el conocimiento de la estructura, nivel, componentes y distribución de los costes laborales. Todas esas operaciones estadísticas tienen en común que los informantes son los empleadores, garantizando así la homogeneidad en los conceptos laborales y salariales utilizados.



## OPERACIONES COYUNTURALES: LA ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL Y EL ÍNDICE DE COSTE LABORAL ARMONIZADO

La primera encuesta coyuntural sobre los salarios realizada en el INE se remonta al año 1963 y se denominaba Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios. Con las consiguientes mejoras metodológicas introducidas a lo largo de los años, esta operación puede considerarse como el antecedente de la actual *Encuesta Trimestral de Coste Laboral* (ETCL) que viene realizando el INE desde el año 2001.

La ETCL es una operación estadística continua de periodicidad trimestral, que tiene por objetivo proporcionar información sobre el coste laboral medio por trabajador y mes, el coste laboral medio por hora efectiva de trabajo, el tiempo trabajado y no trabajado y, desde el año 2013, el número de puestos de trabajo vacantes existentes en las empresas. Analiza la evolución, a corto plazo, del coste laboral y sus componentes más importantes, prestando una especial atención a los salarios pero también a los otros costes que incluyen las percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social. También permite obtener información de la demanda insatisfecha de mano de obra. Los resultados de la ETCL se difunden en torno a 90 días después de finalizado el trimestre de referencia.

Ahora bien, ¿qué se entiende por cada uno de estos conceptos? El coste laboral se define como el coste total en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo en un periodo de tiempo determinado, en este caso el mes. El resultado obtenido es el coste laboral medio mensual en el trimestre de referencia. Dicho coste laboral total incluye el coste salarial más los otros costes. El coste salarial (los salarios) comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo (por ejemplo las vacaciones reguladas en el contrato). Incluye, por tanto, el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios, pagos atrasados y salario en especie. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones impositivas y pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador. Los otros costes incluyen las percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.

Las percepciones no salariales son las retribuciones percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Comprenden las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnizaciones por despido,...), pagos compensatorios (quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, indemnizaciones por traslados, por finalización de contrato, ...) y otras percepciones no salariales.

Las cotizaciones obligatorias 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, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social.

Así, por ejemplo, con los datos obtenidos para el segundo trimestre de 2014, según la ETCL, el coste mensual de mantener un trabajador activo para un empresario asciende a 2.580 euros. De esa cantidad, aproximadamente el 75%, 1.930 euros se corresponden con el salario (bruto) percibido por el trabajador y el 25% restante, 651 euros, son los otros costes asociados al empleo, de los que destacan las cotizaciones sociales obligatorias pagadas por el empleador (583 euros) o las percepciones no salariales (78 euros). Asimismo, el empresario debe deducirse de su coste laboral, en media, 10 euros por trabajador y mes en concepto de subvenciones y/o bonificaciones pagadas por las administraciones públicas.

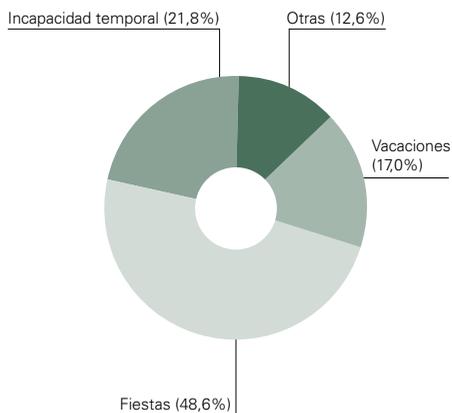
**Tabla 1. Coste laboral por trabajador**

2º Trimestre 2014	Euros
Coste laboral total	2.580,6
Coste salarial	1.929,58
Otros costes	651,08
– Cotizaciones obligatorias	582,63
– Percepciones no salariales	78,39
– Subvenciones y bonificaciones	9,97

\*Las subvenciones se sustraen de los otros costes.

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

**Figura 1. Horas no trabajadas. 2º trim. 2014**



Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

Además del conocimiento del nivel medio mensual de los costes laborales y sus principales componentes por trabajador, dado que estos pueden desarrollar su actividad en diferentes tipos de jornadas (bien sea a tiempo completo y o a tiempo parcial) que se corresponden con distinto número de horas de trabajo, también resulta muy relevante el análisis de las principales variables, medidas en términos por hora efectivamente trabajada.

Las horas efectivas de trabajo son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria. Así, se obtienen agregando las horas pactadas o contratadas y las horas extraordinarias, sustrayendo las horas no trabajadas.

Las horas no trabajadas durante un período pueden responder a diferentes motivos. Los días de fiestas reguladas o los períodos vacacionales para los trabajadores dependen en gran medida del propio calendario y son fuertemente estacionales. Pero también deben considerarse en esta categoría, por ejemplo, las horas no trabajadas por motivo de incapacidad laboral. La Figura 1 detalla los principales motivos de horas no trabajadas en el segundo trimestre de 2014, según la ETCL.

En el segundo trimestre de 2014, si se dividen los costes totales por el número medio de horas

efectivamente trabajadas, el coste medio para el empleador, por cada hora trabajada por el asalariado ascendió a casi 20 euros, de los que aproximadamente 15 euros fueron percibidos como salario (bruto) por el trabajador y 5 euros correspondieron a los otros costes anteriormente mencionados.

Una de las limitaciones que tiene la ETCL es que sus resultados están afectados por la composición de los trabajadores incluidos en el mercado laboral en cada periodo de tiempo, es decir, la entrada y salida de trabajadores del mercado laboral afecta al valor medio agregado de los costes laborales y, por tanto, al de los salarios. De esta manera, un análisis de la evolución de los costes laborales por trabajador debe incluir también otras variables además de las que proporciona la ETCL, variables que deben estar asociadas con la composición del empleo.

La operación estadística que permite aislar los efectos de la composición del empleo y mide la variación pura de los salarios, a través de un índice, se denomina el Índice de Precios del Trabajo y es un proyecto en estudio en el INE.

*Una de las limitaciones que tiene la ETCL es que sus resultados están afectados por la composición de los trabajadores incluidos en el mercado laboral en cada periodo de tiempo*

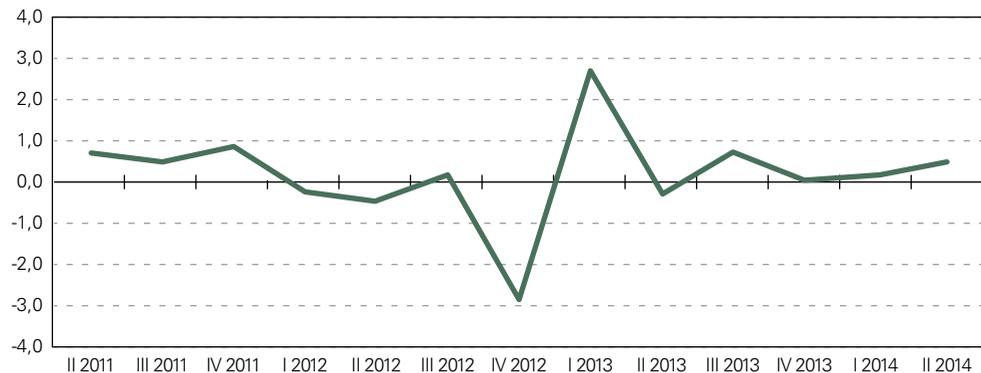
No obstante, desde el año 2003 y auspiciado por la Unión Europea, el INE comenzó a elaborar el denominado Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA), estadística coyuntural sobre costes laborales que intentar paliar en cierta medida las limitaciones mencionadas de la ETCL.

El ICLA se elabora como el índice que mide el coste laboral por hora trabajada basado en una estructura fija de la actividad económica. La fuente de información para la obtención de este índice es fundamentalmente la propia ETCL. Actualmente el año base en el que se fija la estructura de los costes laborales por actividad económica es el año 2008. Los datos del ICLA se presentan tanto ajustados de calendario como de estacionalidad, lo que facilita su análisis. La elaboración del índice se realiza de forma armonizada entre los Estados Miembros de la Unión Europea.

**Tabla 2. Coste por hora efectiva**

2º Trimestre 2014	Euros
Coste laboral total	19,67
Coste salarial	14,71
Otros costes	4,96

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

**Figura 2. Evolución del Índice de Coste Laboral Armonizado ajustado. Tasa de variación trimestral**

Fuente: Índice de Coste Laboral Armonizado. INE.

### OPERACIONES ESTRUCTURALES: LA ENCUESTA ANUAL DE COSTE LABORAL Y LAS ENCUESTAS ANUAL Y CUATRIENAL DE ESTRUCTURA SALARIAL

La Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL) es una operación estadística de periodicidad anual realizada en el INE que tiene por objetivo complementar los resultados proporcionados por la ETCL, mediante la inclusión de aquellos componentes del coste laboral cuyo periodo de vencimiento es superior al mes, que no suelen recogerse en las nóminas mensuales, y de los que, por tanto, la

ETCL no puede proporcionar información. Entre estos componentes destacan las cotizaciones voluntarias, las prestaciones sociales directas o los gastos en formación, entre otros. Los resultados de la EACL se difunden en torno al mes de julio del año posterior al año de referencia de la encuesta. La toma en consideración de estos componentes es muy relevante para el análisis socioeconómico del coste laboral. Así, tomando en consideración los datos de 2013, el coste laboral total de un trabajador supuso un montante de 30.844,49 euros en el año. De este total, los salarios y las cotizaciones sociales pagadas por el empleador alcanzaron casi el 96% de esa cantidad. Del poco más del 4%

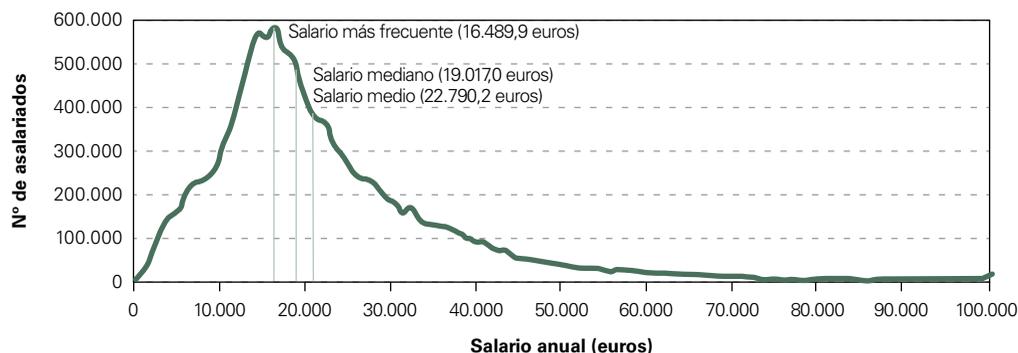
**Tabla 3. Componentes del coste anual. 2013**

	Euros
Coste bruto <sup>1</sup>	30.844,45
Sueldos y salarios	22.653,55
Cotizaciones obligatorias	6.897,15
Beneficios sociales	456,84
– Cotizaciones voluntarias	188,47
– Prestaciones sociales directas	228,22
– Gastos de carácter social	40,15
Indemnizaciones por despido	441,48
Gastos en formación profesional	100,98
Gastos derivados del trabajo	294,49
– Gastos en transporte	13,75
– Resto de costes <sup>2</sup>	280,74

1. Excluye dietas y gastos de viaje
2. Indemnizaciones por fin de contrato, pagos compensatorios, pequeño utillaje
3. Deducidas subvenciones y deducciones.

Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral. INE.



**Figura 3. Distribución del salario bruto anual. 2010**

Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial (EES). INE.

restante, destacaron los beneficios sociales aportados por el empleador o las indemnizaciones por despido. Cada una de ellas supuso un gasto en torno a los 450 euros por persona, casi un 1,5% del coste total. Igualmente, los gastos en formación del personal superaron los 100 euros por trabajador.

También de carácter estructural son las encuestas de Estructura Salarial. La Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial (EES) se realiza en el INE desde el año 2002 con criterios comunes de metodología y contenidos en 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.

La novedad principal que aporta frente a las otras encuestas anteriormente mencionadas es que se recogen los salarios en un cuestionario de forma individualizada para cada trabajador. Junto a los salarios, se recoge asimismo 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 son 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 ganancias medias sino también de la distribución estadística de los salarios, elementos que permiten realizar, entre otros, análisis sobre su desigualdad en la población.

Así, los últimos datos disponibles de la EES para 2010 apuntan a que el salario medio de un trabajador ascendía en ese año a 22.790 euros. Sin embargo, el salario más frecuente o salario modal únicamente alcanzaba los 16.490 euros y

el salario mediano, los 19.017 euros, es decir, que la mitad de la población asalariada ganó en 2010 menos de esa cantidad y la otra mitad, más que aquella.

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. Los hombres tuvieron un salario anual medio de 25.480 euros en 2010, siendo el salario más frecuente 16.505 euros y el mediano, 21.207. Por su parte, las mujeres obtuvieron un salario bruto anual de 19.735 euros en media, el salario más frecuente fue de 12.540 euros mientras que el salario mediano llegó a los 16.536 euros.

*La EES no sólo proporciona valores de ganancias medias sino también de la distribución estadística de los salarios, elementos que permiten realizar análisis sobre su desigualdad en la población*

De la misma manera, estos datos permiten obtener el índice de Gini de la distribución salarial, que se situó en 2010 en España en 33,4%. Esta cifra puede compararse con la de otros territorios para analizar la desigualdad en la distribución de los salarios en aquellos.

**Tabla 4. Encuesta Anual de Estructura Salarial. Serie 2008-2012. Indicadores de desigualdad**

	2008	2009	2010	2011	2012
Índice de Gini	32,20	32,80	33,40	33,30	34,00
Proporción (%) de trabajadores con ganancia baja (low pay rate) <sup>1</sup>	17,60	18,00	16,20	18,90	17,24
Proporción (%) de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja	64,00	64,25	66,00	64,10	64,89
D9/D5 (9ª decila <sup>2</sup> dividida por la media de la ganancia por hora)	2,20	2,22	2,12	2,15	2,18
D5/D1 (La mediana <sup>3</sup> dividida por la 1ª decila de la ganancia por hora)	1,70	1,76	1,58	1,78	1,73
D9/D1 (9ª decila dividida por la 1ª decila de la ganancia por hora)	3,80	3,91	3,34	3,84	3,77

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

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). INE.

Finalmente, 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. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica, ocupación, edad, etc. La información (no tan detallada como la de la EES) se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo procedentes de un módulo anexo a la ETCL.

Como la encuesta anual no se elabora para los años en que se realiza la encuesta cuatrienal, para facilitar la elaboración de series temporales,

desde 2006 la información para estos años se completa incorporando las mismas tablas que se elaboran para el resto de años, pero utilizando la información de la encuesta cuatrienal.

En la actualidad los resultados de la EAES se están utilizando también para el análisis de la evolución de los salarios eliminando los efectos estadísticos que producen los cambios en la composición del empleo, para intentar obtener una medida de la variación pura de los salarios.

## Para saber más...

En la página del INE,  
INEbase/ Mercado laboral/salarios y costes laborales  
[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976594](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594)

En la página de Eurostat:  
Statistics/ Labourmarket  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings)  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/labour\\_costs](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs)

