Nota metodológica

Encuesta anual de coste laboral

Organismo responsable

Instituto Nacional de Estadística.

Objetivos de información

Estimación del coste anual de la mano de obra y sus componentes.

Conceptos y definiciones

Coste laboral: se define como el coste en que incurre la persona empleadora por la utilización del factor trabajo. El coste laboral bruto es la suma de todos los componentes de coste. Deduciendo las diversas subvenciones recibidas de las Administraciones Públicas se obtiene en términos netos (coste laboral neto).

El Coste laboral comprende un amplio conjunto de partidas:

- **Sueldos y salarios:** comprende todas las percepciones económicas realizadas a las personas trabajadoras, en efectivo o en especie, por la prestación profesional de los 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. Las percepciones salariales comprenden: el salario base, los complementos salariales, pagos por horas extraordinarias y/o complementarias, gratificaciones extraordinarias, salario en especie y los pagos a planes de ahorro de los empleados.
- **Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social**: son las aportaciones legalmente establecidas que la persona empleadora hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus personas empleadas 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.

- **Cotizaciones voluntarias**: recogen las aportaciones de la persona empleadora a circuitos privados de seguridad social u otras entidades de seguros al objeto de cubrir, mejorar o complementar las prestaciones establecidas por el sistema de Seguridad Social. Tales cotizaciones no tienen carácter obligatorio, sino que se suelen establecer en los convenios colectivos de manera negociada. Sólo se consideran las aportaciones del empleador. Destacan:
  - Planes y fondos de pensiones, que recogen la cantidad total de aportaciones que la empresa, promotora del Plan o Fondo, efectúa a cajas, fondos y/o planes de pensiones en favor de sus personas trabajadoras, que serán las partícipes del Plan o Fondo. El sistema puede ser de aportación definida o de prestación definida, y en este caso se predeterminarán las prestaciones a recibir por las personas beneficiarias, que podrán ser en términos absolutos o en función del salario, antigüedad, complementos u otros referentes. También se puede dar el criterio mixto que reúne a los dos anteriores. Las prestaciones de los Planes y Fondos de pensiones cubren todas o algunas de estas contingencias: jubilación, invalidez total o permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, y muerte y supervivencia de la persona partícipe o beneficiaria.
  - Seguros de enfermedad, maternidad o accidente, son las cantidades abonadas por la persona empleadora a sociedades médicas privadas como pago por la cobertura de una asistencia sanitaria de las personas beneficiarias y sus familias que mejore o amplíe la proporcionada por el sistema oficial de salud. No deben incluirse los pagos directos a las personas trabajadoras por alguna de estas causas.
  - Otros planes o seguros, recogerá la cantidad total de los pagos realizados por la empresa para otros beneficios sociales no obligatorios y que no se abonan directamente a las personas trabajadoras, como primas de seguros de vida colectivos, seguros por desempleo y otros seguros no contemplados anteriormente.
  - Otras aportaciones, son aportaciones realizadas por la empresa a instituciones como las Fundaciones Laborales, cuyo objetivo es proporcionar servicios asistenciales a las personas trabajadoras.
- **Prestaciones sociales directas:** son los pagos que la empresa hace directamente a la persona trabajadora o a su familia, o también la antigua

persona trabajadora para asistirle en determinadas circunstancias y como complemento de determinadas prestaciones sociales. Destacan:

- Incapacidad Temporal, que recoge la suma de los siguientes dos pagos:
  - Pagos por la prestación de Incapacidad Temporal (IT), que son los pagos realizados como parte de la prestación por IT que la persona empleadora abona durante los 15 primeros días de baja por ser a su cargo y que no son cubiertos por la Seguridad Social.
  - Complemento por IT, que comprende las cantidades que la persona empleadora añade, voluntariamente o por acuerdo en convenio colectivo, a las prestaciones por IT que son a su cargo o al de la Seguridad Social. Tales cantidades sirven para completar hasta el 100.
- Desempleo: es el pago realizado voluntariamente por la persona empleadora como complemento a la prestación del INEM a las personas trabajadoras afectadas por suspensión temporal o reducción de jornada en caso de expediente de regulación de empleo, y así mantener sus retribuciones o parte de éstas.
- Jubilación: son las cantidades abonadas a las antiguas personas trabajadoras y que tratan de complementar las pensiones de jubilación de la Seguridad Social o de seguros privados, y que, o bien se abonan una sola vez, o bien periódicamente, en orden a mitigar en parte o totalmente la diferencia existente entre el salario anterior a la jubilación y la pensión recibida por tal concepto. También se incluyen en este apartado los pagos por bajas incentivadas.
- Muerte y supervivencia: son las cantidades abonadas directamente por la empresa al cónyuge superviviente, y a los huérfanos de la persona trabajadora de la empresa fallecido como complemento a los subsidios y pensiones de viudedad u orfandad.
- Invalidez o minusvalía: son los pagos que la empresa abona para completar los subsidios o pensiones por invalidez o minusvalía de las personas empleadas o antiguas personas empleadas. Pueden pagarse una sola vez o de manera periódica.
- Asistencia familiar: son los pagos directos a las personas trabajadoras afectadas por ciertas contingencias familiares como pueden ser la nupcialidad, natalidad u otros hechos similares.

  - Asistencia médica: son las percepciones dinerarias recibidas por las personas trabajadoras directamente de la empresa y que responden al gasto que a éstos les haya ocasionado la asistencia sanitaria recibida fuera del ámbito de la Seguridad Social.
- **Indemnizaciones por despido:** incluyen el total de los pagos efectuados por despido y extinción de contrato, así como los salarios dejados de percibir en el transcurso de la tramitación del despido que la persona empleadora debe abonar en esta situación (salarios de tramitación). Se consideran aquí tanto las indemnizaciones por despidos individuales como las indemnizaciones por despidos colectivos. Se excluyen lo abonado por obligaciones pendientes como salarios debidos, vacaciones no disfrutadas, etc. (finiquitos) ya que estas cantidades se consideran pagos atrasados y las indemnizaciones por finalización de contrato que se incluyen en los otros gastos.
- **Gastos en formación profesional:** son los ocasionados por proporcionar conocimientos y preparación en técnicas profesionales a las personas trabajadoras con los que existe vínculo laboral y que son de interés para la empresa. No se consideran los gastos derivados de ayudas a las personas trabajadoras que estén siguiendo enseñanzas regladas. Se consideran gastos en formación profesional a los gastos de mantenimiento, adecuación y equipamiento de edificios e instalaciones destinados a la formación, la participación en cursos, los honorarios y dietas de profesionales formadores externos (nunca del personal de la empresa), el material didáctico y de utillaje, y las cantidades pagadas a organismos de formación, pero siempre en términos brutos sin descontar las subvenciones y ayudas recibidas del Sistema Público de Empleo o de otros organismos públicos formativos.
- **Gastos de transporte:** son los costes ocasionados a la empresa por el transporte gratuito o a precios reducidos de las personas trabajadoras, desde su domicilio al lugar de trabajo. No se incluyen los costes del personal de mantenimiento y conductores cuando estos pertenecen a la plantilla de la empresa, ni tampoco las cantidades pagadas directamente a las personas trabajadoras como compensación cuando utilizan medios de transporte ajenos a la empresa.
- **Gastos de carácter social:** son un conjunto de gastos de muy diversa naturaleza que tienen como objetivo la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras a través de la acción social impulsada por los colectivos laborales. Destacan los gastos derivados del mantenimiento o adecuación de comedores

para uso de las personas trabajadoras, gastos de mantenimiento y reparación de edificios e instalaciones destinados a guarderías, actividades deportivas, culturales y de esparcimiento. No se incluyen los costes del personal encargado de estos servicios cuando éste pertenezca a la empresa.

- **Otros gastos:** incluyen los pagos compensatorios (quebranto de moneda, pequeño utillaje, etc.), indemnizaciones por fin de contrato, selección de personal, etc. Asimismo, se incluirán los gastos no recogidos en otros apartados, tales como los pagos directos realizados a las personas trabajadoras para la renovación de prendas y herramientas de trabajo.
- **Subvenciones y deducciones:** son el conjunto de reembolsos percibidos por la persona empleadora, procedentes de organismos públicos. Son de signo negativo y por tanto minoran el coste laboral bruto. Incluyen:
  - Subvenciones a la contratación, que son las cantidades recibidas directamente por la empresa en forma de subvención por la creación de empleo, y sólo por ese concepto.
  - Subvenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que contemplan a las subvenciones derivadas de las reducciones y bonificaciones en las aportaciones hechas a la Seguridad Social.
  - Subvenciones a la formación profesional, es la suma total de cantidades recibidas por la empresa desde el SPEE o cualquier otro organismo público (a excepción de la Seguridad Social) en concepto de formación profesional del personal que integra su plantilla.
  - Deducciones fiscales, son las cantidades que los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) que realizan una actividad empresarial, profesional o artística, se deducen de los citados impuestos por la creación de empleo.

Observaciones

Las **dietas y los gastos de viaje** no forman parte del coste laboral, puesto que se realizan por necesidad del proceso productivo constituyendo un consumo intermedio.