

Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Notas metodológicas.

Fecha de la última actualización: octubre de 2014.

Contenido:

Introducción

Antecedentes

Marco legal

Objetivo

Conceptos y notas metodológicas

Ámbito, cobertura y periodo de referencia

Diseño de la encuesta

INTRODUCCIÓN

La Encuesta Anual de Estructura Salarial es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer de información salarial anual clasificada por sexo.

Se realiza desde 2004 para complementar los resultados de la encuesta cuatrienal de estructura salarial en los años en los que no se realiza ésta. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación.

La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo procedente de un módulo anexo a la Encuesta trimestral de coste laboral que elabora el INE.

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.

ANTECEDENTES

La necesidad de incluir en el cuestionario el resto de costes laborales además del salario (para cumplir con los requisitos de los Reglamentos Europeos sobre el Índice de Coste Laboral) y la elevada carga informativa a las empresas que supone solicitar esta información de forma agregada, originaron la supresión del desglose por sexo en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral a partir del año 2000.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer de información salarial anual clasificada por sexo.

MARCO LEGAL

En virtud del Reglamento nº 530/1999 relativo a las estadísticas estructurales de Costes Laborales e Ingresos Salariales de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros, cada cuatro años se realiza la Encuesta de Estructura Salarial (EES). Esta encuesta recoge salarios de trabajadores individuales y junto a estos, una gran cantidad de variables como son la edad, los estudios, la antigüedad en la empresa, el tipo de contrato y por

Encuesta Anual de Estructura Salarial

Notas metodológicas

supuesto el sexo. Dado el gran volumen de información solicitada se realiza cada cuatro años desde 2002.

Por tanto, quedaba un vacío informativo durante los años que no se realiza la Encuesta cuatrienal y la Encuesta Anual de Estructura Salarial surgió con el objetivo de llenar este vacío aprovechando la información de los registros administrativos de la Seguridad Social y el IRPF junto a una encuesta sencilla realizada por el INE para obtener dicha información de la forma menos costosa para las empresas.

OBJETIVO

Obtener unos resultados comparables en el marco de la EU sobre la estructura y distribución de los salarios.

Los salarios en función de una gran variedad de variables: sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad, tipo de contrato, tamaño de la empresa.

CONCEPTOS Y NOTAS METODOLÓGICAS

Conceptos salariales

La ganancia salarial, o simplemente ganancia, incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, las retribuciones antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

En conjunto, se publican dos tipos de ganancias salariales:

- La ganancia por hora. Es necesaria para poder estudiar en condiciones de igualdad a los trabajadores con distintas jornadas, especialmente a los trabajadores a tiempo parcial. La ganancia por hora se ha estimado como la ganancia anual dividida entre las horas pactadas del año de referencia.
- La ganancia anual. Se recoge la ganancia total bruta. Es la que se ha utilizado para la comparación salarial según las características de los trabajadores.

Encuesta Anual de Estructura Salarial

Notas metodológicas

Cobertura sectorial

Desde el inicio de esta encuesta en 2004 hasta el 2007 se ha utilizado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-93.

En el año 2008 se pasó a la CNAE-09.

Ocupación

La clasificación de ocupaciones utilizada es la Clasificación Nacional de Ocupaciones vigente en cada periodo de referencia.

Tipo de contrato de trabajo

La información disponible es de dos tipos generales de contrato de trabajo: de duración indefinida, y de duración determinada o temporales, y se ha obtenido del contrato que figura en el Fichero de Afiliación a la Seguridad Social.

ÁMBITO, COBERTURA Y PERIODO DE REFERENCIA

El ámbito poblacional está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de 2 meses durante el año, siendo uno de ellos el mes de Octubre. La inclusión de este mes se debe a que tiene la ventaja de considerarse “normal” en todos los países de la UE, en el sentido de que está poco afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes, como las pagas de Navidad.

Se excluyen los presidentes, miembros de consejos de administración y en, general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.

En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: Industria, Construcción y Servicios. Desde el año 2008 se incluye a la Administración Pública en el estudio, es decir, se recogen los salarios de los empleados públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales.

Respecto al ámbito temporal es una encuesta estructural de periodicidad anual.

DISEÑO DE LA ENCUESTA

Marco de la encuesta

El punto de partida es el Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a 30 de septiembre de cada año, que tiene la ventaja de su continua actualización, además de que su unidad es la propia unidad de la encuesta.

Plan de muestreo

El procedimiento de selección aleatoria de unidades corresponde a un muestreo bietápico estratificado, donde las unidades de primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social, mientras que las de segunda etapa son los trabajadores. De la muestra de cuentas de cotización se ha seleccionado aleatoriamente una relación nominal y representativa de asalariados, que se remite junto a los cuestionarios, y de quienes los informantes deben suministrar los datos requeridos: ocupación y funciones desempeñadas en el año de referencia.

A partir de la lista de unidades se seleccionan los trabajadores en cada centro, en función del total de asalariados de dicho centro que hayan estado de alta al menos 2 meses en la Seguridad Social siendo uno de ellos Octubre, y distinguiéndose los siguientes estratos:

Estrato	Número de asalariados	Trabajadores seleccionados
1	De 1 a 4 trabajadores	Todos
2	De 5 a 9 trabajadores	4
3	De 10 a 19 trabajadores	5
4	De 20 a 49 trabajadores	7
5	De 50 a 99 trabajadores	10
6	De 100 a 199 trabajadores	16
7	De 200 a 499 trabajadores	22
8	Más de 500 trabajadores	25

Éste último estrato se investiga de forma exhaustiva, y en algunos centros de cotización muy grandes se seleccionan 50 trabajadores.