

Metodología: Fuentes y conceptos

A continuación se realiza una descripción de las distintas fuentes que se han considerado de interés para el conocimiento de algún aspecto del mercado laboral riojano, donde además se definen aquellos conceptos necesarios para una buena y correcta interpretación del dato estadístico de las distintas series que aparecen en esta publicación.

Estadísticas de Paro: SPE (Metodología SISPE)

El paro registrado desempeña un papel importante en el sistema estadístico español, y si bien no puede equipararse a la cifra oficial de desempleo que ofrece la EPA, sí aporta elementos complementarios basados en la rapidez de su publicación y la posibilidad de desagregación territorial.

El SISPE, es la nueva herramienta de los SPE estatal y autonómicos que permite compartir la información básica coordinando Políticas Activas de Empleo y Prestaciones por Desempleo.

La nueva cifra de paro registrado, debido al cambio de metodología, se ajusta más a la realidad, tiene una calidad estadística mayor y es mucho más fiable. La variación de cifras no supone un aumento real del paro sino que se debe a la corrección de alguna carencia existente en la aplicación de los criterios establecidos para el cálculo de paro registrado, provocadas por la ausencia de cruces de datos con otras fuentes, y una vez incorporados éstos, por la no actualización automática de dichos conceptos.

El nuevo concepto de DENO surge con la necesidad de identificar a los beneficiarios de las acciones de las políticas de empleo, algo que con el anterior concepto de paro registrado no se podía realizar.

Los primeros resultados se empezaron a publicar en el mes de mayo de 2005. La información existente permite reconstruir la evolución de los datos

SISPE desde febrero de 2001, usando un enlace basado en datos de enero de 2005 para los que se tiene información de los dos sistemas.

Demanda de Empleo.- Solicitud de un puesto de trabajo hecha por un trabajador, desempleado o no.

Los demandantes de empleo se clasifican en Ocupados (los que tienen ya un empleo y buscan uno mejor o compatibilizarlo con otro), Con disponibilidad limitada (los que solicitan condiciones especiales de trabajo) y DENOs (los que se consideraban parados por el antiguo INEM y algunos colectivos considerados parados por la EPA)

Paro registrado.- Conjunto de demandas de empleo no satisfechas el último día del mes en las Oficinas de Empleo. Incluye las personas que tengan demandas pendientes de satisfacer el último día del mes en las Oficinas de Empleo del SPE, excepto los siguientes colectivos (situaciones laborales descritas en la Orden Ministerial de 11 de Marzo de 1985 sobre medición del Paro Registrado): Pluriempleo, trabajadores con empleo que buscan otro, estudiantes, jubilados, mayores de 65 años, parados en baja médica, trabajadores que buscan un empleo de características específicas o coyuntural, trabajadores eventuales agrarios subsidiados, trabajadores afectados por ERE y los parados que realizan trabajos de colaboración social.

Demandante no ocupado (DENOs).- Los DENOs son los parados registrados más los siguientes colectivos:

- Estudiantes
- Personas que han rechazado una acción de inserción laboral
- Demandantes de empleo coyuntural
- Demandantes de empleo de jornada reducida (menor de 20 horas)
- Trabajadores eventuales agrarios subsidiados.

Encuesta de Población Activa

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación estadística elaborada por muestreo, continua y de periodicidad trimestral, que el Instituto Nacional de Estadística viene realizando desde 1964 para obtener información sobre la población en relación con la actividad económica. Como objetivos de la encuesta pueden también señalarse la obtención de series homogéneas de resultados, y la comparación con otras estadísticas internacionales. En este sentido, en el diseño y la elaboración de la encuesta se siguen las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El ámbito poblacional de la encuesta incluye a toda persona que reside en una vivienda familiar, excluyéndose los hogares o establecimientos colectivos, las viviendas de temporada o secundarias y las viviendas vacías o deshabitadas.

El tipo de muestreo utilizado en la EPA es el bietápico estratificado, siendo las unidades primarias las secciones censales y las secundarias las viviendas familiares. El periodo de referencia de la información solicitada en la entrevista es la semana anterior a la fecha de la misma.

La encuesta se centra en el estudio de la población de 16 y más años (edad mínima legalmente establecida para poder trabajar), y en su clasificación como activos e inactivos. Dentro de los primeros se distinguen entre ocupados y parados, investigándose el tipo de trabajo, la situación en el empleo, la rama de actividad y la ocupación de los que están trabajando, y las formas de búsqueda de empleo, y las características del empleo anterior de los parados, además del nivel educativo y la formación, las condiciones de trabajo, y algunas otras características de la población en relación con la actividad.

La EPA ha experimentado algunos cambios metodológicos, entre los cuales los más importantes han tenido lugar en 1987, producidos para recoger la presencia de nuevos factores y cambios en el mercado de trabajo a partir de

los años 80; en 1992, fecha en la que se amplía el tamaño de la muestra y se cambian algunos aspectos del cuestionario, ampliándose los relativos al nivel educativo y la formación, así como a determinadas condiciones de trabajo; en el 2002, cambios de carácter metodológico que afectan a algunas de las definiciones utilizadas en la encuesta, como la aplicación de una nueva definición de parado según el reglamento nº 1897/2000 de la Comisión Europea del 7 de septiembre de 2000 así como al proceso de cálculo de resultados y en 2005 como se detalla a continuación:

Novedades metodológicas en la Encuesta de Población Activa 2005

La Encuesta de Población Activa (EPA) se ha modificado en 2005 debido a diversas causas: la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de España, debida principalmente al aumento del número de extranjeros residentes; la incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las normas de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT); y la introducción de mejoras en el método de recogida.

Las novedades pueden clasificarse en tres grupos:

1. Actualización de la base de población utilizada (revisión de las cifras de población y cambio en los factores de elevación).
2. Nueva normativa de EUROSTAT (introducción de nuevas variables y sistema de submuestras).
3. Modernización del método de recogida de la información (cambios en el cuestionario y entrevistas realizadas con el método CATI).

Además, al disponerse de los resultados definitivos del Censo de Población de 2001 se actualiza el diseño de la encuesta.

Población activa.- Se considera población activa el conjunto de todas las personas de 16 años o más que, en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, o están disponibles y realizan gestiones para incorporarse a dicha producción. Ese conjunto de personas son las ocupadas o paradas durante la semana de referencia.

Según que el periodo de referencia sea largo (doce meses, por ejemplo) o corto (una semana como máximo), quedaría reflejada una situación habitual o coyuntural, respectivamente. En la Encuesta de Población Activa, dado su carácter periódico, se ha optado por lo segundo, es decir, se utiliza como periodo de referencia la semana anterior a aquélla en que se realiza la entrevista.

Población ocupada.- Según la EPA, se clasifica como ocupado a toda persona de 16 o más años que durante la semana de referencia ha tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejercido una actividad por cuenta propia.

No se incluyen entre los ocupados a los siguientes colectivos: las personas que se ocupan de su hogar, las personas que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico y, las personas que realizan tareas fuera del ámbito de la actividad económica. Tampoco son ocupados los trabajadores ocasionales, estacionales o discontinuos en la época de menor actividad, que no hayan trabajado en la semana de referencia.

Son ocupados los estudiantes que trabajan a cambio de una remuneración y los aprendices que reciben una remuneración en metálico o en especie. También lo son los suspendidos a causa de una regulación de empleo si, habiendo garantía de reincorporación, el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o, en caso contrario, si la duración total de la ausencia va a ser igual o inferior a tres meses.

Población parada.- Se consideran paradas todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado:

- sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.
- en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir de la fecha de la entrevista.

Por lo tanto para la EPA los estudiantes, los mayores de 65 años, los trabajadores eventuales agrarios subsidiados, los que buscan un empleo

coyuntural o de jornada reducida, etc. o cualquier persona que cumpla con estas condiciones se considera parada.

Aunque en la anterior definición se incluye el criterio de búsqueda efectiva de empleo, se consideran paradas también las personas que en la semana de referencia hayan estado sin trabajo, disponibles para trabajar dentro de las dos semanas siguientes a la fecha de la entrevista y a la espera de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo en una fecha posterior a la semana de referencia.

Asimismo, son personas paradas las personas ausentes del trabajo a consecuencia de una suspensión por regulación de empleo que no crean poder incorporarse a la empresa y que hayan buscado trabajo y estén disponibles para desempeñarlo.

Los parados se subdividen en: parados que buscan su primer empleo y parados que han trabajado antes.

Población inactiva.- La población económicamente inactiva abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas durante la semana de referencia.

Comprende las siguientes categorías funcionales: personas que se ocupan de su hogar; estudiantes; jubilados o prejubilados; personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación; personas que realizan sin remuneración trabajos sociales; actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las que son ayudas familiares); incapacitados para trabajar u otra situación.

Atendiendo a los motivos de estar en situación de inactividad, se puede subdividir a los inactivos en los siguientes grupos:

A).- Personas sin trabajo pero disponibles para trabajar.

B).- Personas sin trabajo y no disponibles para trabajar.

Tasa de actividad.- Es el cociente entre el número total de activos y la población de 16 y más años.

Tasa de empleo.- Es el cociente entre el número de ocupados y la población de 16 y más años.

Tasa de paro.- Es el cociente entre el número de parados y el de activos.

Tasa de ocupación.- Es el cociente entre el número de ocupados y el de activos.

Índice de discriminación global.- Es el cociente entre la tasa de ocupación de los hombres y la de las mujeres.

Índice de discriminación de actividad.- Es el cociente entre la tasa de actividad de los hombres y la de las mujeres.

Índice de discriminación de paro.- Es el cociente entre (1- tasa de paro de los hombres) y (1- tasa de paro de las mujeres).

Índice de concentración.- Es el cociente entre los ocupados en un determinado sector de actividad y el total de ocupados.

Índice de segregación.- Es la diferencia entre el cociente de los índices de concentración de los hombres ocupados en un sector y las mujeres ocupadas en el mismo sector, menos la unidad.

Estadísticas de Empleo: SPE

Los SPE estatal y autonómicos, tienen asignada las competencias de inserción laboral y promoción de los trabajadores en el mundo laboral.

Para ellos, los trabajadores deben de formalizar las demandas en las distintas oficinas de empleo que correspondan. La información sobre los demandantes de empleo procede de los datos de la última contratación.

A partir de estas demandas formalizadas, se obtienen los distintos datos, con los que se han realizado las tablas informativas del mercado de trabajo.

Contratos registrados: SRE

La Estadística de Contratos Registrados es elaborada por el Observatorio Riojano de Empleo con periodicidad mensual y ofrece información sobre las características de la contratación como un medio para analizar el uso y comportamiento de los diversos tipos de contratos existentes con respecto a distintos colectivos y a sus particularidades. Constituye un indicador mensual de la evolución del empleo, aunque no estrictamente de su nivel, debido a que la rotación en el empleo temporal, también queda reflejada por este indicador. La variable básica de análisis está constituida por el tipo de contrato registrado en las oficinas de empleo de La Rioja.

Contrato de trabajo registrado.- La variable básica de análisis está constituida por el tipo de contrato que se practica durante el periodo de referencia, y que se contabiliza a finales del mismo. En la estadística de cada mes se reflejan los contratos introducidos en la base de datos durante este periodo de tiempo con independencia de cuando fue registrado el contrato, por lo que en un mes determinado pueden incluirse contratos registrados con anterioridad y que por causas técnicas o de otra índole no pudieron ser introducidos en su día en la base de datos.

Habrà de tenerse en cuenta que según Real Decreto Ley (RDL) 18/93 y Real decreto (RD) 1/95 de 24 de marzo los empleadores están obligados a comunicar a las oficinas de empleo las contrataciones realizadas que no exijan contrato escrito o cuyo registro no fuera obligado.

Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social

Se recoge en esta estadística la información relativa a los trabajadores afiliados a los distintos regímenes del Sistema de la Seguridad Social en situación de alta laboral y situaciones asimiladas al alta. Los datos no incluyen a los trabajadores en situación de desempleo, con convenios especiales, pertenecientes a empresas acogidas a planes de reconversión y que reciben

ayudas en concepto de jubilación anticipada y situaciones especiales sin efecto en cotizaciones.

La información referente a trabajadores procede de la explotación estadística del fichero de afiliación de los trabajadores a los distintos regímenes de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina.

La afiliación al Sistema de la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social y única para toda la vida del trabajador y para todo el Sistema, sin perjuicio de las bajas, altas, y demás variaciones que con posterioridad a la afiliación puedan producirse.

El número de afiliados no se corresponde necesariamente con el de trabajadores, sino con el de situaciones que generan obligación de cotizar.

Con respecto a la clasificación por regímenes, se ha tenido en cuenta la integración, vigente desde el 1 de enero de 1987, de los Regímenes Especiales de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen de Autónomos.

Estadística de Accidentes de Trabajo

La D.G. de Empleo y Relaciones Laborales, proporciona información sobre la siniestralidad laboral en nuestra región. Durante el año 2005 la notificación de los accidentes de trabajo con baja y sin baja se han realizado de forma electrónica a través del sistema de Declaración de Accidentes de Trabajo (DELTA), sistema regulado por Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de noviembre de 2002 (BOE 19/12/2002). Se recogen datos sobre accidentes que han causado la baja del trabajador y han ocurrido durante la jornada de trabajo, puesto que ambos hechos son los de mayor importancia, tanto en lo referente al análisis como a efectos de adoptar

medidas preventivas, si bien se ofrece información referida a la totalidad de los accidentes de trabajo.

El periodo de referencia utilizado es la fecha de la baja para accidentes y la fecha de ocurrencia para los accidentes sin baja.

Accidentes de trabajo.- Se consideran como tales los ocurridos durante la jornada de trabajo, dentro del propio centro de trabajo o por desplazamiento, o al ir o al volver del lugar de trabajo. Se excluyen de esta denominación las recaídas que son tratadas por separado. Según el dictamen facultativo, los accidentes de trabajo se clasifican en leves, graves, muy graves y mortales.

Accidentes de trabajo en jornada de trabajo.- Son los que tienen lugar durante la jornada de trabajo. Se incluyen los ocurridos en algunas de las tres situaciones siguientes: en el centro de trabajo habitual, en desplazamiento durante la jornada laboral y en otro centro o lugar de trabajo.

Accidentes de trabajo "in itinere".- Son los ocurridos al ir o al volver del trabajo.

Accidentes de trabajo con baja.- Son los que conllevan la(s) baja(s) médico-laboral(es) del trabajador o los trabajadores accidentados.

Accidentes de trabajo sin baja.- Son los que no acarrear la(s) baja(s) médico-laboral(es) del trabajador o los trabajadores accidentados.

Estadísticas de Enfermedades Profesionales

La D.G. de Empleo y Relaciones Laborales, proporciona información sobre las enfermedades profesionales a partir de la recepción de los partes de enfermedad profesional con baja y sin baja presentados mensualmente por las Direcciones Provinciales de Trabajo.

Enfermedades profesionales.- Enfermedades sufridas por un trabajador, ocasione o no su baja laboral, que hayan sido diagnosticadas como enfermedad profesional.

Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

La información recogida en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, de carácter registral, procede de la explotación de las “Hojas estadísticas” que se cumplimentan para cada convenio, una vez firmados por las comisiones negociadoras de los mismos, y que forma parte de la documentación que es necesario presentar ante la autoridad laboral competente para proceder a su registro, de acuerdo con lo dispuesto por Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Entre las variables básicas proporcionadas se encuentran las revisiones salariales según ámbito funcional, la fecha de vigencia, fecha de inicio de los efectos económicos, las empresas y trabajadores afectados.

Convenios.- Los convenios colectivos de trabajo son, con carácter general, los pactos laborales registrados de acuerdo con la legislación vigente cuyos efectos económicos se inician en el periodo de referencia de la información.

Trabajadores afectados.- El número de trabajadores afectados se identifica con el conjunto de los trabajadores a los que es de aplicación el convenio colectivo correspondiente en el periodo de referencia de la información.

Estadística de Expedientes de Regulación de Empleo

La materia que investiga la D.G. de Empleo y Relaciones Laborales, son los expedientes de regulación de empleo presentados por las empresas o por

los representantes legales de los trabajadores para solicitar la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo o la reducción de jornada por determinadas causas.

Los datos sobre expedientes de regulación de empleo se clasifican en: Autorizados; No autorizados y Desistidos (cualquiera que sea la Autoridad Laboral que los haya resuelto).

Según modalidad, los expedientes de regulación de empleo se clasifican en: Extinción; Suspensión del contrato, Reducción de jornada y EREs concursales.

Una empresa pide autorización para hacer un ERE que afecta a un grupo de trabajadores. Este ERE puede ser de suspensión ó extinción. También pueden venir EREs concursales (competencia del juzgado mercantil que acontezca) como proceso de un concurso de acreedores. Una vez autorizado el ERE, la empresa lo puede ejecutar en distintos periodos.

Estadística de Huelgas y Cierres Patronales

Esta estadística ofrece información sobre los aspectos cuantitativos más relevantes (huelgas convocadas, participantes y jornadas perdidas) de la conflictividad laboral. Así, la D.G. de Empleo y Relaciones Laborales realiza una recepción, seguimiento y coordinación de huelgas y cierres patronales según la definición de la OIT, producidos cada año y la repercusión territorial de los mismos.

Se obtiene la información a partir del registro en base de datos y elaboración de estadística mensual que cumplimenta la D.G. de Empleo y Relaciones Laborales.

Huelga.- En las huelgas incluidas en el año se consideran tanto las que han comenzado en ese mismo año como las iniciadas en algún mes del año anterior pero que han tenido incidencia a lo largo de aquel.

Se recoge todo tipo de huelgas, exista o no, constancia administrativa de su

convocatoria, excepto: Las que no implican "jornadas no trabajadas" ("huelgas de celo"); Las que no suponen una reducción significativa de la jornada laboral y, en concreto, las de duración inferior a una hora; Las que se refieren a actividades convencionalmente "no productivas": huelgas de estudiantes, de consumidores, etc.; Las que afectan a colectivos sin derecho a huelga como los funcionarios militares y de las Fuerzas de Seguridad del Estado.

Con independencia de su carácter continuo o discontinuo y de su ámbito territorial, sectorial o temporal, la unidad huelga, de acuerdo a las normas de la OIT, se computa como un solo conflicto cuando esté convocada por una sola organización (o conjunto de organizaciones) o por una sola persona (o conjunto de personas).

Se entiende por huelga general aquella de cualquier ámbito territorial cuya incidencia afecte a varias agrupaciones de actividad económica.

Trabajadores convocados.- Trabajadores con derecho a la huelga independientemente de si han participado o no.

Trabajadores participantes.- Son los trabajadores de centros implicados en la huelga que participaron en la misma, suspendiendo voluntariamente su trabajo, ya sea durante todo el tiempo de duración de la huelga o en una parte del mismo.

Jornadas no trabajadas.- Son las jornadas no trabajadas por los trabajadores participantes en las huelgas. Se calcula, en los casos de huelgas de días completos y con participación constante, multiplicando el total de trabajadores participantes por el número de días laborables de duración del conflicto; en los demás casos, se tiene en cuenta para dicho cálculo la parte de jornada no trabajada y la participación media de los trabajadores.

Estadística de Conciliación

Se ofrecen datos sobre conciliaciones individuales, desagregados según las variables más relevantes, así como sobre las conciliaciones colectivas y

mediaciones. Se dedica un apartado especial para las conciliaciones individuales terminadas en despidos, que por su especial trascendencia, desagrega según características personales y profesionales de los despedidos y de las empresas en las que éstos desarrollan su actividad laboral.

La D.G. de Empleo y Relaciones Laborales cumplimenta las fichas estadísticas que mensualmente remiten a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a partir de las cuales se realiza la estadística.

Conciliación.- Se entiende por ello el intento obligatorio de avenencia entre trabajadores y empresarios, efectuado ante los servicios administrativos competentes, en los casos de conflictos de intereses derivados del contrato de trabajo y de la interpretación de las normas que regulan las relaciones laborales. Este trámite intenta obtener un acuerdo libre y pactado de los interesados y evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social.

Conciliación individual.- Es el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación de esta índole, aunque el intento de avenencia se efectúe para un colectivo de trabajadores.

Conciliación colectiva.- Es el intento de resolución de conflictos colectivos que afectan a intereses generales de los trabajadores y que son susceptibles de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento.

Resolución de la conciliación.- Ambos tipos de conciliaciones pueden ser resueltos: Con avenencia (cuando se produce acuerdo entre las partes); Sin avenencia; Intentadas sin efecto (cuando no comparece la parte o partes demandadas); Tenidas por no presentadas (cuando, debidamente citadas las partes, la promotora no comparece al acto); Desistidas (cuando comparece la parte promotora al solo efecto de desistir del conflicto planteado); Otro tipo (cuando la reclamación es improcedente, se ha recibido por correo, se ha registrado obligatoriamente, etc.).

Estadística de Asuntos Judiciales

Los datos proceden de la información sobre los asuntos resueltos contenida en los cuestionarios estadísticos que cumplimentan trimestralmente los Juzgados de lo Social. Estos Órganos, creados por la Ley 38/1988 de 28 de diciembre, de demarcación y de planta judicial, sustituyen a las antiguas Magistraturas de Trabajo. Los citados cuestionarios son remitidos a la Subdirección General de Estadística del correspondiente Departamento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en donde se procede a la elaboración de la correspondiente estadística.

Cada uno de los asuntos resueltos puede corresponderse con un demandante o con varios, no disponiéndose de información estadística sobre esta circunstancia.

Encuesta de Coyuntura Laboral

La Encuesta de Coyuntura Laboral es una encuesta dirigida a las empresas, realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con una periodicidad trimestral desde 1990 y cuya finalidad más importante es proporcionar información sobre los efectivos laborales y su composición, la jornada laboral, las ausencias de trabajo, y otros aspectos laborales.

El directorio utilizado en la encuesta son las cuentas del Régimen General y de la Minería del Carbón pertenecientes al Fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social y la unidad que se toma como referencia de la información es la cuenta de cotización, que está constituida por un colectivo de trabajadores de una misma empresa homogéneo frente a la cotización, cuya actividad laboral se realiza en una misma provincia. Hay que tener en cuenta que aunque conceptualmente no existe identidad entre establecimiento o

centro de trabajo y cuenta de cotización, en la práctica ambos conceptos coinciden en un alto porcentaje de casos.

El ámbito poblacional de la encuesta lo integran los trabajadores asalariados que ejercen su actividad laboral en centros de más de cinco trabajadores. A partir de 1997 se amplía la recogida de información a centros de más de un trabajador.

Sectorialmente la encuesta sólo se realiza para el sector no agrario y comprende todas las ramas de actividad de la Industria, Construcción y Servicios, excluyéndose de este último sector la Administración Pública, Defensa Nacional y Seguridad Social, Representaciones diplomáticas y Organismos internacionales y Organizaciones religiosas.

El periodo que se toma como referencia para la información es el último día del trimestre, para los efectivos laborales, y el conjunto del trimestre para los datos de jornada laboral.

Efectivos laborales.- Trabajadores asalariados que ejercen su actividad laboral en centros de más de 5 trabajadores y que el último día del trimestre de referencia mantienen un vínculo laboral, con una empresa radicada en territorio español. En los efectivos laborales se incluyen también aquéllos que en el último día del trimestre de referencia no desarrollan su actividad laboral por vacaciones, permisos, conflictividad laboral etc., los que están de baja por incapacidad laboral transitoria o maternidad y los que se encuentran en suspensión de empleo o reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación de empleo. De acuerdo con esta definición los efectivos laborales se corresponden con los puestos de trabajo ocupados y en consecuencia una misma persona puede figurar contabilizada tantas veces como puestos de trabajo ocupe ya sea a jornada completa o parcial.

Tipos de contrato.- Se distingue entre indefinido (cuando los trabajadores han sido contratados por tiempo indefinido, con independencia de su tipo de contrato, incluyéndose los fijos discontinuos en sus periodos de actividad laboral) y temporal (cuando los trabajadores han sido contratados por un

periodo de duración determinada). Los efectivos laborales con contrato temporal incluyen los acogidos a las diversas modalidades de contratación laboral (por obra o servicio, por circunstancias de la producción, prácticas, etc.).

Tipos de jornada.- Los efectivos laborales se clasifican con relación a la jornada laboral en trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Los efectivos laborales a tiempo completo son los trabajadores que realizan más de 2/3 de la jornada de trabajo habitual en la actividad a la que se dedica el centro y contratados bajo alguna modalidad de contrato a tiempo completo. Los efectivos laborales a tiempo parcial son los trabajadores contratados para realizar 2/3 o menos de la jornada de trabajo habitual en la actividad a la que se dedique el centro y contratados bajo alguna modalidad de contrato a tiempo parcial.

Tamaño de centros.- Se consideran cuatro grupos de centros según su tamaño en número de trabajadores para la clasificación de los efectivos laborales, de 1 a 5 trabajadores, de 6 a 50, de 51 a 250 y más de 250.

Jornada media efectiva trimestral por trabajador.- Se define como el número medio de horas efectivamente realizadas al trimestre por trabajador. Se obtiene como media ponderada de las jornadas medias efectivas por trabajador a tiempo completo y parcial.

La jornada media efectiva al trimestre por trabajador a tiempo completo se estima de la siguiente manera: a las horas anuales pactadas (las establecidas en el convenio colectivo vigente al final del trimestre de referencia o en las ordenanzas laborales u otros acuerdos similares o, en su defecto, las acordadas entre el empresario y los trabajadores o las que está previsto se realicen) se suman las correspondientes a fiestas laborales y las concedidas en concepto de vacaciones y puentes no recuperables. Se multiplica el resultado por todos los trabajadores a tiempo completo del centro en el trimestre de referencia y este último resultado se divide por 4, con objeto de obtener una media trimestral. A esta media se le añaden las horas extraordinarias del trimestre y se le restan las horas no trabajadas independientemente de su

motivación de los trabajadores a tiempo completo. Al final se divide por el total de trabajadores a tiempo completo.

La jornada media efectiva por trabajador a tiempo parcial se obtiene deduciendo del número de horas que estaba previsto realizar durante el trimestre de referencia por todos los trabajadores a tiempo parcial, las horas no trabajadas por las mismas causas antes expuestas. Obtenido este dato se divide por el total de trabajadores a tiempo parcial del centro en el trimestre de referencia.

Horas no trabajadas.- Se entiende por hora no trabajada el tiempo no trabajado durante la jornada laboral independientemente de su motivación. Se consideran separadamente las siguientes causas: vacaciones retribuidas, fiestas laborales, puentes no recuperables, incapacidad laboral transitoria, maternidad, expediente de regulación de empleo, conflictividad laboral, permisos remunerados, actividades de representación sindical, absentismo no justificado, formación y otras causas.

Horas extraordinarias.- Se trata del total de horas que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria en el trimestre por los trabajadores a tiempo completo.

Encuesta de Trimestral de Coste Laboral

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral es una operación estadística continua realizada por el INE, de carácter coyuntural y periodicidad trimestral, que tiene por objetivos proporcionar información sobre: Coste Laboral medio por trabajador y mes; Coste Laboral medio por hora efectiva de trabajo y Tiempo trabajado y no trabajado.

Comprende a todos los trabajadores por cuenta ajena que estén asociados a cuentas de cotización, con independencia de su tamaño, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Régimen Especial de la

Minería del carbón y se extiende al conjunto de la industria, la construcción y los servicios, quedando excluidas, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria, el servicio doméstico y los organismos extraterritoriales.

Coste total.- Comprende el Coste salarial total más Otros costes.

Otros costes.- Percepciones no salariales más cotizaciones obligatorias menos subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social.

Coste salarial total.- Incluye los costes salariales ordinarios (pagos salariales de periodicidad mensual), pagos extraordinarios y pagos atrasados.

Coste por percepciones no salariales.- Incluye coste por I.T., por desempleo, por otras prestaciones sociales directas, por indemnizaciones por despido y por otras percepciones no salariales.

Coste por cotizaciones obligatorias.- Coste de la Seguridad Social obligatoria soportado por el empleador.

Subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social.- Reducciones, bonificaciones y subvenciones en las liquidaciones a la Seguridad Social.

Protección Social

Pensiones contributivas

Las cifras sobre pensiones son obtenidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) mediante la explotación del fichero de gestión de estas pensiones y facilitadas por este Organismo a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que mensualmente publica los datos de las pensiones contributivas vigentes el primer día del mes.

La estadística de pensiones, proporciona información no sólo del número de pensiones registradas de cada tipo, sino también del importe medio de estas pensiones.

Pensión.- Prestación periódica vitalicia o de duración indeterminada. Excepcionalmente, también se llaman "pensiones" a las de orfandad, limitadas en el tiempo, salvo que el beneficiario esté incapacitado para todo trabajo con anterioridad a la causación de la prestación.

Incapacidad permanente.- Es la pensión percibida por el trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitiva, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Jubilación.- Consiste en la pensión vitalicia concedida a los trabajadores en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinan, cuando alcanzada la edad establecida, cesen o hayan cesado en el trabajo.

Muerte y supervivencia.- Son las pensiones que se otorgan en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuera su causa, y son las siguientes: pensión de viudedad, pensión de orfandad y pensión vitalicia o subsidio temporal en favor de familiares.

SOVI.- En el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez se recogen las pensiones percibidas por aquellas personas que antes del 1 de enero de 1967, fecha de extinción del mismo, tuviesen cubierto el periodo de cotización exigido en este régimen o, en su defecto, hubiesen figurado afiliados con anterioridad a 1940 al extinguido Régimen del Retiro Obrero Obligatorio, siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social. Las pensiones del S.O.V.I. se clasifican, según clase, en incapacidad permanente, jubilación y viudedad, dependiendo de la que corresponda.

Pensiones no contributivas

Los datos relativos a pensiones no contributivas y prestaciones de la LISMI son obtenidos por el IMSERSO mediante la explotación del fichero de gestión de estas prestaciones y facilitados por dicho Organismo a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Las cifras sobre pensiones asistenciales son obtenidas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social mediante la explotación del fichero de gestión de estas pensiones y facilitadas por dicha Dirección General a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales.

La información que se recoge en este apartado se refiere a las prestaciones de carácter asistencial no contributivo siguientes: pensiones no contributivas de la Seguridad Social, pensiones asistenciales a ancianos y enfermos del extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social (FAS) y prestaciones sociales y económicas derivadas de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Pensión no contributiva.- Prestación periódica vitalicia o de duración indeterminada en favor de aquellas personas que no han cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar prestaciones de nivel contributivo por la realización de actividades profesionales. Las pensiones no contributivas se financian mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social. Las clases de estas pensiones son Invalidez y Jubilación y los beneficiarios de las mismas deben reunir los siguientes requisitos:

- Invalidez: ser mayor de dieciocho y menor de sesenta y cinco años de edad; Residir legalmente en territorio español; Estar afectado por una minusvalía o por una enfermedad crónica en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento; Carecer de rentas o ingresos suficientes.
- Jubilación: haber cumplido los sesenta y cinco años de edad; Residir legalmente en territorio español; Carecer de rentas o ingresos suficientes.

Pensiones asistenciales.- Las pensiones asistenciales son ayudas económicas individualizadas de carácter periódico en favor de ancianos y de

enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo. Los beneficiarios de estas ayudas deben reunir las siguientes condiciones:

- Carecer de medios económicos para la subsistencia. Se considera que carece de dichos medios quien percibe durante el año natural unos ingresos inferiores al importe anual de estas pensiones, ya sea en concepto de rentas, de pensiones o de cualquier otro tipo de retribuciones.
- No tener familiares obligados a mantenerlos o, si los tienen, que éstos carezcan de la posibilidad material de hacerlo.
- No pertenecer a ninguna Institución que esté obligada a prestarles asistencia.
- No ser propietarios o usufructarios de bienes muebles o inmuebles que indiquen la existencia de medios materiales suficientes para atender su subsistencia.
- Haber cumplido 66 años de edad, en las ayudas por ancianidad, o encontrarse absolutamente incapacitado para toda clase de trabajo, en el caso de ayuda por enfermedad o invalidez.

La gestión de estas pensiones está transferida actualmente a todas las comunidades autónomas y se financian con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Prestaciones de la LISMI.- La acción protectora derivada de la LISMI comprende:

- a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.
- b) Rehabilitación médico-funcional, Recuperación profesional y Medidas de integración social.
- c) Subsidio de garantía de ingresos mínimos.
- d) Subsidio por ayuda de tercera persona.
- e) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

Podrán ser beneficiarios de estas prestaciones las personas que reúnan las siguientes condiciones generales:

- Estar afectadas por una disminución previsiblemente permanente de la que se derive una minusvalía o estar afectadas por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.

- No estar comprendidas en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.
- No ser beneficiarias o no tener derecho, por edad o cualquier otras circunstancias, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad.
- Tener recursos personales inferiores en cuantía al 70 por 100, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional vigente en cada año.

Los datos que aquí se recogen se refieren exclusivamente a las siguientes prestaciones: Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica; Subsidio de garantía de ingresos mínimos; Subsidio por ayuda de tercera persona; Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

El reconocimiento y gestión de estas prestaciones corresponde al IMSERSO y a los organismos competentes de las comunidades autónomas con funciones y servicios transferidos y se financian con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Prestaciones por desempleo

La fuente de información es el Servicio Público de Empleo Estatal, derivándose los datos de la gestión de la concesión de las prestaciones por desempleo. Los datos se obtienen, a partir de enero de 1994 de la explotación del fichero informatizado denominado SIPRE y de la Estadística de Trabajadores Eventuales Agrarios Subsidiados. Con anterioridad al año 1994, la información que ahora se obtiene íntegramente del fichero SIPRE era completada con la facilitada por las antiguas Oficinas de Empleo del INEM.

La información que se recoge en este apartado se refiere a las prestaciones que protegen la situación por desempleo de nivel contributivo, asistencial y renta activa de inserción. Para acceder a las prestaciones contributivas es necesario la previa cotización a la Seguridad Social por dicha contingencia.

FOGASA

La información procede de la estadística que elabora mensualmente el Fondo de Garantía Salarial en base a los expedientes tramitados por dicho Organismo y que publica, con periodicidad mensual.

El Fondo de Garantía Salarial, que inició su funcionamiento en el año 1977, es un Organismo Autónomo de carácter administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que tiene por finalidad la gestión de las prestaciones de garantía salarial contempladas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, destinadas a garantizar a los trabajadores la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones pendientes de pago. Tal protección es cubierta por el citado Organismo, que se financia con cotizaciones empresariales específicas y con los ingresos provenientes de su obligatoria subrogación de los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios deudores.

Se ofrece exclusivamente información sobre las prestaciones económicas realizadas por el Fondo de Garantía Salarial. Las prestaciones concedidas por el Fondo se refieren a cantidades autorizadas en cada mes, aunque pudieran ser satisfechas en otros meses distintos.

Prestaciones por "insolvencia".- Se incluye el importe de las indemnizaciones y salarios pendientes de pago, motivados por declaración de insolvencia en los Juzgados de lo Social, suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores y fuerza mayor, así como los salarios de tramitación acordados por la jurisdicción competente.

Prestaciones por "regulación".- Recogen, únicamente, las indemnizaciones correspondientes al 40 por ciento de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores de empresas de menos de veinticinco trabajadores en los casos de despido colectivo y despido por causas objetivas derivadas de la

necesidad de amortizar puestos de trabajo (artículos 51 y 52, apartado c, del Estatuto de los Trabajadores) fundados ambos en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El número de empresas que figuran en los datos anuales de los diferentes cuadros se ha obtenido sumando los datos mensuales sin proceder a su regularización, por lo que una misma empresa se contabiliza tantas veces como expedientes origina, siendo el número real de empresas afectadas inferior al número de expedientes generados por las mismas. El número de trabajadores beneficiarios por insolvencia no es la suma del número de trabajadores "por salarios" más el número de trabajadores "por indemnización", dado que el mismo trabajador puede figurar en ambas rúbricas.