

**REGLAMENTO (CE) Nº 1916/2000 DE LA COMISIÓN
de 8 de septiembre de 2000**

por el que se aplica el Reglamento (CE) nº 530/1999 del Consejo, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales, en lo que se refiere a la definición y transmisión de la información sobre la estructura de los ingresos

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea,

Visto el Reglamento (CE) nº 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales ⁽¹⁾ y, en particular, su artículo 11,

Considerando lo siguiente:

- (1) Con arreglo al artículo 11 del Reglamento (CE) nº 530/1999, las medidas de aplicación necesarias incluyen la definición y desglose de la información que debe proporcionarse y el formato técnico apropiado para la transmisión de los resultados.
- (2) Las medidas previstas en el presente Reglamento se ajustan al dictamen emitido por el Comité del programa estadístico, creado por la Decisión 89/382/CEE, Euratom del Consejo ⁽²⁾.

Artículo 1

Definición y desglose de la información

Con arreglo al artículo 6 del Reglamento (CE) nº 530/1999, los Estados miembros deberán facilitar información sobre las variables que figuran en el anexo I del presente Reglamento.

Con este fin, las definiciones de las variables figuran en el anexo II del presente Reglamento.

Artículo 2

Formato técnico para la transmisión de los resultados

El formato técnico apropiado que debe utilizarse para la transmisión de los resultados figura en el anexo III del presente Reglamento.

Artículo 3

Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el 8 de septiembre de 2000.

Por la Comisión
Pedro SOLBES MIRA
Miembro de la Comisión

⁽¹⁾ DO L 63 de 12.3.1999, p. 6.

⁽²⁾ DO L 181 de 28.6.1989, p. 47.

ANEXO I

LISTA DE VARIABLES

1. **Información relativa a la unidad local a la que pertenecen los asalariados de la muestra**
 - 1.1. La región, según la nomenclatura de unidades territoriales estadísticas (NUTS)
 - 1.2. El tamaño de la empresa a la que pertenece la unidad local
 - 1.3. La actividad económica, según la nomenclatura general de actividades económicas de las comunidades europeas (NACE rev.1) establecida por el Reglamento (CEE) nº 3037/90 del Consejo ⁽¹⁾
 - 1.4. El tipo de control económico y financiero, en el sentido de la Directiva 80/723/CEE de la Comisión ⁽²⁾
 - 1.5. La existencia de convenios colectivos que cubran a la mayoría de asalariados de la unidad de observación
 - 1.6. El número total de asalariados de la unidad local (*facultativo*)
 - 1.7. El principal mercado de los productos de la empresa (*facultativo*)
 - 1.8. El tamaño del grupo de empresas (*facultativo*)
 - 1.9. El país donde reside la entidad que controla el grupo de empresas (*facultativo*)
2. **Información relativo a cada asalariado de la muestra**
 - 2.1. Sexo
 - 2.2. Edad
 - 2.3. Ocupación, según la «Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones» [CIUO-88 (COM)]
 - 2.4. Puesto de gestión o de control (*facultativo*)
 - 2.5. Nivel de educación y formación, según la «Clasificación Internacional Normalizada de la Educación» (CINE 97)
 - 2.6. Antigüedad en la empresa
 - 2.7. Tiempo completo o tiempo parcial
 - 2.8. Tipo de contrato de trabajo
 - 2.9. Ciudadanía (*facultativo*)
 - 2.10. Cubierto por un sistema público de fomento del empleo (*facultativo*)
 - 2.11. Años de interrupción de carrera en la actual empresa (*facultativo*)
3. **Información relativa a los ingresos, las horas pagadas y los días no trabajados**
 - 3.1. Total de ingresos brutos de un mes representativo
 - 3.1.1. Ingresos por horas extraordinarias
 - 3.1.2. Pagos especiales por trabajo a turnos
 - 3.2. Total de ingresos anuales brutos en el año de referencia
 - 3.2.1. Número de semanas/meses a los que se refieren los ingresos anuales brutos
 - 3.2.2. Total de primas anuales
 - 3.2.2.1. Primas periódicas no abonadas en cada salario (*facultativo*)
 - 3.2.2.2. Primas anuales basadas en la productividad (*facultativo*)
 - 3.2.2.3. Primas anuales relacionadas con la participación en los beneficios (*facultativo*)
 - 3.3. Cotizaciones sociales obligatorias e impuestos pagados por el empleador en nombre del asalariado (*facultativo*)
 - 3.3.1. Cotizaciones obligatorias de la seguridad social (*facultativo*)
 - 3.3.2. Impuestos (*facultativo*)
 - 3.4. Número de horas pagadas durante el mes representativo (o en un mes normal de trabajo)

⁽¹⁾ DO L 293 de 24.10.1990, p. 1.

⁽²⁾ DO L 195 de 29.7.1980, p. 35.

-
- 3.4.1. Número de horas extraordinarias pagadas durante el mes representativo
 - 3.5. Días de ausencia al año
 - 3.5.1. Días de vacaciones anuales (excepto los días de baja por enfermedad)
 - 3.5.2. Días de baja por enfermedad al año (*facultativo*)
 - 3.5.2.1. Días de baja por enfermedad al año pagados por el empleador (*facultativo*)
 - 3.5.2.2. Días de baja por enfermedad al año no pagados por el empleador (*facultativo*)
 - 3.5.3. Días de formación profesional al año (*facultativo*)
 - 3.6. Estimación de pagos en especie al año (*facultativo*)
 - 4. **Factores de extrapolación**
 - 4.1. Factor de extrapolación para la unidad local
 - 4.2. Factor de extrapolación para cada asalariado
-

ANEXO II

DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

1. Información relativa a la unidad local a la que pertenecen los asalariados de la muestra

La recogida de estadísticas estructurales sobre ingresos debe basarse en unidades locales y empresas con arreglo al Reglamento (CEE) n° 696/93 del Consejo ⁽¹⁾ y proporcionar información de los asalariados en empresas de 10 trabajadores o más clasificadas según su tamaño y su actividad principal. Las estadísticas deben cubrir todas las actividades definidas en las secciones C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N y O de la nomenclatura general de actividades económicas de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo «NACE rev. 1»). No obstante, las actividades M, N y O serán facultativas para 2001/02.

- 1.1. La región donde se halle la unidad local, según la nomenclatura de unidades territoriales estadísticas (NUTS), nivel 1.
- 1.2. El tamaño de la empresa a la que pertenezca la unidad local, según la clasificación siguiente por número de asalariados: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 o más asalariados.
- 1.3. La actividad económica de la unidad local, según el nivel de división de la NACE rev. 1.
- 1.4. El tipo de control económico y financiero, en el sentido de la Directiva 80/723/CEE de la Comisión

Con arreglo a la Directiva 80/723/CEE (relativa a la transparencia de las relaciones financieras entre los Estados miembros y las empresas públicas), se entiende por «empresa pública» cualquier empresa en la que los poderes públicos puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad, de la participación financiera o de las normas que la rigen.

Se presume que hay influencia dominante (o control) cuando los poderes públicos, directa o indirectamente, y respecto de la empresa:

- poseen la mayoría del capital suscrito de la empresa (> 50 %), o
- disponen de la mayoría de los votos inherentes a las participaciones emitidas por la empresa, o pueden designar a más de la mitad de los miembros del órgano de administración, de dirección o de vigilancia de la empresa.

Con objeto de determinar la entidad real de control, es preciso estudiar la cadena completa de propiedad.

La naturaleza del control ejercido sobre la empresa se codificará según las categorías siguientes:

- control público,
- control privado,
- control compartido.

- 1.5. La existencia de un convenio colectivo que cubra a la mayoría de asalariados en la unidad de observación

Los convenios colectivos pueden ser:

- nacionales (acuerdo interconfederal), cuando cubren a trabajadores de una amplia gama de sectores distintos, y son firmados generalmente por una o varias confederaciones sindicales y por una o varias organizaciones empresariales nacionales,
- sectoriales, cuando establecen los términos y condiciones de empleo para todos o la mayoría de los trabajadores y asalariados de un determinado sector industrial o económico,
- sectoriales, pero en regiones determinadas,
- de empresa, o de un solo empleador, cuando sólo cubren a trabajadores de la misma empresa, independientemente de su tamaño; el convenio puede limitarse a determinadas unidades locales o grupos de asalariados de la empresa,
- aplicados exclusivamente a los trabajadores de una unidad local,
- de cualquier otro tipo no especificado anteriormente.

La respuesta debe ser afirmativa cuando más del 50 % de los asalariados de la unidad local están cubiertos por cualquiera de los convenios colectivos mencionados.

Las oficinas nacionales, en lugar de preguntar por el tipo de convenio colectivo, pueden solicitar qué tipo de disposiciones colectivas se aplican y, a partir de las respuestas, determinar el tipo de convenio colectivo.

⁽¹⁾ DO L 76 de 30.3.1993, p. 1.

- 1.6. Número total de asalariados en la unidad local (*facultativo*)
- El número de asalariados debería coincidir con la información incluida en el registro empresarial llevado a efectos estadísticos.
- 1.7. Mercado principal de los productos de la empresa (*facultativo*)
- La información sobre el mercado principal de los productos de la empresa debe recogerse con arreglo a los epígrafes siguientes:
- mercado local o regional,
 - mercado nacional,
 - mercado de la Unión Europea,
 - mercado mundial.
- El objetivo es sólo saber cuál es el mercado mayor (únicamente una respuesta).
- 1.8. Tamaño del grupo de empresas (*facultativo*)
- El grupo de empresas es una unidad estadística definida en el Reglamento (CEE) nº 696/93, relativo a las unidades estadísticas. El grupo de empresas debe considerarse a escala mundial. En la mayoría de los casos, la unidad local pertenece a una empresa no controlada por ningún grupo nacional o extranjero. En general se sabe si las unidades locales forman parte de un grupo de empresas. Como orientación práctica, puede preguntarse si la contabilidad de la empresa está totalmente consolidada en la contabilidad del grupo de empresas.
- 1.9. País donde se halla la entidad que controla al grupo de empresas (*facultativo*)
- La entidad que controla el grupo de empresas es la unidad jurídica que ejerce el control real con arreglo al capítulo 4.30 del Sistema de cuentas nacionales de 1993. Debe anotarse el país donde se halla dicha entidad. En muchos casos, el país coincide con el de la unidad local en cuestión. Como orientación práctica, hágase constar el país donde se halla la unidad jurídica que publica la contabilidad consolidada de todo el grupo.
2. **Información sobre cada asalariado de la muestra**
- Los asalariados son todas las personas con un contrato laboral directo con la empresa o unidad local que perciben una remuneración, independientemente del tipo de trabajo que realicen, el número de horas trabajadas (tiempo completo o parcial) o la duración del contrato (determinada o indefinida). Sólo se incluirán los trabajadores a domicilio ⁽¹⁾ si existe un acuerdo explícito de que su remuneración dependerá del número de horas trabajadas. Se incluirá a los aprendices y trabajadores en prácticas.
- Se excluirán las categorías siguientes:
- trabajadores familiares,
 - trabajadores a domicilio remunerados según el producto o servicio que suministren,
 - trabajadores eventuales (es decir, contratados sin que se hayan establecido previamente sus horas de trabajo),
 - trabajadores interinos (empleados mediante agencias; sólo deben incluirse si la agencia que los emplea es la propia unidad de observación),
 - personas totalmente remuneradas mediante honorarios, o a comisión,
 - miembros del consejo de administración de la empresa,
 - propietarios, directores o gerentes no remunerados (remunerados mediante participación en los beneficios o mediante honorarios),
 - asalariados de la unidad observada que trabajan permanentemente (durante más de un año) en una sucursal con sede en el extranjero,
 - trabajadores voluntarios.
- 2.1. Sexo
- 2.2. Edad en años cumplidos en la fecha especificada del mes representativo
- 2.3. Ocupación, según la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones [CIUO-88 (COM)]
- La ocupación debe codificarse con arreglo a la clasificación CIUO-88 (COM), como mínimo en el nivel de dos dígitos y, si es posible, en el de tres dígitos.
- Los aprendices y trabajadores en prácticas con un contrato laboral se clasificarán en la ocupación para la que estén llevando a cabo su aprendizaje o período de prácticas.

⁽¹⁾ Un trabajador a domicilio es alguien que llega a un acuerdo o suscribe un contrato con una empresa determinada con el fin de trabajar para ella o suministrarle una cantidad de bienes o servicios, pero cuyo lugar de trabajo se sitúa fuera de las instalaciones de la empresa [Sistema europeo de cuentas nacionales y regionales (SEC 1995), 11.13 gl].

El puesto «Personal directivo y ejecutivo» (código P1-2) abarca generalmente una amplia gama de tareas asociadas con la planificación, dirección y coordinación del funcionamiento de las empresas, incluyendo sus departamentos y secciones internos, a menudo con la ayuda de directivos y supervisores intermedios.

Las personas con un puesto de gestión precisan en general de grandes conocimientos y experiencia sobre el proceso de producción o las necesidades del servicio y los procedimientos administrativos asociados con el funcionamiento eficaz de las organizaciones y las empresas.

Para determinar el puesto, las oficinas nacionales pueden preguntar si los ingresos o salarios corresponden al código administrativo del empleo real (estos códigos están disponibles en las unidades locales), y si los trabajadores tienen su seguro de pensión en calidad de asalariados.

2.4. Puesto de gestión o de control (*facultativo*)

Esta variable indica si un asalariado desempeña (= sí) o no (= no) algún tipo de función de gestión. Quizá estos asalariados, sin poder clasificarse como directivos en la clasificación CIUO-88 (COM) (grupo principal 1), pueden tener responsabilidades de gestión o de control de otros asalariados. Generalmente, su trabajo puede describirse como de «jefe de equipo» o «supervisor», junto con la denominación del puesto.

2.5. Nivel de educación y formación ⁽¹⁾ con arreglo a CINE 97

Deben anotarse los datos sobre el nivel de enseñanza general, profesional o superior que el asalariado ha cursado, con arreglo a los siguientes grupos CINE 97:

CINE 0 y 1 (código 01)

0. EDUCACIÓN INFANTIL y 1. ENSEÑANZA PRIMARIA O PRIMER CICLO DE ENSEÑANZA BÁSICA

En general, los programas de nivel 1 se conciben en torno a unidades o proyectos para dar a los niños una buena educación general (lectura, escritura, aritmética), junto con algunos rudimentos de otros temas (historia, geografía, ciencias naturales, ciencias sociales, arte y música). En principio, este nivel cubre seis años de escolaridad a tiempo completo.

CINE 2 (código 02)

2. PRIMER CICLO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA O SEGUNDO CICLO DE ENSEÑANZA BÁSICA

En general, los programas de este nivel se orientan más hacia las asignaturas, con profesores más especializados; a menudo, varios profesores se encargan de clases propias de su especialidad. Es el nivel en el que se desarrollan completamente las cualificaciones básicas.

CINE 3

3. SEGUNDO CICLO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA (código 03, sin distinción entre a, b y c)

En general, los programas educativos de este nivel exigen realizar unos nueve años de enseñanza a tiempo completo (desde el inicio del nivel 1) o una combinación entre la enseñanza y la experiencia profesional o técnica.

3A — Enseñanza secundaria, segundo ciclo: general (*facultativo*) (código 04)

3B — Enseñanza secundaria, segundo ciclo: técnica (*facultativo*) (código 05)

3C — Enseñanza secundaria, segundo ciclo (menos de tres años): orientada al mercado laboral (*facultativo*) (código 06)

3C — Enseñanza secundaria, segundo ciclo (tres años o más): orientada al mercado laboral (*facultativo*) (código 07)

CINE 4 (código 08)

4. ENSEÑANZA POSTSECUNDARIA NO SUPERIOR

Este epígrafe incluye los programas situados internacionalmente en el límite entre el segundo ciclo de secundaria y la postsecundaria, aunque desde el punto de vista nacional puedan considerarse claramente como programas de secundaria superior o postsecundaria. Teniendo en cuenta su contenido, no pueden considerarse programas superiores. A menudo no son mucho más avanzados que los programas del nivel CINE 3, pero sirven para ampliar los conocimientos de los alumnos que ya han completado dicho nivel.

⁽¹⁾ Significa que se ha conseguido un título o diploma que lo certifique. Si no existe tal certificado, debe entenderse que se ha asistido a todos los cursos.

Los ejemplos característicos son programas concebidos para preparar los estudios de nivel 5 a estudiantes que, aunque hayan cursado el nivel CINE 3, no han seguido un programa que les permita iniciar el nivel 5; pueden ser cursos preuniversitarios o programas reducidos de formación profesional. También puede incluir los programas de segundo ciclo.

CINE 5B (código 09)

5B. PRIMER CICLO DE ENSEÑANZA SUPERIOR (NO OTORGA DIRECTAMENTE UNA TITULACIÓN DE INVESTIGADOR SUPERIOR): técnico

En comparación con el nivel 5A, estos programas tienen una orientación práctica hacia un oficio específico y se dirigen principalmente a estudiantes que deban adquirir cualificaciones prácticas y conocimientos técnicos precisos para trabajar en un oficio o profesión particular, o en un grupo de oficios o profesiones. En general, una vez completado, proporciona a los estudiantes una buena cualificación para el mercado laboral.

CINE 5A (código 10)

5A. PRIMER CICLO DE ENSEÑANZA SUPERIOR (NO OTORGA DIRECTAMENTE UNA TITULACIÓN DE INVESTIGADOR SUPERIOR): general

Consiste en programas de enseñanza superior con un contenido más avanzado que los niveles 3 y 4. En general, para acceder a estos programas se exige haber cursado enteramente el nivel CINE 3A o 3B, o una titulación similar de CINE 4A. No otorgan una titulación de investigador superior. Deben tener una duración acumulada de al menos dos años. Se basan sobre todo en la teoría y se considera que deben proporcionar la cualificación suficiente para poder seguir programas de investigación superior y ejercer profesiones con altos requisitos de cualificación.

CINE 6 (código 11)

6. SEGUNDO CICLO DE ENSEÑANZA SUPERIOR (OTORGA UNA TITULACIÓN DE INVESTIGADOR SUPERIOR)

Este nivel se ciñe a los programas que otorgan una titulación de investigador superior. Se trata, pues, de programas dedicados al estudio superior y a la investigación original y que no se basan sólo en el trabajo del curso. En general, culminan con la presentación de una tesis o conferencia de calidad publicable, fruto de una investigación original, que representa una contribución importante al saber.

2.6. Antigüedad en la empresa

La antigüedad se define como el número de años completos trabajados para el empleador actual. Si el asalariado ya hubiera trabajado en otra unidad local de la empresa, la antigüedad debe calcularse desde la fecha de entrada en la empresa. Deben incluirse las interrupciones de corta duración (de menos de un año, como permisos de maternidad o paternidad o bajas por enfermedad), pero deben excluirse las superiores al año.

2.7. Tiempo completo o tiempo parcial

Los asalariados a tiempo completo son aquellos cuyo horario laboral regular coincide con el que figura en el convenio colectivo o con las horas habitualmente trabajadas en la unidad local en cuestión, aunque su contrato fuera inferior a un año. Se tolera un margen de diferencia del 10 %.

Los demás casos se consideran a tiempo parcial. El número de horas trabajadas debe registrarse como porcentaje de las trabajadas habitualmente por los trabajadores a tiempo completo en la unidad local considerada.

2.8. Tipo de contrato de trabajo

Se precisa la información siguiente sobre el tipo de contrato de trabajo:

- duración indefinida,
- duración determinada (excepto de aprendizaje o formación),
- de aprendizaje o formación,
- otros.

Un contrato de trabajo de duración indefinida es un contrato entre el asalariado y el empleador, cuya duración real no ha sido fijada con antelación.

Un contrato de trabajo se considera temporal o de duración determinada si la intención tanto del empleador como del asalariado fue que su duración dependiera de determinadas condiciones, como un plazo fijado para realizar el trabajo, la realización de una tarea determinada o la vuelta al trabajo de otro asalariado al que se sustituye.

Los contratos de aprendizaje o formación son contratos específicos de duración fija celebrados entre el empleador y el aprendiz o trabajador en prácticas. Su objeto es permitir que el aprendiz adquiera experiencia práctica en un sector específico.

2.9. Ciudadanía (*facultativo*)

Se define como la nacionalidad jurídica de cada persona: un ciudadano es una persona que posee dicha nacionalidad por nacimiento o naturalización, ya sea por declaración, opción, matrimonio u otros medios.

2.10. Cubierto por un sistema público de fomento del empleo (*facultativo*)

Este epígrafe indica si el asalariado recibe la ayuda de algún sistema público:

- una exención total o parcial de los impuestos y cotizaciones sociales del empleador,
- un subsidio,
- un subsidio de formación/aprendizaje.

Este epígrafe no se refiere a la empresa, sino al asalariado. No incluye los subsidios concedidos a la empresa que no puedan atribuirse a un asalariado particular (calculados en función del nivel de efectivos).

En las ayudas para crear empleo o contratar nuevos trabajadores, los sistemas de asistencia también pueden incluir reducciones de las cotizaciones a la seguridad social o las cargas fiscales del empleador o del asalariado.

2.11. Años de interrupción de carrera en la actual empresa (*facultativo*)

Número de años (y meses) completos en los que el asalariado interrumpió su carrera de forma prolongada, es decir, durante más de un año. Podrán acumularse varias interrupciones que hayan tenido lugar en años distintos. Las interrupciones cortas (de menos de un año) no se incluirán aunque si se acumulasen sumaran más de un año.

3. **Información relativa a los ingresos, las horas pagadas y los días no trabajados**

3.1. Total de ingresos brutos de un mes representativo

Los ingresos brutos incluyen la remuneración en metálico abonada directa y regularmente por el empleador en el momento del pago de cada salario, antes de deducir los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social pagaderas por los asalariados y retenidas por el empleador.

Se incluyen los elementos siguientes:

- todos los pagos efectuados en este período (aunque se hayan pagado realmente fuera del mes representativo), incluyendo cualquier paga por horas extraordinarias, compensación por trabajo a turnos, prima, comisión, etc.,
- pagas por horas extraordinarias, compensaciones por trabajo en equipo, trabajo nocturno, trabajo durante el fin de semana, comisiones, etc.,
- primas y compensaciones pagadas regularmente con cada salario, aunque su importe varíe de un mes a otro,
- pagos por períodos de ausencia y suspensión de trabajo abonadas completamente por el empleador,
- subsidios familiares y otras prestaciones en metálico establecidas por convenios colectivos o acordados de forma voluntaria,
- ingresos en el régimen de ahorro de los asalariados.

No se incluyen los elementos siguientes:

- pagos abonados en este período pero referidos a otros períodos, como atrasos, adelantos, pagas de vacaciones o por enfermedad de otros períodos,
- primas y compensaciones periódicas no pagadas regularmente con cada salario,
- pagos por períodos de ausencia abonados parcialmente por el empleador,
- subsidio familiar obligatorio,

- valor de las prestaciones en especie (a causa de las dificultades de recogida de datos),
- subvenciones para comprar herramientas o indumentaria de trabajo,
- reembolsos o pagos de viajes, dietas, etc., gastos efectuados por causa del trabajo.

3.1.1. Ingresos por horas extraordinarias

Es la cantidad recibida por las horas extraordinarias. Debe registrarse el importe total, y no sólo el plus. La remuneración registrada debe cubrir las horas extraordinarias efectivamente trabajadas en el mes representativo aunque se paguen posteriormente (y excluir las horas extraordinarias efectivamente trabajadas con anterioridad y pagadas en el mes representativo).

3.1.2. Pagos especiales por trabajo a turnos

Son las primas especiales por el trabajo a turnos y por el trabajo nocturno y el trabajo durante el fin de semana que no se hayan incluido como horas extraordinarias. Sólo se tendrá en cuenta la parte complementaria.

3.2. Total de ingresos anuales brutos en el año de referencia

Son los ingresos brutos pagados durante el año de referencia. Debe incluir todas las primas no periódicas (decimotercer o decimocuarto mes, pagas de vacaciones, pagas de beneficios, compensaciones por permisos no disfrutados, comisiones ocasionales, etc.). Se excluyen las indemnizaciones por despido y también los pagos en especie.

3.2.1. Número de semanas/meses a los que se refieren los ingresos anuales brutos

Puede ser más práctico preguntar por los ingresos anuales de todos los asalariados de la muestra, aunque no hayan estado presentes durante el año completo. En tal caso, es necesario preguntar el número de semanas o meses a que se refieren los ingresos anuales, a fin de evitar posibles errores.

3.2.2. Total de primas anuales

Incluye todos los pagos no periódicos abonados con cada salario, como la paga de vacaciones, el decimotercer mes, compensaciones por permisos no tomados, comisiones ocasionales, participación en los beneficios, etc.

3.2.2.1. Primas periódicas no abonadas en cada salario (*facultativo*)

Son todas las primas periódicas que no se abonan en cada salario, como la paga de vacaciones, el decimotercer o decimocuarto mes, etc.

3.2.2.2. Primas anuales basadas en la productividad (*facultativo*)

Son primas no periódicas que el asalariado percibe en función de su rendimiento individual o trabajo a destajo.

3.2.2.3. Primas anuales relacionadas con la participación en los beneficios (*facultativo*)

Son primas específicas u otras pagas extraordinarias relacionadas con el rendimiento global de la empresa, abonadas con arreglo a un sistema de incentivos.

3.3. Cotizaciones sociales obligatorias e impuestos pagados por el empleador en nombre del asalariado (*facultativo*)

El importe total de las cotizaciones sociales e impuestos obligatorios pagados por el empleador a la administración pública en nombre del asalariado en el mes representativo.

NB: Puede no ser significativo en determinados países.

3.3.1. Cotizaciones obligatorias a la seguridad social (*facultativo*)

Importe de las cotizaciones del asalariado a la seguridad social establecidas por la ley o por convenio colectivo y retenidas por el empleador.

3.3.2. Impuestos (*facultativo*)

Importe de todos los impuestos sobre la renta retenidos por el empleador y pagados a la administración fiscal en nombre del asalariado.

3.4. Número de horas pagadas durante el mes representativo (o en un mes normal de trabajo)

Las horas pagadas son las normales y las extraordinarias, remuneradas durante el mes representativo. Las horas pagadas pero no trabajadas en dicho período se consideran «horas pagadas» (vacaciones anuales, bajas por enfermedad, días festivos y otras horas pagadas, como para las revisiones médicas). Si se utiliza este método es necesario garantizar que las «horas pagadas» sean las mismas a las que corresponde el salario.

Las horas pagadas se calculan deduciendo las horas perdidas no pagadas (por causa de enfermedad, permiso de maternidad, etc.) o las horas pagadas parcialmente del horario normal más las horas extraordinarias.

NB: El horario normal es el número de horas que se supone que el asalariado trabaja en el mes representativo, excluyendo las pausas del almuerzo y todas las horas extraordinarias, aunque algunas de éstas se trabajen de manera regular o por contrato. Es el número de horas (semanales/mensuales) que el asalariado debe trabajar por contrato, reglamento o normas vigentes en la unidad local.

3.4.1. Número de horas extraordinarias pagadas durante el mes representativo

Las horas extraordinarias incluyen las trabajadas fuera del horario semanal (o mensual) normal o convencional. Si, por ejemplo, se pagan 4 horas a un tipo 1,5 veces superior al normal, se cuentan 4, no 6. Sólo se incluirán las horas extraordinarias que correspondan a los ingresos registrados según el punto 3.1.1. La recuperación y el desplazamiento al lugar de trabajo no se consideran horas extraordinarias.

3.5. Días de ausencia al año

3.5.1. Días de vacaciones anuales (excepto los días de baja por enfermedad)

Días de vacaciones anuales pagados al asalariado, exceptuando los días festivos. Son todos los días de vacaciones normales pagados al año, incluyendo los que se conceden al asalariado por edad, rendimiento especial, antigüedad y similares.

Si los empleadores pagan a sus asalariados una cantidad suplementaria por trabajar durante las vacaciones pagadas, estos importes se incluyen normalmente en los ingresos anuales, y el número de días de vacaciones se reduce consecuentemente. Si los días de vacaciones trabajados han sido remunerados, no ajustar el total de días de vacaciones acarrearía una duplicación. Deben anotarse, por tanto, los días de vacaciones reales.

Igualmente, si se ofrecen vacaciones suplementarias (pagadas) a los asalariados con arreglo a convenios de reducción del horario laboral, éstas se añadirán a las vacaciones anuales, pero sólo si la reducción de tiempo de trabajo equivale al menos a cinco días de trabajo al año.

No se consideran días de vacaciones anuales:

- los días de asueto tomados a causa del trabajo en equipo (porque ya se incluyen en el cálculo del horario semanal de trabajo),
- los días festivos,
- el tiempo de formación,
- los días tomados por razones personales y pagados.

Sólo pueden incluirse los días laborables (si los domingos y sábados no son laborables no se incluyen, lo mismo que los días festivos).

3.5.2. Días de baja por enfermedad al año (*facultativo*)

Días completos reales de baja por enfermedad tomados por el asalariado.

3.5.2.1. Días de baja por enfermedad al año pagados por el empleador (*facultativo*)

Días completos reales de baja por enfermedad tomados por el asalariado y pagados total o parcialmente por el empleador.

3.5.2.2. Días de baja por enfermedad al año no pagados por el empleador (*facultativo*)

Días completos reales de baja por enfermedad tomados por el asalariado y no pagados por el empleador.

3.5.3. Días de formación profesional al año (*facultativo*)

Los días anuales de formación profesional son los días (calculados como «equivalente día») que el asalariado dedica a todas las actividades de formación profesional, salvo la formación de aprendices y personal en prácticas con contrato especial de formación.

3.6. Estimación de los pagos en especie al año (*facultativo*)

Estimación del valor de todos los pagos en especie entregados al asalariado en el año de referencia.

4. Factores de extrapolación

4.1. Factor de extrapolación para la unidad local

En cada estrato de la muestra, los factores de extrapolación se calculan para cada unidad local, basados en el número de unidades locales de la muestra y el número de unidades locales de la población. El factor indica el número de unidades locales de la población que representa cada unidad local de la muestra.

4.2. Factor de extrapolación para cada asalariado

El factor de extrapolación para cada asalariado es el factor por el cual debe multiplicarse el número de asalariados de la muestra para obtener la población estimada. Se basa, para cada unidad local, en el número de asalariados de la muestra en la unidad y el número total de asalariados de la unidad local, combinado con el factor de extrapolación para la unidad local.

ANEXO III

FORMATO DE TRANSMISIÓN DE LOS RESULTADOS

Deben proporcionarse datos particulares referentes a cada unidad local y a cada asalariado. Estos datos se proporcionarán en forma de dos tipos de registro:

A: registros para las unidades locales

B: registros para los asalariados

Los registros para los asalariados deben poder unirse a los registros para las unidades locales mediante una clave.

Los registros deben contener un campo por variable. Cada registro debe tener una longitud fija o estar separado por una coma. El orden de los campos debe corresponder al orden de las variables. Si no se dispone de una variable deberá introducirse un campo en blanco. Los ceros reales deben registrarse como ceros numéricos.
