Este documento es un instrumento de documentación y no compromete la responsabilidad de las instituciones

►**B**

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)

(DO L 229 de 9.9.2000, p. 3)

Modificado por:

		Diario Oficial		
		n°	página	fecha
►**M1**	Reglamento (CE) nº 1738/2005 de la Comisión de 21 de octubre de 2005	L 279	32	22.10.2005
►**M2**	modificado por el Reglamento (CE) nº 1022/2009 de la Comisión de 29 de octubre de 2009	L 283	3	30.10.2009
►**M3**	Reglamento (CE) nº 973/2007 de la Comisión de 20 de agosto de 2007	L 216	10	21.8.2007

▼B

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,

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]).

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

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.

([1]) DO L 63 de 12.3.1999, p. 6.
([2]) DO L 181 de 28.6.1989, p. 47.

▼M1

ANEXO I

LISTA DE VARIABLES

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

1.1. Ubicación geográfica de la unidad local (NUTS-1)

1.2. Tamaño de la empresa a la que pertenece la unidad local

1.3. Actividad económica principal de la unidad local (►M3 NACE Rev. 2 ◄.)

1.4. Tipo de control económico y financiero

1.5. Convenio colectivo

1.6. Número total de asalariados en la unidad local (*facultativo*)

1.7. Afiliación de la unidad local a un grupo de empresas (*facultativo*)

2. **Información sobre características individuales de cada asalariado de la muestra relativa al mes de referencia**

2.1. Sexo

2.2. Edad

2.3. Ocupación [►M2 CIUO-08 ◄]

2.4. Puesto directivo o de supervisión (*facultativo*)

2.5. Nivel máximo de estudios o de formación superado (CINE 97)

2.6. Antigüedad en la empresa

2.7. Horario laboral contractual (a tiempo completo o a tiempo parcial)

2.7.1. Parte de las horas normales de trabajo de un asalariado a tiempo completo

2.8. Tipo de contrato de trabajo

2.9. Nacionalidad (*facultativo*)

3. **Información sobre períodos de trabajo para cada asalariado de la muestra**

3.1. Número de semanas del año de referencia a que se refieren los ingresos brutos anuales

3.2. Número de horas pagadas durante el mes de referencia

3.2.1. Número de horas extraordinarias pagadas durante el mes de referencia

3.3. Días anuales de vacaciones

3.4. Otros días anuales de ausencia pagada (*facultativo*)

4. **Información sobre ingresos para cada asalariado de la muestra** (véase asimismo el gráfico a continuación)

4.1. Total de ingresos brutos anuales del año de referencia

4.1.1. Primas y bonificaciones anuales no pagadas en cada período retributivo

4.1.2. Pagos anuales en especie (*facultativo*)

4.2. Ingresos brutos del mes de referencia

4.2.1. Ingresos por horas extraordinarias

4.2.2. Pagos especiales por trabajo por turnos

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

4.2.3.1. Cotizaciones obligatorias de la seguridad social (*facultativo*)

4.2.3.2. Impuestos (*facultativo*)

4.3. Ingresos brutos medios por hora del mes de referencia

▼M1

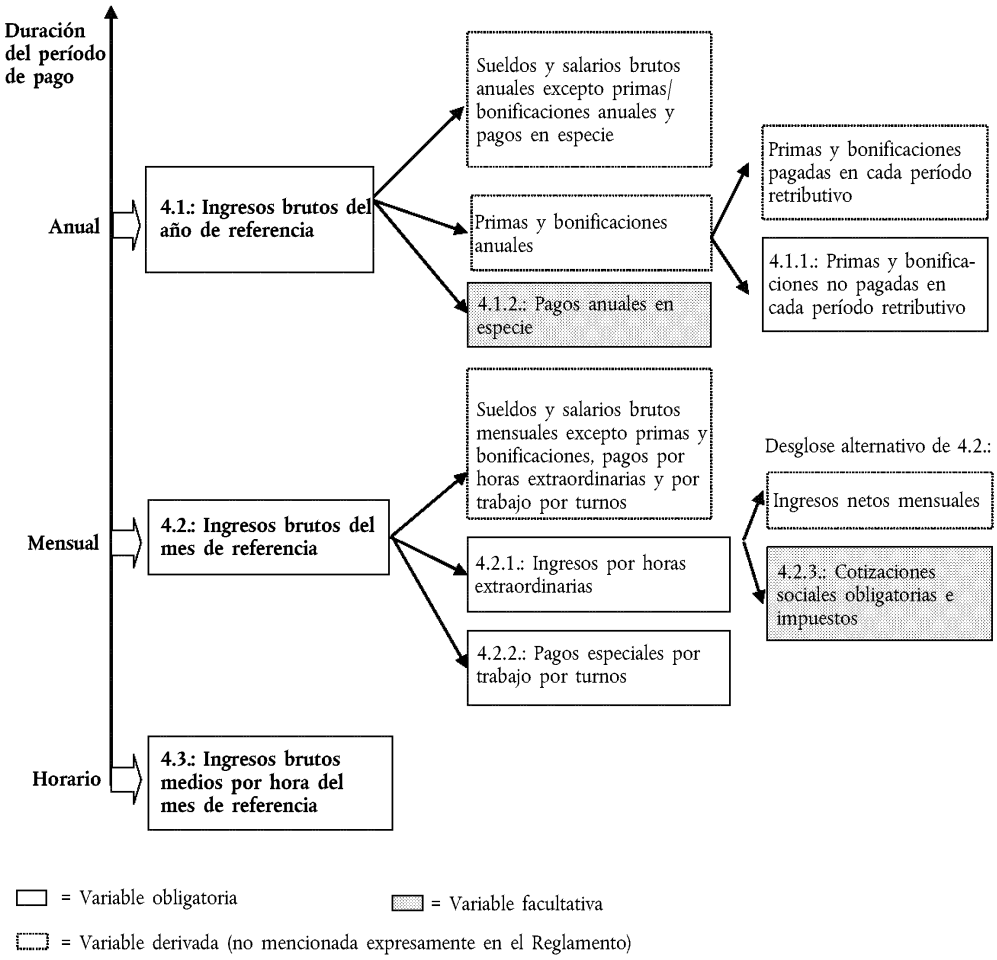
5. **Factores de extrapolación**

5.1. Factor de extrapolación para la unidad local

5.2. Factor de extrapolación para cada asalariado

Con carácter facultativo, los Estados miembros pueden registrar una información más detallada relativa a las categorías de la variable 2.8. También pueden registrar datos para los siguientes componentes de la variable 3.4.: *Días anuales de baja por enfermedad* y *Días anuales de formación profesional* (transmisión a Eurostat sólo previa solicitud).

Variables de ingresos de las estadísticas sobre estructura de ingresos



▼M1

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) nº 696/93 del Consejo [1] y proporcionar información de los asalariados en empresas de diez trabajadores o más clasificadas según su tamaño y su actividad principal. La información de los asalariados de empresas con menos de diez asalariados es facultativa. Las estadísticas cubrirán todas las actividades definidas en las ►M3 secciones B a N y P a S ◄ de la nomenclatura general de las actividades económicas de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo, «►M3 NACE Rev. 2 ◄») en empresas con un mínimo de diez asalariados [2].

1.1. *Ubicación geográfica de la unidad estadística (NUTS-1)*

La región donde se halle la unidad local deberá clasificarse según la nomenclatura de unidades territoriales estadísticas (NUTS), nivel 1.

Los códigos de transmisión para las distintas categorías NUTS se presentarán en un plan de aplicación que distribuirá Eurostat.

1.2. *Tamaño de la empresa a la que pertenece la unidad local*

En función de su tamaño en términos del número de asalariados, la empresa se clasificará en una de las siguientes franjas: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 o más asalariados. La clase de tamaño 1-9 es facultativa.

Los códigos de transmisión para las clases de tamaño enumeradas más arriba se presentarán en un plan de aplicación que va a distribuir Eurostat.

1.3. *Actividad económica principal de la unidad local (►M3 NACE rev. 2 ◄)*

La actividad económica principal de la unidad local deberá codificarse en el nivel de dos dígitos de la ►M3 NACE Rev. 2 ◄ (nivel de división).

Los códigos de transmisión para las distintas categorías de la NACE se presentarán en un plan de aplicación que va a distribuir Eurostat.

1.4. *Tipo de control económico y financiero de la empresa*

Esta variable distingue sólo entre las categorías «control público» y «control privado». La primera categoría hace referencia a toda empresa sobre la que las autoridades públicas puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en virtud de su propiedad o su 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.

La segunda categoría se define de manera similar. Un reparto equilibrado de la propiedad entre el sector público y el privado («control compartido» al 50 %) es muy raro en la práctica. Por lo tanto, esos casos no se codificarán separadamente y, si se da el caso, se clasificarán en la categoría «control privado».

Los códigos de transmisión para las dos categorías de la variable 1.4 se presentarán en un plan de aplicación que va a distribuir Eurostat.

---

[1] DO L 76 de 30.3.1993, p. 1. Reglamento modificado en último lugar por el Reglamento (CE) nº 1882/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo.

[2] La cobertura de la ►M3 sección O ◄ de la ►M3 NACE Rev. 2 ◄ es facultativa. La cobertura de los asalariados de las empresas con menos de diez asalariados es, asimismo, facultativa.

▼M1

1.5. *Convenio colectivo*

Los convenios colectivos que afectan a la mayor parte de los asalariados de la unidad estadística pueden entrar en una de las categorías enumeradas más abajo. Si no existe convenio colectivo, también deberá indicarse. Se trata de los siguientes:

— convenio de alcance nacional, o convenio interconfederal, cuando afecta a los asalariados de más de un sector industrial, firmado normalmente por una o más confederaciones sindicales y por una o más organizaciones nacionales de empresarios,

— convenio sectorial, cuando establece los términos y condiciones de empleo para todos o la mayoría de los trabajadores y asalariados de un determinado sector industrial o económico,

— convenio sectorial, pero en regiones determinadas,

— convenio de empresa, o de un solo empleador, cuando sólo afectan 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,

— convenio aplicado exclusivamente a los trabajadores de una unidad local,

— convenio de cualquier otro tipo no especificado anteriormente,

— no existe convenio colectivo.

Debe elegirse una de las categorías anteriores (respuesta «sí») si afecta a más del 50 % de los asalariados de la unidad local. Se pueden aplicar varias categorías al mismo tiempo.

En lugar de preguntar directamente por el tipo de convenio colectivo, se puede preguntar a la unidad por el tipo de disposiciones colectivas que se aplican y determinar el tipo de convenio colectivo en base a las respuestas.

Los códigos de transmisión para las categorías de la variable 1.5 enumeradas más arriba se presentarán en un plan de aplicación que va a distribuir Eurostat.

1.6. *Número total de asalariados en la unidad local (facultativo)*

Esta variable representa en número de personas el número total de asalariados del mes de referencia (por ejemplo, el 1 o el 31 de octubre) y cubre a todos los asalariados, incluidos los aprendices, becarios remunerados y estudiantes.

1.7. *Afiliación de la unidad local a un grupo de empresas (facultativo)*

Ésta es una variable binaria («sí»/«no») e indica si una unidad local pertenece a un grupo de empresas. Los códigos de transmisión para las dos categorías los fija Eurostat en un plan de aplicación.

El grupo de empresas es una unidad estadística definida en el Reglamento (CEE) nº 696/93. 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. Si hay unidades locales que pertenecen a un grupo de empresas, se suele saber. Como orientación práctica, puede preguntarse si la contabilidad de la empresa está totalmente consolidada en la contabilidad del grupo de empresas.

2. **Información sobre las características individuales de cada asalariado de la muestra relativa al mes de referencia**

Asalariados son todas las personas, independientemente de su nacionalidad o del tiempo durante el que hayan trabajado en el país, que tienen un contrato de trabajo directo con la empresa o la unidad local (sea el acuerdo formal o informal) y cobran, con independencia del tipo de trabajo realizado, el número de horas trabajadas (a tiempo completo o a tiempo parcial) y la duración del contrato (temporal o indefinido). La remuneración de los asalariados puede tomar la forma de sueldos y salarios, incluidas las primas, pago por trabajo a destajo y trabajo por turnos, bonificaciones, honorarios, propinas y gratificaciones, comisiones y remuneraciones en especie. Los asalariados que se incluirán en la

▼M1

muestra son los que cobran realmente durante el mes de referencia. Los asalariados que no cobran en el mes de referencia deberán excluirse.

La definición de asalariados abarca a los trabajadores manuales y no manuales y al personal directivo de los sectores privado y público de las actividades económicas clasificadas en las ►M3 secciones B a N y P a S ◄ de la ►M3 NACE Rev. 2 ◄ en empresas con un mínimo de diez asalariados ([1]).

La lista siguiente proporciona ejemplos ilustrativos de las categorías de asalariados que se *incluyen*:

— representantes de ventas, siempre que estén en plantilla y cobren otras formas de remuneración además de las comisiones,

— propietarios activos remunerados,

— aprendices,

— estudiantes y becarios (abogados en prácticas, enfermeros estudiantes, ayudantes de investigación o enseñanza, médicos internos, etc.) que tengan un compromiso formal para contribuir al proceso productivo de la unidad a cambio de una remuneración,

— trabajadores interinos o temporales (por ejemplo: personal de secretaría) contratados, empleados y remunerados por empresas de trabajo temporal para trabajar en otro lugar, normalmente por períodos limitados ([2]),

— trabajadores de temporada y ocasionales, si tienen un acuerdo formal o informal con la empresa o la unidad local y sus horas de trabajo están definidas previamente,

— asalariados cuyos costes salariales pertenecen al período de referencia, pero que no estaban en el trabajo temporalmente por razones de enfermedad o accidente, vacaciones o permiso, huelga o *lock-out* (cierre patronal), permiso educativo o de formación, permiso de maternidad o parental, reducción de la actividad económica, suspensión de trabajo a causa del mal tiempo, paro técnico por averías, falta de material, combustible o energía, o cualquier otra ausencia temporal con o sin permiso,

— trabajadores en el extranjero si siguen cobrando de la unidad que los ha desplazado,

— trabajadores a domicilio ([3]), incluidos los teletrabajadores siempre que exista un acuerdo expreso de remunerar a dichos trabajadores en base al trabajo realizado: es decir, la cantidad de trabajo que representa su contribución como insumo en un proceso de producción.

Se *excluirán* las categorías siguientes:

— representantes de ventas y demás personas que son remuneradas enteramente mediante honorarios o comisiones, no están en la plantilla, o son autónomos,

— propietarios, directores o directivos cuya remuneración toma exclusivamente la forma de una participación en beneficios,

— trabajadores familiares que no son asalariados (según la definición anterior) de la empresa o unidad local,

— trabajadores por cuenta propia,

— trabajadores voluntarios no remunerados (por ejemplo: los que trabajan generalmente para instituciones sin ánimo de lucro, como las asociaciones benéficas).

([1]) La cobertura de la ►M3 sección O ◄ de la ►M3 NACE Rev. 2 ◄ es facultativa. La cobertura de los asalariados de las empresas con menos de diez asalariados es, asimismo, facultativa.

([2]) Para evitar doble contabilidad, las horas trabajadas por personas empleadas por empresas de trabajo temporal deben incluirse en la categoría NACE de la empresa de trabajo temporal (►M3 NACE Rev. 2, 78.20 ◄) y no en la categoría NACE de la empresa para la que trabajan realmente.

([3]) 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 Económicas Integradas (SEC 1995), 11.13 g].

▼**M1**

2.1. *Sexo*

Los códigos de transmisión para las dos categorías las fija Eurostat en un plan de aplicación.

2.2. *Edad*

Sólo debe indicarse aquí el año de nacimiento. La edad se calcula entonces como la diferencia entre el año de referencia de la encuesta y el año de nacimiento.

2.3. *Ocupación del mes de referencia [►**M2** CIUO-08 ◄]*

La ocupación debe codificarse de conformidad con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, versión 1988 [►**M2** CIUO-08 ◄], en el nivel de dos dígitos y, si es posible, en el de tres dígitos. La información fundamental para determinar la ocupación suele ser la denominación del puesto de trabajo del asalariado y una descripción de las tareas principales realizadas en función del mismo.

Los becarios 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. Los jefes de equipo se clasificarán también en la ocupación en la que ejercen su función de supervisión.

Los códigos de transmisión para las categorías de la variable 2.3 las fija Eurostat en un plan de aplicación.

2.4. *Puesto directivo o de supervisión (facultativo)*

Esta variable binaria (categorías «sí»/«no») indica si un asalariado ejerce alguna forma de función de dirección o de supervisión. La expresión «de dirección» no es idéntica a «de supervisión» ya que algunos directivos no supervisan a otros asalariados. Además, los asalariados que no tiene una posición «de supervisión» no pertenecen exclusivamente a ►**M2** CIUO-08 ◄, grupo principal 1 (miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas). Muchos asalariados codificados en el grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales) y 3 (técnicos y profesionales de nivel medio) pueden tener responsabilidades de supervisión. Un puesto de supervisión puede darse en cualquiera de los grupos ►**M2** CIUO-08 ◄, incluido el de los trabajadores manuales.

Las funciones directivas hacen referencia a la determinación, formulación, aplicación, dirección o el asesoramiento de políticas y actividades de empresas o instituciones. Con frecuencia incluyen responsabilidades de supervisión.

Se considera que una persona tiene un puesto de supervisión cuando supervisa el trabajo de una persona como mínimo (excepto los aprendices). Generalmente, su trabajo puede describirse como de «jefe de equipo» o «supervisor», junto con la denominación del puesto.

Los códigos de transmisión para las dos categorías las fija Eurostat en un plan de aplicación.

2.5. *Nivel máximo de estudios o de formación superado (CINE 97)*

Esta variable hace referencia al nivel de enseñanza general, profesional o superior cursada por el asalariado de acuerdo con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, versión 1997 (CINE 97). La expresión «nivel superado» 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.

Se pueden distinguir los niveles CINE 97 siguientes:

CINE 0 y 1 (código 01): Enseñanza preescolar y enseñanza primaria o primera fase de la educación 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): Enseñanza secundaria de primer ciclo o segunda fase de la educación básica

▼M1

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 y 4 (código 03): Enseñanza secundaria de segundo ciclo y enseñanza postsecundaria no terciaria

En general, los programas educativos de este nivel (CINE 3) exigen realizar unos nueve años de enseñanza a tiempo completo (desde el inicio del nivel CINE 1) o una combinación entre la enseñanza y la experiencia profesional o técnica.

La enseñanza postsecundaria no terciaria (CINE 4) reúne los programas que se sitúan en el límite entre el segundo ciclo de la enseñanza secundaria y la enseñanza postsecundaria desde un punto de vista internacional, aunque sus programas se pueden considerar claramente como enseñanza de segundo ciclo o postsecundaria en un contexto nacional. Desde el punto de vista de sus contenidos, estos programas no se pueden considerar terciarios. 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. Los ejemplos característicos son programas concebidos para preparar los estudios de nivel CINE 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 04): Primera fase de la enseñanza superior (no otorga una titulación de investigador superior) — Técnico

Al contrario que 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 05): Primera fase de la enseñanza superior (no otorga una titulación de investigador superior) — General

Este nivel consta de 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 3, o una titulación similar de CINE 4. 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 06): Segunda fase de la 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 a los estudios superiores 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 tesina de calidad publicable, fruto de una investigación original, que representa una contribución importante al saber.

Los códigos de transmisión para las categorías de la variable 2.5 enumerados más arriba las fija Eurostat en un plan de aplicación.

2.6. *Antigüedad en la empresa*

La antigüedad total en la empresa en el mes de referencia deberá basarse en la cantidad de años de servicio *cumplidos*. Cualquier momento del mes de referencia bastará como fecha de referencia (por ejemplo, 1 o 31 de octubre). La antigüedad total en la empresa se refiere al período transcurrido desde que el asalariado entró en la empresa, lo cual puede haber ocurrido en otra unidad local. Las interrupciones de la carrera no se restarán. En caso de fusión de empresas o de cambios en la propiedad de la misma, la antigüedad en la empresa se registrará según la contabilidad de la empresa.

Las franjas de tamaño para la variable 2.6 y los códigos de transmisión de las franjas las fija Eurostat en un plan de aplicación.

▼M1

2.7. *Horario laboral contractual (a tiempo completo o a 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. Los *asalariados a tiempo parcial* son aquellos que trabajan menos horas de las normales trabajadas por los asalariados a tiempo completo.

Los códigos de transmisión para las dos categorías de la variable 2.7 las fija Eurostat en un plan de aplicación.

2.7.1. Parte de las horas normales de trabajo de un asalariado a tiempo completo

Para un *asalariado a tiempo completo*, esta parte es siempre el 100 %. Para un *asalariado a tiempo parcial*, las horas trabajadas contractualmente deberán expresarse en porcentaje del número de horas trabajadas normalmente por un asalariado a tiempo completo en la unidad local (en un puesto equivalente al del asalariado a tiempo parcial).

2.8. *Tipo de contrato de trabajo*

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

— duración indefinida,

— temporal/duración determinada (excepto aprendices, e incluidos los becarios y los estudiantes remunerados),

— aprendices.

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 becarios y los estudiantes remunerados pertenecen a esta categoría.

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

Los códigos de transmisión para las tres categorías de la variable 2.8 las fija Eurostat en un plan de aplicación.

2.9. *Nacionalidad (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.

Deberá seleccionarse uno de los siguientes:

— residente con nacionalidad,

— residente con nacionalidad extranjera,

— fronterizo procedente de otro país.

Los códigos de transmisión para las tres categorías de la variable 2.9 las fija Eurostat en un plan de aplicación.

3. **Información sobre períodos de trabajo para cada asalariado de la muestra**

Las siguientes variables temporales se utilizan para calcular el número de horas pagadas. Estas últimas se definen como sigue:

— horas normales y extraordinarias retribuidas durante el período de referencia,

— horas que se hayan abonado al trabajador a tarifa reducida, aunque se haya compensado la diferencia mediante pagos procedentes de fondos de seguridad social,

▼M1

— horas no trabajadas durante el período de referencia pero pagadas de todas formas [vacaciones o permiso anual(es), ausencia por causa de enfermedad, días festivos y demás horas pagadas, incluyendo el tiempo necesario para reconocimientos médicos, nacimientos, bodas, funerales, mudanzas, etc.].

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

La variable 3.1 hace referencia al *tiempo trabajado realmente pagado* del asalariado durante el año y debería corresponder a los ingresos brutos anuales reales (variable 4.1). Se utilizará para extrapolar los ingresos brutos anuales reales y las primas y bonificaciones anuales cuando el asalariado haya trabajado menos de un año completo, es decir, menos de 52 semanas.

Los asalariados a tiempo parcial deberán tratarse como asalariados a tiempo completo, independientemente de las horas trabajadas. Si se ha pagado a un asalariado a tiempo parcial por un año completo, hay que introducir «52» semanas. Si se ha pagado a un asalariado a tiempo parcial por seis meses, hay que introducir «26» semanas.

3.2. *Número de horas realmente pagadas durante el mes de referencia*

Lo que se pide aquí es el número de horas realmente pagadas durante el mes de referencia, no el número de horas de un mes de trabajo normal. Las horas realmente pagadas incluyen todas las horas ordinarias y extraordinarias trabajadas y remuneradas por el empleador durante el mes. Las horas no trabajadas pero pagadas de todas formas se cuentan como «horas pagadas» (por ejemplo, por permiso anual, días festivos, permiso remunerado por baja de enfermedad, formación profesional remunerada, permiso especial remunerado, etc.).

La variable 3.2 debe ser coherente con los ingresos brutos para el mes de referencia (variable 4.2), lo cual supone que no se cuentan las horas pagadas por el empleador a tarifa reducida por períodos de ausencia.

Si las horas pagadas al asalariado tienen que ver con una ausencia no remunerada, deberán ajustarse para obtener las horas pagadas de un mes completo. Si se dispone, por ejemplo, de información según la cual el 20 % del mes de referencia de un asalariado estuvo constituido por una ausencia no remunerada, se multiplicará la variable 3.2 por el factor de corrección 1,25.

3.2.1. Número de horas extraordinarias pagadas durante el mes de referencia

Las horas extraordinarias incluyen las trabajadas fuera del horario semanal (o mensual) normal o convencional. Si, por ejemplo, se pagan cuatro horas a una tarifa 1,5 veces superior a la normal, se indicará cuatro, no seis. Sólo se incluirán las horas extraordinarias que correspondan a los ingresos registrados según el punto 4.2.1. Por consiguiente, la variable 3.2.1 debe ser coherente con los ingresos por horas extraordinarias del mes de referencia (variable 4.2.1). La recuperación de horas y el desplazamiento al lugar de trabajo no se consideran horas extraordinarias.

El procedimiento de ajuste aplicado a la variable 3.2 supone que el procedimiento de extrapolación hace referencia también a la variable 3.2.1, que es un componente de la variable 3.2. Si, por ejemplo, se sabe que el 20 % del mes de referencia de un asalariado estuvo constituido por una ausencia no remunerada, se multiplicará la variable 3.2.1 por el factor de corrección 1,25.

3.3. *Días anuales de vacaciones*

Se trata del número total de vacaciones anuales *pagadas*, sin contar bajas por enfermedad y días festivos, expresadas en *días*. Son todos los días de vacaciones normales pagadas al año, incluyendo los que se conceden al asalariado por edad, rendimiento especial, antigüedad y similares.

Se sabe que muchos empleadores no pueden determinar la cantidad de vacaciones realmente tomadas por el asalariado durante el año. Por esta razón, la variable 3.3 hace referencia a los *derechos* de vacaciones anuales, lo cual sirve para sustituir las vacaciones anuales realmente tomadas.

▼M1

No se consideran como vacaciones:

— las bajas por enfermedad,

— el permiso de formación,

— el permiso especial pagado por razones personales,

— el tiempo de permiso adicional concedido en virtud de acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo.

A efectos comparativos, cada semana de vacaciones equivale a cinco días. No deberán incluirse sábados ni domingos. Por ejemplo: si un asalariado a tiempo completo tiene derecho normalmente a cinco semanas de vacaciones anuales, eso equivale a 25 días.

Por el contrario, un derecho de cinco semanas de vacaciones para un asalariado a tiempo parcial que trabaja el 60 % de las horas normales de trabajo de un asalariado a tiempo completo (variable 2.7.1) representa un derecho a sólo 15 días «completos» de permiso.

3.4. *Otros días anuales de ausencia pagada (facultativo)*

Esta variable se expresa una vez más en días. Se trata, en particular, de:

— el número total de días de baja por enfermedad realmente tomados durante el año,

— el permiso especial pagado por razones personales,

— los días festivos.

No se cuentan los días pagados considerados equivalentes a días realmente trabajados, como los días anuales pagados durante los cuales el asalariado ha realizado cursos de formación profesional.

4. **Información sobre ingresos para cada asalariado de la muestra**

Los asalariados que se van a incluir en todas las variables siguientes sobre ingresos anuales, mensuales y horarios son los que cobran realmente durante el mes de referencia. Deberán *excluirse* los asalariados que no cobran en el mes de referencia.

Por otra parte, si los ingresos brutos del asalariado en el mes de referencia (variable 4.2) tienen que ver con una ausencia no remunerada (por causa de enfermedad, maternidad o permiso por estudios, etc.) y *no se pueden* ajustar adecuadamente para proporcioanr una estimación satisfactoria de los ingresos del asalariado en un mes completo, deberá *excluirse* asimismo dicho asalariado.

El factor de extrapolación para los asalariados (variable 5.2) deberá hacer referencia estrictamente a los asalariados de la muestra para los que se puedan facilitar estimaciones sólidamente fundadas de los ingresos mensuales brutos.

4.1. *Total de ingresos brutos anuales del año de referencia*

Los ingresos brutos anuales hacen referencia a la remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia previa deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social pagados por los asalariados y retenidos por el empleador.

La diferencia principal entre ingresos *anuales* y *mensuales* es que los ingresos anuales no son sólo la suma de la remuneración directa, las primas y las bonificaciones pagados a un asalariado en cada período retributivo. Por tanto, los ingresos anuales suelen superar la cifra resultante de multiplicar el «paquete mensual normal» por 12.

El «paquete mensual normal» incluye las primas y bonificaciones que se abonan en cada período retributivo, aunque el importe de esas primas y bonificaciones «regulares» varíe, y excluya las primas y bonificaciones que no se abonan en cada período retributivo. Además, los ingresos mensuales no tienen en cuenta los pagos en especie. Sin embargo, los ingresos anuales incluyen también todos los «pagos no normales», es decir, los pagos que no se abonan en cada período retributivo (variable 4.1.1) y los pagos en especie (variable 4.1.2).

Los datos para la variable 4.1 deberán facilitarse para todos los asalariados para los que puedan suministrarse ingresos mensuales brutos (variable 4.2), es decir que la variable 4.1 *no* deberá facilitarse para

▼M1

los asalariados para los que no sea factible una estimación de los ingresos mensuales brutos del asalariado. Dichos asalariados se excluirán de la muestra.

No es relevante si los ingresos del asalariado no siempre se refieren a un año completo. Algunos asalariados tendrán períodos de ausencia no remunerada, o habrán entrado o salido de la empresa durante el año. Se precisan los ingresos brutos *reales* del año de referencia. Cuando la variable 3.1 (número de semanas a que se refieren los ingresos anuales) es inferior a 52 semanas, se utilizará la variable 3.1 para deducir la variable 4.1 y sus componentes.

4.1.1. Primas y bonificaciones anuales no pagadas en cada período retributivo

Esta variable recoge elementos que no figuran en cada período retributivo, tales como:

— pagas extraordinarias,

— primas por vacaciones,

— primas de empresa, trimestrales o anuales,

— primas de productividad en función de objetivos predeterminados, premios de reconocimiento a los asalariados, incentivos de contratación,

— despido o jubilación incentivados,

— atrasos.

4.1.2. Pagos anuales en especie (facultativo)

Esta variable se refiere a una estimación del valor de todos los bienes y servicios facilitados a los asalariados a través de la empresa o la unidad local durante el año de referencia. Se incluyen los productos de la empresa, las ayudas a la vivienda del personal, los coches de empresa, las opciones sobre acciones y los planes de compra de acciones. Si se dispone de información relativa a la imposición sobre la renta personal que grava sueldos y salarios en especie, podrá usarse como sustitutivo.

Cuando la variable 3.1 es inferior a 52 semanas, *no* se ajustará la variable 4.1.2.

4.2. *Ingresos brutos del mes de referencia*

Esta variable hace referencia a la remuneración en metálico pagada durante el mes de referencia previa deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social pagados por los asalariados y retenidos por el empleador. La variable 4.2 debe ser coherente con la cantidad de horas pagadas durante el mes de referencia (variable 3.2).

Se *incluyen* los elementos siguientes:

— todos los pagos efectuados en este período (aunque se hayan pagado realmente fuera del mes de referencia), incluyendo cualquier paga por horas extraordinarias, compensación por trabajo por 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 bonificaciones 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,

— bonificaciones familiares y otras prestaciones en metálico establecidas por convenios colectivos o acordados de forma voluntaria,

— ingresos en el régimen de ahorro de los asalariados.

Quedarán *excluidos* los siguientes gastos:

— pagos abonados en este período pero referidos a otros períodos, como atrasos, adelantos, pagas de vacaciones o por enfermedad de otros períodos,

▼M1

— primas y bonificaciones periódicas no pagadas regularmente con cada salario,

— pagos por períodos de ausencia abonados parcialmente por el empleador,

— subsidio familiar obligatorio,

— subvenciones para comprar herramientas o indumentaria de trabajo,

— reembolsos o pagos de viajes, dietas, etc., gastos efectuados por causa del trabajo,

— pagos en especie.

Si los ingresos mensuales brutos del asalariado tienen que ver con una ausencia no remunerada (por causa de enfermedad, maternidad o permiso por estudios, etc., o simplemente porque el asalariado ha entrado o salido de la empresa durante el mes de referencia), deberán ajustarse adecuadamente los ingresos para facilitar una estimación de los ingresos del asalariado de un mes completo. Si no es factible ajustar los ingresos mensuales del asalariado para que la cifra estimada equivalga a los ingresos de un mes completo, se excluirá al asalariado de la muestra.

4.2.1. Ingresos por horas extraordinarias

Es la cantidad recibida por las horas extraordinarias. Debe registrarse el importe total, y no sólo el plus. La variable 4.2.1 debe ser coherente con la variable 3.2.1 (número de horas extraordinarias pagadas en el mes de referencia).

4.2.2. Pagos especiales por trabajo por turnos

Son las primas especiales por el trabajo por turnos y por el trabajo nocturno y el trabajo durante el fin de semana que no se hayan incluido como horas extraordinarias. El importe incluido será la prima o pago extra, y no el pago total por dicho trabajo por turnos.

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

Esta variable recoge 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 de referencia. Esta información se requiere con objeto de obtener los ingresos netos mensuales para cada asalariado (véase la cifra «Variables sobre ingresos» al final del anexo I).

Si los ingresos mensuales del asalariado tienen que ver con una ausencia no remunerada, se ajustará la variable 4.2.3 (junto con sus subcomponentes 4.2.3.1 y 4.2.3.2) para obtener las deducciones estimadas para un mes completo.

4.2.3.1. *Cotizaciones obligatorias de 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.

4.2.3.2. *Impuestos (facultativo)*

Hace referencia al importe de todos los impuestos que gravan los ingresos del asalariado retenidos el empleador para el mes de referencia y pagados posteriormente por éste a la administración fiscal por cuenta del asalariado.

4.3. *Ingresos brutos medios por hora del mes de referencia*

La cifra requerida es la media de los ingresos brutos por hora pagados al asalariado en el mes de referencia. Dicha cifra debe ser coherente con los ingresos brutos medios por hora derivados de los ingresos brutos para el mes de referencia (variable 4.2) divididos por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período (variable 3.2).

5. **Factores de extrapolación**

La recogida de datos para la encuesta sobre estructura de ingresos suele seguir un plan de muestreo en dos etapas. En este caso, la población total de unidades locales se divide en primer lugar en subpoblaciones que no se solapan (estratos) y se elabora una muestra de unidades

▼M1

locales a partir de cada estrato. A continuación, se elabora una muestra de asalariados para cada unidad local.

El factor de extrapolación 5.1 es necesario para elaborar conclusiones sobre la población de todas las unidades locales del estrato en cuestión a partir de los datos recogidos sobre las unidades locales de la muestra. De manera similar, el factor de extrapolación 5.2 permite alcanzar conclusiones sobre la población de todos los asalariados del mismo estrato a partir de los datos sobre los asalariados de la muestra.

En general, cuando se decida retirar los microdatos relativos a una empresa individual o a un asalariado individual (por la razón que sea) o cuando dichos datos no estén disponibles, deberán recalcularse los factores de extrapolación según métodos apropiados como la calibración, con objeto de ajustar los pesos iniciales respectivos de las unidades locales y los asalariados respectivamente.

5.1. *Factor de extrapolación para la unidad local*

El factor de extrapolación 5.1 para cada unidad local se calcula en el interior de cada estrato de la muestra y da una indicación del número de unidades locales del estrato representado por cada unidad local de la muestra. Por lo tanto, la variable 5.1 (al menos antes de aplicar cualquier método de reponderación de las unidades locales) es el factor por el que tiene que multiplicarse el número de unidades locales de la muestra para obtener estimaciones sobre la población de todas las unidades locales del estrato en cuestión.

Siempre que se decida que debe retirarse una unidad local de la muestra (por falta de respuesta, error de cobertura, postestratificación, etc.), deberá recalcularse el factor de extrapolación 5.1 para tener en cuenta a las unidades locales excluidas.

5.2. *Factor de extrapolación para cada asalariado*

El factor de extrapolación para los asalariados se calcula para cada unidad local de la muestra. La variable 5.2 (al menos antes de aplicar cualquier método de reponderación de los asalariados) es el factor por el que tiene que multiplicarse el número de asalariados de la muestra para obtener las estimaciones de población del estrato en cuestión.

Es fundamental que el número de asalariados de la muestra elaborado a partir de la unidad local sea el mismo que el número de asalariados que han cobrado una remuneración correspondiente a un mes completo en el mes de referencia. Cuando sea necesario excluir a asalariados que tengan períodos de ausencia(s) no remunerada(s) en el mes de referencia, deberá recalcularse el factor de extrapolación 5.2 facilitado para tener en cuenta a los asalariados excluidos.

▼M1

ANEXO III

TRANSMISIÓN DE RESULTADOS

Los datos individuales relativos a cada unidad local y a cada asalariado deberán facilitarse en forma de dos tipos de registros de microdatos:

A: **registros para las unidades locales**

B: **registros para los asalariados**

Los registros de los asalariados deberán asociarse con los registros de la unidad local mediante una clave que no revele la identidad de la empresa. Esa clave puede ser un número artificial o una clave ya existente, siempre que se use la misma clave tanto para los registros de la unidad local como para los de los asalariados. Además, para identificar fácilmente a un asalariado, deberá suministrarse para cada asalariado una clave que no identifique a la persona.

Variables

Deberán cumplimentarse enteramente todos los elementos de los registros A y B. Deberá haber entradas para todos los elementos individuales, incluidas las variables facultativas (véase a continuación). No deberá dejarse ninguna casilla vacía.

Variables obligatorias

Se facilitará información completa para todas las variables obligatorias sobre todos los registros de microdatos. En caso contrario, los factores de extrapolación facilitados no servirán para todas las variables.

Variables facultativas

Deberán codificarse estrictamente de conformidad con las reglas siguientes:

Cuando se disponga de la información para una variable facultativa, se facilitarán los datos preferentemente (como en el caso de las variables obligatorias) para todas las unidades de observación o todos los asalariados.

Cuando *no* se disponga de la información para una variable facultativa, deberá introducirse «*OPT*» para las variables *alfanuméricas* y «*99999999*» para las variables *numéricas* (el número de «nueves» corresponde a la longitud del campo).

Valores nulos

«*0*»: esto debería usarse estrictamente *sólo* para aquellas variables en las que puede presentarse a veces un auténtico valor nulo (por ejemplo: cuando un asalariado no ha realizado horas extraordinarias en el mes de referencia).

Categorías de variables de la encuesta sobre estructura de ingresos

Las variables de la encuesta sobre estructura de ingresos enumeradas en el anexo I pueden ser cualitativas o cuantitativas. La mayor parte de las variables relativas a la unidad local y a las características individuales de los asalariados son variables *cualitativas*. Dichas variables de la encuesta sobre estructura de ingresos están asociadas a un número limitado de categorías.

Las variables *cuantitativas* de la encuesta sobre estructura de ingresos pueden ser variables de recuento (número de asalariados, número de horas, días o semanas) o variables relativas a ingresos.

Las categorías de las variables cualitativas de la encuesta sobre estructura de ingresos así como las franjas para las variables cuantitativas de la encuesta sobre estructura de ingresos las fija Eurostat en un plan de aplicación.

Contenido de los registros A y B

El contenido y el orden de las variables de los registros A y B y de los códigos que se van a usar se especificarán en documentos independientes.

Los registros deben contener un campo por variable. Las variables numéricas deben expresarse en términos absolutos, es decir indicando los números enteramente (y no en decimales, decenas, centenas, millares, millones, etc.). No obstante, a causa de la necesidad de precisión, los valores de las variables 4.3, 5.1 y 5.2 deberán indicarse con dos decimales.

Hay una variable numérica que es diferente y que es la «parte de las horas normales de trabajo de un asalariado a tiempo completo» (variable 2.7.1); ésta deberá expresarse en porcentaje y también con dos decimales, por ejemplo: 43,27.

▼**M1**

Cuando las variables numéricas corresponden a valores monetarios (por ejemplo, ingresos y primas horarios, mensuales o anuales, impuestos, cotizaciones a la seguridad social, pagos en especie), deberán expresarse *en unidades de la* ***divisa nacional*** del país en cuestión.

Transmisión

Los Estados miembros transmitirán a la Comisión (Eurostat) los datos y metadatos exigidos en virtud del presente Reglamento en un formato electrónico que se ajuste a una norma de intercambio propuesta por Eurostat. Eurostat facilitará documentación detallada en relación con las normas aprobadas y proporcionará directrices para la aplicación de dichas normas de conformidad con los requisitos del presente Reglamento.