



2025/1526

30.7.2025

REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2025/1526 DE LA COMISIÓN

de 29 de julio de 2025

por el que se establecen la lista y la descripción de las variables y sus especificaciones técnicas, clasificaciones estadísticas y objetivos de precisión para el tema «estructura salarial» con arreglo al Reglamento (UE) 2025/941 del Parlamento Europeo y del Consejo

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2025/941 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de mayo de 2025, relativo a las estadísticas del mercado laboral de la Unión Europea relativas a las empresas y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo y los Reglamentos (CE) n.º 450/2003 y (CE) n.º 453/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁾, y en particular su artículo 4, apartado 7,

Considerando lo siguiente:

- (1) Con el fin de garantizar la aplicación exacta de la recogida de datos sobre el tema «estructura salarial», la Comisión debe especificar el contenido y los elementos técnicos del conjunto de datos, los conceptos estadísticos, los objetivos de precisión y los formatos para la transmisión de información.
- (2) Las estadísticas sobre unidades territoriales, sectores económicos, ocupación y niveles educativos deben ser comparables a nivel internacional, por lo que los Estados miembros y las instituciones de la Unión deben utilizar clasificaciones estadísticas que sean compatibles con las clasificaciones NUTS ⁽²⁾, NACE ⁽³⁾, CIUO ⁽⁴⁾ e ISCED ⁽⁵⁾.
- (3) Las medidas previstas en el presente Reglamento se ajustan al dictamen del Comité del Sistema Estadístico Europeo.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

Lista y descripción de las variables y sus especificaciones técnicas

1. La lista y la descripción de las variables y sus especificaciones técnicas, que deben transmitirse a la Comisión (Eurostat) para el tema «estructura salarial», y las clasificaciones estadísticas que deben utilizarse serán las que figuran en el anexo I.
2. Se recopilará un conjunto limitado de variables sobre las unidades locales pertenecientes a empresas con entre 1 y 9 asalariados, tal como se establece en el anexo I.

⁽¹⁾ DO L 2025/941, 20.5.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj>.

⁽²⁾ Reglamento (CE) n.º 1059/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de mayo de 2003, por el que se establece una nomenclatura común de unidades territoriales estadísticas (NUTS) (DO L 154 de 21.6.2003, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj>).

⁽³⁾ Reglamento (CE) n.º 1893/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se establece la nomenclatura estadística de actividades económicas NACE Revisión 2 y por el que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 3037/90 del Consejo y determinados Reglamentos de la CE sobre aspectos estadísticos específicos (DO L 393 de 30.12.2006, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj>).

⁽⁴⁾ Recomendación de la Comisión, de 29 de octubre de 2009, relativa al uso de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) (DO L 292 de 10.11.2009, p. 31, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj>).

⁽⁵⁾ Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 2011, <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-sp.pdf>.

*Artículo 2***Objetivos de precisión**

Los objetivos de precisión de las encuestas estadísticas serán los que figuran en el anexo II.

*Artículo 3***Formatos para la transmisión de la información**

1. Los Estados miembros transmitirán a la Comisión (Eurostat) conjuntos de datos en formato electrónico con microdatos que hayan sido completamente comprobados y editados y que cumplan las normas de validación con arreglo a la especificación de variables para su codificación establecida en el anexo I. Los datos revisados se transmitirán en conjuntos de datos completos que cubran todas las variables, con independencia del número de observaciones y variables revisadas.
2. Los Estados miembros pondrán a disposición de la Comisión (Eurostat) los datos exigidos en virtud del presente Reglamento utilizando las normas de intercambio de datos estadísticos especificadas por la Comisión (Eurostat) y la ventanilla única para datos.

*Artículo 4***Entrada en vigor**

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

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

Hecho en Bruselas, el 29 de julio de 2025.

Por la Comisión
La Presidenta
Ursula VON DER LEYEN

ANEXO I

I.A. LISTA Y DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

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

Conjunto de datos A: registros para las unidades locales**Conjunto de datos 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 de orden o una clave no identificativa ya existente, siempre que se use la misma clave tanto para los registros de la unidad local como para los de los asalariados (KEY_L). Además, para identificar fácilmente a un asalariado, deberá suministrarse para cada asalariado una clave no identificativa (KEY_E) que no identifique a la persona.

Se facilitará información completa para todas las variables sobre todos los registros de microdatos, a menos que se indique «facultativo» o «facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados».

Cuando se disponga de información para una variable facultativa, se facilitarán los datos preferentemente para todas las unidades locales o todos los asalariados.

Deberán cumplimentarse completamente todos los elementos de los registros A y B. Habrá entradas para todos los elementos individuales, incluidas las variables facultativas, y ninguna se dejará vacía. Se utilizarán los códigos pertinentes para «no se ha facilitado» (véanse los códigos de modalidad a continuación).

El valor nulo «0» deberá usarse *solo* para aquellas variables en las que pueda presentarse a veces un auténtico valor nulo (por ejemplo, cuando un asalariado no ha realizado horas extraordinarias en el mes de referencia).

Cuando las variables correspondan 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.

Conjunto de datos A: registros para las unidades locales

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Aspectos técnicos de la encuesta	CUADRO	Identificación del conjunto de datos:	A	Información sobre la unidad local
Aspectos técnicos de la encuesta	AÑO	Año de referencia	4 dígitos numéricos	Año de referencia
Aspectos técnicos de la encuesta	KEY_L	Clave vinculada a una unidad local determinada	6 caracteres alfanuméricos	Clave vinculada a una unidad local determinada (números, letra s), o una combinación de ambos)
Aspectos técnicos de la encuesta	A51	Factor de extrapolación para la unidad local	Numérico	Ponderación de la unidad local: factor de extrapolación para la unidad local (con 2 decimales separados por un punto)
Aspectos técnicos de la encuesta	KEY_B	Clave vinculada a una empresa determinada (<i>facultativo</i>)	6 caracteres alfanuméricos	Clave vinculada a una empresa determinada (números, letra s), o una combinación de ambos)
			OPT	No se ha facilitado

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Características del empleador	A11	Ubicación geográfica de la unidad local (NUTS-1)	3 caracteres alfanuméricos	Región NUTS 1
Características del empleador	A12	Tamaño de la empresa a la que pertenece la unidad local	E1_9	De 1 a 9
			E10_49	De 10 a 49
			E50_249	De 50 a 249
			E250_499	De 250 a 499
			E500_999	De 500 a 999
			E1000	1 000 o más asalariados
Características del empleador	A13	Actividad económica principal de la unidad local	3 caracteres alfanuméricos	Actividad económica Codificada al nivel de 2 dígitos/divisiones de la NACE precedidos por un carácter
Características del empleador	A14	Forma de control económico y financiero de la empresa a la que pertenece la unidad local	A	Control público
			B	Control privado
Características del empleador	A15	Convenio colectivo	A	Convenio de alcance nacional o convenio interconfederal
			B	Convenio sectorial
			C	Convenio sectorial, pero en regiones determinadas
			D	Convenio de empresa o de un solo empleador
			E	Convenio aplicado exclusivamente a los asalariados de una unidad local
			F	Convenio de cualquier otro tipo
			N	No existe un convenio colectivo
Características del empleador	A16	Número total de asalariados en la unidad local en el mes de referencia (<i>facultativo</i>)	Entre 1 y 9999999	Número de asalariados
			- 1	No se ha facilitado
Características del empleador	A17	Afiliación de la unidad local a un grupo de empresas (<i>facultativo</i>)	Y	Sí
			N	No
			OPT	No se ha facilitado

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Características del empleador	A18	Sector institucional de la empresa (<i>facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados</i>)	S11	Sociedades no financieras
			S12	Sociedades financieras
			S13	Administraciones públicas
			S15	Instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares
			OPT	No se ha facilitado

Conjunto de datos B: registros para los asalariados

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Aspectos técnicos de la encuesta	CUADRO	Identificación del conjunto de datos:	B	Información sobre el asalariado individual
Aspectos técnicos de la encuesta	AÑO	Año de referencia	4 dígitos numéricos	Año de referencia
Aspectos técnicos de la encuesta	KEY_E	Clave vinculada a un asalariado determinado	6 caracteres alfanuméricos	Clave vinculada a un asalariado determinado (números, letra s), o una combinación de ambos)
Aspectos técnicos de la encuesta	B52	Factor de extrapolación para el asalariado	Numérico	Ponderación del asalariado: factor de extrapolación para el asalariado (con 2 decimales separados por un punto)
Aspectos técnicos de la encuesta	KEY_L	Clave vinculada a la unidad local a la que pertenece el asalariado	6 caracteres alfanuméricos	Clave vinculada a la unidad local a la que pertenece el asalariado (números, letra s), o una combinación de ambos)
Características del asalariado	B21	Sexo	F	Mujer
			M	Hombre
Características del asalariado	B22	Año de nacimiento	4 dígitos numéricos	Año de nacimiento

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Características del asalariado	B23	Ocupación en el mes de referencia	3 caracteres alfanuméricos (2 en el caso de las unidades locales que pertenecen a empresas de entre 1 y 9 asalariados)	Ocupación Codificada al nivel de 3 dígitos/subgrupos de la CIUO precedidos por dos caracteres (Codificada a nivel de 2 dígitos/subgrupos principales de la CIUO para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)
Características del asalariado	B24	Puesto de dirección o de supervisión (facultativo)	Y	Sí (el asalariado tiene algún tipo de función directiva)
			N	No
			OPT	No se ha facilitado
Características del asalariado	B25	Nivel de logro educativo	G1	Nivel educativo bajo (Sin educación formal o por debajo de CINE 1, CINE 1 – Educación primaria, CINE 2 – Educación secundaria baja)
			G2	Nivel educativo medio (CINE 3 – Educación secundaria alta, CINE 4 – Educación postsecundaria no terciaria)
			G3	Educación terciaria: hasta 4 años (CINE 5 – Educación terciaria de ciclo corto, CINE 6 – Grado en educación terciaria o nivel equivalente)
			G4	Educación terciaria: más de 4 años (CINE 7 – Nivel de maestría, especialización o equivalente, CINE 8 – Nivel de doctorado o equivalente)
Características del asalariado	B26	Antigüedad en la empresa (Facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)	Entre 0 y 60	Antigüedad en la empresa (en años)
			- 1	No se ha facilitado
Características del asalariado	B27	Horario laboral contractual (a tiempo completo o a tiempo parcial)	FT	Asalariado a tiempo completo
			PT	Asalariado a tiempo parcial

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Características del asalariado	B271	Parte de las horas normales de trabajo de un asalariado a tiempo completo	Entre 0.01 y 100.00	Porcentaje de las horas normales de trabajo de un asalariado a tiempo completo (con 2 decimales separados por un punto)
Características del asalariado	B28	Tipo de contrato de trabajo	A	Duración indefinida/ permanente
			B	Duración determinada (excepto los aprendices, e incluidos los becarios y los pasantes remunerados)
			C	Aprendiz
Características del asalariado	B29	Nacionalidad y residencia (facultativo)	A	Residente con ciudadanía nacional
			B	Residente con nacionalidad extranjera
			C	No residente (fronterizo procedente de otro país) con ciudadanía nacional
			D	No residente (fronterizo procedente de otro país) con nacionalidad extranjera
			OPT	No se ha facilitado
Períodos de trabajo	B31	Número de semanas del año de referencia a que se refieren los ingresos brutos anuales	Entre 0.01 y 53.00	Número de semanas del año de referencia a que se refieren los ingresos brutos anuales (con 2 decimales separados por un punto)
Períodos de trabajo	B32	Número de horas pagadas durante el mes de referencia	Entre 1 y 744	Número de horas pagadas durante el mes de referencia
Períodos de trabajo	B321	Número de horas extraordinarias pagadas en el mes de referencia (facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)	Entre 0 y 744	Número de horas extraordinarias pagadas en el mes de referencia
			- 1	No se ha facilitado
Períodos de trabajo	B322	Calendario de pago (facultativo)	H	Horario
			D	Diario
			W	Semanal
			M	Mensual
			O	Otros
			OPT	No se ha facilitado

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Períodos de trabajo	B33	Días anuales de vacaciones <i>(facultativo)</i>	Entre 0 y 366	Días anuales de vacaciones (en días completos)
			- 1	No se ha facilitado
Períodos de trabajo	B34	Otros días anuales de ausencia pagada <i>(facultativo)</i>	Entre 0 y 366	Otros días anuales de ausencia pagada
			- 1	No se ha facilitado
Ingresos	B41	Ingresos brutos anuales en el año de referencia	Entre 1 y 99999999	Ingresos brutos anuales en el año de referencia
Ingresos	B411	Primas y bonificaciones anuales no pagadas en cada período retributivo <i>(facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)</i>	Entre 0 y 99999999	Primas y bonificaciones anuales no pagadas en cada período retributivo
			- 1	No se ha facilitado
Ingresos	B412	Pagos anuales en especie <i>(facultativo)</i>	Entre 0 y 99999999	Pagos anuales en especie
			- 1	No se ha facilitado
Ingresos	B42	Ingresos brutos en el mes de referencia	Entre 1 y 99999999	Ingresos brutos en el mes de referencia
Ingresos	B421	Ingresos por horas extraordinarias <i>(facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)</i>	Entre 0 y 99999999	Ingresos por horas extraordinarias
			- 1	No se ha facilitado
Ingresos	B422	Pagos especiales por trabajo por turnos <i>(facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)</i>	Entre 0 y 99999999	Pagos especiales por trabajo por turnos
			- 1	No se ha facilitado
Ingresos	B423	Cotizaciones a la seguridad social obligatorias e impuestos pagados por el empleador en nombre del asalariado <i>(facultativo)</i>	Entre 0 y 99999999	Cotizaciones a la seguridad social obligatorias e impuestos pagados por el empleador en nombre del asalariado
			- 1	No se ha facilitado
Ingresos	B4231	Cotizaciones a la seguridad social obligatorias pagadas por el empleador en nombre del asalariado <i>(facultativo)</i>	Entre 0 y 99999999	Cotizaciones a la seguridad social obligatorias pagadas por el empleador en nombre del asalariado
			- 1	No se ha facilitado
Ingresos	B4232	Impuestos pagados por el empleador en nombre del asalariado <i>(facultativo)</i>	Entre 0 y 99999999	Impuestos
			- 1	No se ha facilitado

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Código o valor de la modalidad	Etiqueta de la modalidad
Ingresos	B43	Ingresos brutos medios por hora en el mes de referencia	Entre 0.01 y 999999,99	Ingresos brutos medios por hora en el mes de referencia (con 2 decimales separados por un punto)

I.B. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

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

1.1. Forma de control económico y financiero de la empresa a la que pertenece la unidad local (A14)

Esta variable distingue 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. Debe presumirse que hay influencia dominante (o control) de los poderes públicos cuando estos, directa o indirectamente:

- 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 deben codificarse separadamente y, si se da el caso, deben clasificarse en la categoría «control privado».

1.2. Convenio colectivo (A15)

Esta variable proporciona información sobre los tipos de convenios colectivos, entre los que se enumeran a continuación, que abarcan más del 50 % de los asalariados de la unidad local:

- 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 solo afectan a asalariados 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 asalariados de una unidad local,
- convenio de cualquier otro tipo no especificado anteriormente,
- no hay ningún convenio colectivo que cubra al 50 % o más de los asalariados de la unidad local.

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 sobre la base de las respuestas. Aunque puedan aplicarse varias categorías al mismo tiempo, solo se elegirá una de las categorías anteriores, a saber, la que cubra más del 50 % de los asalariados de la unidad local.

1.3. Número total de asalariados en la unidad local (A16) (facultativo)

Esta variable representa en cómputo de personas el número total de asalariados en el mes de referencia (por ejemplo, el 1 o el 31 de octubre) y cubre a todos los asalariados, incluidos los aprendices, becarios remunerados y pasantes (para el concepto de «asalariados», véase el punto 2.1).

1.4. Afiliación de la unidad local a un grupo de empresas (A17) (facultativo)

Esta variable indica si una unidad local pertenece a un grupo de empresas. El grupo de empresas es una unidad estadística definida en el Reglamento (CEE) n.º 696/93 del Consejo ⁽¹⁾. 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.

1.5. Sector institucional de la empresa (A18) (facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)

Esta variable registra el sector institucional de la empresa, tal como se define en el SEC 2010, apartado 2.31, del que solo son aplicables los siguientes sectores:

- S.11 Sociedades no financieras
- S.12 Sociedades financieras
- S.13 Administraciones públicas
- S.15 instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares

1.6. Factor de extrapolación para la unidad local (A51)

El factor de extrapolación para la unidad local es el número de unidades locales de la población representada por un registro de unidad local en la muestra. Se utiliza para extrapolar las variables sobre unidades locales de la muestra a toda la población.

Los factores de extrapolación son específicos para cada unidad local, en función de elementos como la frecuencia de muestreo, el diseño de muestreo, la falta de respuesta, la calibración *a posteriori*, etc. El total de todos los factores de extrapolación, sobre el conjunto de muestras de las unidades locales, equivale al número de unidades locales de la población.

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

2.1. Asalariados

Un asalariado es cualquier persona, con independencia de su nacionalidad, de su residencia o del tiempo que lleve trabajando en un Estado miembro, que tiene una relación laboral directa, establecida mediante un contrato formal o un acuerdo informal, con un empleador y percibe una remuneración, independientemente del tipo de trabajo que realice, del número de horas que trabaje (tiempo completo o parcial) o de la duración del contrato o acuerdo (temporal o indefinido, también de temporada); la remuneración de los asalariados puede revestir la forma de sueldos y salarios e incluye las primas, pago por trabajo a destajo y trabajo por turnos, bonificaciones, honorarios, comisiones y remuneraciones en especie.

Este concepto de asalariado abarca a los trabajadores manuales y no manuales y al personal directivo de los sectores público y privado.

⁽¹⁾ Reglamento (CEE) n.º 696/93 del Consejo, de 15 de marzo de 1993, relativo a las unidades estadísticas de observación y de análisis del sistema de producción en la Comunidad (DO L 76 de 30.3.1993, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj>).

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

- funcionarios ⁽²⁾ (incluidos los de las fuerzas armadas ⁽³⁾),
- representantes de ventas, siempre que estén en plantilla y cobren otras formas de remuneración además de las comisiones,
- propietarios activos remunerados,
- aprendices,
- estudiantes remunerados y pasantes (abogados en prácticas, enfermeros estudiantes, ayudantes de investigación o enseñanza, médicos residentes, etc.) que tienen un compromiso formal por el que contribuyen 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,
- 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 por el trabajo realizado pertenecen al año de referencia, pero que no estaban en el trabajo temporalmente por razones de enfermedad o accidente, vacaciones o permiso, huelga o cierre patronal, permiso educativo o de formación, permiso de maternidad o parental ⁽⁴⁾, 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 del empleador,
- trabajadores a domicilio ⁽⁵⁾, incluidos los teletrabajadores, siempre que exista un acuerdo expreso de remunerar a dichos trabajadores, al menos parcialmente, sobre la base del trabajo realizado: es decir, la cantidad de trabajo (en horas realmente trabajadas) que representa su contribución como insumo en un proceso de producción [SEC 2010, apartado 11.13, letra g)].

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,

⁽²⁾ Esta categoría incluye a los «funcionarios y otros empleados de las administraciones públicas cuyas condiciones de trabajo están reguladas por el Derecho público» [SEC 2010, apartado 11.13, letra b)].

⁽³⁾ Los miembros de las fuerzas armadas son el personal que presta servicio actualmente en las fuerzas armadas, incluidos los servicios auxiliares, ya sea de forma voluntaria u obligatoria, que no tiene libertad para aceptar empleos civiles y está sujeto a la disciplina militar. Se incluyen los miembros regulares del ejército, la armada, la fuerza aérea y otros servicios militares, así como los reclutas inscritos en formación militar u otro servicio durante un período determinado (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones — CIUO-08).

⁽⁴⁾ Los asalariados que disfruten de un permiso parental deben incluirse siempre que el empleador haya pagado al asalariado al menos una hora durante el mes de referencia. En el caso de los asalariados que sean sustituidos durante su permiso parental, debe registrarse:

- a) solo un asalariado en el número de asalariados, para evitar la doble contabilidad del titular del puesto y de su sustituto;
- b) los ingresos, tanto del titular del puesto como de su sustituto, durante el período de referencia;
- c) las horas pagadas, tanto al titular del puesto como a su sustituto, en el mes de referencia.

⁽⁵⁾ 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.

- trabajadores por cuenta propia,
- trabajadores a domicilio remunerados exclusivamente por tarifas de trabajo a destajo [SEC 2010, apartado 4.07, letra e)] vinculados por un contrato *comercial* (a diferencia de un contrato de *trabajo* formal, informal o implícito),
- trabajadores voluntarios no remunerados (por ejemplo, los que trabajan generalmente para instituciones sin ánimo de lucro, como las asociaciones benéficas).

Los asalariados que deben incluirse en el tema «estructura salarial» son los que cobran realmente durante el mes de referencia. Deberán excluirse los asalariados que no hayan cobrado esa remuneración.

2.2. Sexo (B21)

El sexo es la combinación de características biológicas y fisiológicas que definen a una persona como hombre o mujer. En los casos en que no se conozca el sexo biológico de una persona, la información podrá sustituirse por la información procedente de los datos administrativos o por el sexo autodeclarado (datos de la encuesta).

2.3. Año de nacimiento (B22)

Esta variable registra el año de nacimiento del asalariado encuestado.

2.4. Ocupación en el mes de referencia (B23)

Esta variable registra la ocupación codificada con arreglo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). Esta información se recoge en el nivel de 3 dígitos, excepto en el caso de las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados (nivel de 2 dígitos, con la posible opción del nivel de 3 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 el ejercicio de sus funciones.

Los becarios y estudiantes remunerados en prácticas con un contrato laboral se clasifican en la ocupación para la que están llevando a cabo su aprendizaje, beca o período de prácticas.

2.5. Puesto de dirección o de supervisión (B24) (facultativo)

Esta variable 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. Un puesto de supervisión puede darse en cualquiera de los grupos CIUO, incluido el de los trabajadores manuales.

Las funciones de dirección 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 (distinta de los aprendices, los becarios remunerados o los pasantes). Generalmente, su trabajo puede describirse como de «jefe de equipo» o «supervisor», junto con la denominación del puesto.

2.6. Nivel de logro educativo (B25)

El nivel de logro educativo de una persona es el nivel CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) más alto que haya superado. La conclusión exitosa de un programa de educación se valida mediante una cualificación reconocida oficialmente por las autoridades nacionales competentes en materia de educación o reconocida como equivalente de otra cualificación de educación formal. En los países en los que los programas de educación, en particular los pertenecientes a los niveles CINE 1 y 2, no conducen a la obtención de una cualificación, puede utilizarse en su lugar el criterio de asistencia a tiempo completo al programa y el derecho a acceder normalmente a un nivel superior de educación. Al determinar el nivel más alto, deben tenerse en cuenta tanto la educación general como la formación profesional.

2.7. *Antigüedad en la empresa (B26) (facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)*

La antigüedad total en la empresa en el mes de referencia deberá basarse en la cantidad de años de servicio prestados. Cualquier momento del mes de referencia bastará como fecha de referencia (por ejemplo, el 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. En caso de fusión de empresas o de cambios en la propiedad, la antigüedad en la empresa se registrará según la contabilidad de la empresa.

Solo se contabilizarán los años de servicio prestados en su totalidad. Por ejemplo, un servicio total de cinco años y diez meses deberá notificarse como cinco años.

Los períodos breves fuera del trabajo de menos de doce meses (por ejemplo, en caso de baja por maternidad o por enfermedad) deben incluirse como parte del servicio total (no obstante, deben restarse las interrupciones de la carrera profesional superiores a un año).

2.8. *Horario laboral contractual (a tiempo completo o a tiempo parcial) (B27)*

Los asalariados a tiempo completo son aquellos cuya jornada laboral normal coincide con el que figura en el convenio colectivo o con las horas habitualmente trabajadas en la unidad local en cuestión, aunque su contrato sea inferior a un año.

Los asalariados a tiempo parcial son aquellos cuya jornada laboral normal es de duración menor que la que figura en el convenio colectivo o las horas habitualmente trabajadas en la unidad local, ya sea diaria, semanal o mensualmente (media jornada, tres cuartos de jornada, cuatro quintos de jornada, etc.).

Los aprendices, los becarios remunerados y los pasantes pueden ser asalariados a tiempo completo o a tiempo parcial.

2.9. *Parte de las horas normales de trabajo de un asalariado a tiempo completo (B271)*

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).

2.10. *Tipo de contrato de trabajo (B28)*

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

- duración indefinida/permanente,
- duración determinada (excepto los aprendices, e incluidos los becarios remunerados y los pasantes),
- aprendices.

Un contrato de trabajo de duración indefinida/permanente es un contrato entre el asalariado y el empleador cuya duración real no ha sido fijada con antelación y que garantiza un número mínimo de horas trabajadas.

Un contrato de trabajo es 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. Se excluyen los aprendices y se incluyen los becarios remunerados y los pasantes.

Los aprendices, los becarios remunerados y los pasantes son asalariados que realizan cualquier actividad de producción de bienes o prestación de servicios para terceros, con el fin de adquirir experiencia o competencias en el lugar de trabajo en relación con una actividad comercial o profesional, y que reciben una remuneración a cambio del trabajo realizado. La adquisición de experiencia o competencias en el lugar de trabajo puede llevarse a cabo en el marco de acuerdos tradicionales, formales o informales, independientemente de que se expida o no una cualificación o certificación específica. Normalmente reciben una remuneración menor que la que perciben los trabajadores plenamente cualificados. No forman parte de este grupo los trabajadores que están: a) en períodos de prueba, al comenzar en un puesto de trabajo; b) realizando actividades de formación en el lugar de trabajo o de aprendizaje permanente de carácter general mientras trabajan.

Además, los aprendices deben cumplir las siguientes condiciones:

- a) Participar en un programa de educación formal de una duración inferior a seis años.
- b) Tener un contrato de aprendizaje que dure más de seis meses, que alterne la formación práctica en el lugar de trabajo con la educación teórica en una institución educativa y que dé lugar a una cualificación formal.

2.1.1. Nacionalidad y residencia (B29) (facultativo)

El país de la nacionalidad principal de la persona, definida como el vínculo jurídico particular entre una persona y su Estado, adquirido por nacimiento o naturalización, ya sea mediante declaración, elección, matrimonio u otros medios, de conformidad con la legislación nacional. Deberá atribuirse a la persona que tenga más de una nacionalidad un solo país de nacionalidad, que se determinará según el siguiente orden de prioridad: 1) el país declarante, 2) si la persona no tiene la nacionalidad del país declarante: otro Estado miembro, 3) si la persona no tiene la nacionalidad de un Estado miembro: otro país no perteneciente a la Unión.

Deberá seleccionarse uno de los siguientes:

- residente con ciudadanía nacional,
- residente con nacionalidad extranjera,
- no residente (fronterizo procedente de otro país) con ciudadanía nacional,
- no residente (fronterizo procedente de otro país) con nacionalidad extranjera.

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 (B31)

Esta variable hace referencia al tiempo de trabajo del asalariado pagado durante el año y debería corresponder a los ingresos brutos anuales reales (variable B41). Se utiliza para extrapolar los ingresos brutos anuales reales y las primas y bonificaciones anuales cuando el asalariado ha trabajado menos de un año completo, es decir, menos de 52,14 semanas.

Los asalariados a tiempo parcial deberán tratarse como asalariados a tiempo completo, independientemente de las horas trabajadas. Debe registrarse «52.14» si se ha pagado a un trabajador a tiempo parcial durante un año completo y, por ejemplo, «26.07» si se le ha pagado durante seis meses.

3.2. Número de horas pagadas durante el mes de referencia (B32)

El número total de horas pagadas por el empleador durante el mes de referencia no deberá ser 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 deben contabilizarse como «horas pagadas» (por ejemplo, por vacaciones anuales, días festivos, bajas por enfermedad remuneradas, formación profesional remunerada, permisos especiales remunerados, otras horas pagadas, incluido el tiempo libre destinado a exámenes médicos, nacimientos, bodas, funerales o mudanzas). En el caso de los asalariados que reciben una remuneración diaria, las horas pagadas deben calcularse multiplicando el promedio de las horas pagadas por día trabajado por el número de días laborables del mes de referencia.

En el caso de los asalariados que reciben una remuneración semanal, las horas pagadas deben calcularse multiplicando el promedio de las horas pagadas por semana trabajada por $31/7 = 4,43$, el número de semanas en el mes de referencia. Puede hacerse un cálculo similar para los asalariados que reciben una remuneración quincenal (con 2,21 como factor multiplicador).

En el caso de los asalariados que reciben una remuneración mensual, las horas pagadas deben basarse en las horas contractuales pagadas en un mes normal, complementadas con las horas extraordinarias pagadas durante el mes de referencia.

La variable B32 debe ser coherente con los ingresos brutos del mes de referencia (variable B42). Esto implica que las horas pagadas por el empleador a tarifa reducida por períodos de ausencia no se contabilizan, ni en la variable B32 ni en la B42. Además, si las horas pagadas al asalariado tienen que ver con una ausencia no remunerada, deben ajustarse para obtener las horas pagadas por un mes completo, utilizando para ello el mismo factor de corrección que para la variable B42.

3.3. Número de horas extraordinarias pagadas en el mes de referencia (B321) (facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)

Las horas extraordinarias incluyen las trabajadas fuera del horario mensual normal o convencional, que se pagan a una tarifa superior a la aplicada al horario de trabajo normal. Si, por ejemplo, se pagan cuatro horas a una tarifa 1,5 veces superior a la normal, se registrarán cuatro horas, no seis. La recuperación de horas y el desplazamiento al lugar de trabajo no se consideran horas extraordinarias.

La variable B321 debe ser coherente con los ingresos por horas extraordinarias en el mes de referencia (variable B421). Por ello, solo deberán incluirse las horas extraordinarias que se correspondan con los ingresos por horas extraordinarias registrados en la variable B321.

Además, si las horas pagadas al asalariado tienen que ver con una ausencia no remunerada, deben ajustarse para obtener las horas pagadas de un mes completo, utilizando para ello el mismo factor de corrección que para la variable B421.

3.4. Días anuales de vacaciones (B33) (facultativo)

Se trata del número total de vacaciones anuales pagadas, sin contar bajas por enfermedad ni 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, etc.

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 B33 hace referencia a los derechos de vacaciones anuales, y no a las vacaciones anuales realmente tomadas.

No se consideran como vacaciones:

- las bajas por enfermedad,
- los permisos de formación,
- los permisos especiales pagados 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 veinticinco 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 B271) representa un derecho a solo quince días «completos» de permiso.

3.5. Otros días anuales de ausencia pagada (B34) (facultativo)

Esta variable se expresa también en días. Se trata, en particular, de:

- el número total de días de baja por enfermedad realmente tomados durante el año,
- los permisos especiales pagados 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 recibieron realmente una remuneración por su trabajo durante el mes de referencia. Deberán excluirse los asalariados que no cobraron en el mes de referencia.

Por otra parte, si los ingresos brutos del asalariado en el mes de referencia (variable B42) 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 proporcionar una estimación satisfactoria de los ingresos del asalariado en un mes completo, deberá excluirse asimismo a dicho asalariado.

Los factores de extrapolación para los asalariados (variable B52) deberán hacer referencia estrictamente a los asalariados de la muestra para los que se puedan facilitar estimaciones sólidamente fundadas de los ingresos mensuales brutos. Los demás asalariados deberán quedar excluidos de la muestra, y los factores de extrapolación deberán corregirse en consecuencia.

Por último, cabe señalar que ninguna de las variables definidas a continuación debe someterse a ajuste de calendario.

4.1. Ingresos brutos anuales en el año de referencia (B41)

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

Quedan excluidos los importes pagados por el empleador y reembolsados íntegramente, por ejemplo, por la seguridad social.

La diferencia principal entre los ingresos anuales y mensuales es que los ingresos anuales no son la mera suma de la remuneración directa, las primas y las bonificaciones pagados a un asalariado en cada período retributivo. Por este motivo, 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 pagan en cada período retributivo, aunque el importe de esas primas y bonificaciones «regulares» varíe, pero excluye las primas y bonificaciones que no se pagan 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 B411) y los pagos en especie (variable B412).

Los datos para la variable B41 deberán facilitarse para todos los asalariados respecto de los cuales puedan suministrarse los ingresos mensuales brutos (variable B42), es decir que la variable B41 no deberá facilitarse respecto de los asalariados para los que no sea factible una estimación de los ingresos mensuales brutos del asalariado. Estos asalariados deben quedar excluidos de la muestra y las ponderaciones deben ajustarse en consecuencia.

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 B31 (número de semanas a que se refieren los ingresos brutos anuales) es inferior a 52,14 semanas, se deberá utilizar la variable B31 para extrapolar la variable B41 y sus componentes.

4.2. Primas y bonificaciones anuales no pagadas en cada período retributivo (B411) (facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)

Esta variable abarca todos los elementos (remuneración directa, primas e indemnizaciones) que no se abonan en cada período retributivo, tales como:

- pagas extraordinarias, primas de Navidad y de fin de año [SEC 2010, apartado 4.03, letra d)],
- 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, cuando dichos pagos no estén vinculadas a un convenio colectivo ni sean obligatorios por ley [SEC 2010, apartado 4.03, letra i)],
- atrasos.

4.3. Pagos anuales en especie (B412) (facultativo)

Esta variable se refiere a una estimación del valor de todos los bienes y servicios puestos a disposición de los asalariados a través del empleador durante el año de referencia, de forma gratuita o a un precio reducido. 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 B31 sea inferior a 52,14 semanas, no se ajustará la variable B412.

4.4. Ingresos brutos en el mes de referencia (B42)

Esta variable hace referencia a la remuneración en metálico pagada durante el mes de referencia, previa deducción de los impuestos y cotizaciones a la seguridad social pagados por los asalariados y retenidos por el empleador. La variable B42 debe ser coherente con la cantidad de horas pagadas durante el mes de referencia (variable B32).

Se incluyen los elementos siguientes:

- todos los pagos efectuados en este período (aunque se hayan pagado 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,
- primas y bonificaciones periódicas no pagadas regularmente con cada salario,
- pagos por períodos de ausencia abonados por el empleador a una tarifa reducida,
- subsidio familiar obligatorio,
- bonificaciones para comprar herramientas o indumentaria de trabajo,
- reembolsos o pagos de viajes, dietas, etc., y 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 en la empresa o se ha ido de esta durante el mes de referencia), deberán ajustarse adecuadamente para facilitar una estimación de los ingresos del asalariado de un mes completo. Si, por ejemplo, se sabe que el 20 % del mes de referencia de un asalariado estuvo constituido por una ausencia no remunerada, deberán multiplicarse los ingresos mensuales brutos realmente pagados (a tarifa completa) por el período de presencia por el factor de corrección 1,25 [100/(100-20)].

Si no es factible ajustar los ingresos mensuales brutos del asalariado para que la cifra estimada equivalga a los ingresos de un mes completo, se excluirá al asalariado de la muestra.

4.5. Ingresos por horas extraordinarias (B421) (facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)

Es el importe pagado por las horas extraordinarias. Debe registrarse el importe total, y no solo el plus recibido respecto de la tarifa horaria normal. La variable B421 debe ser coherente con la variable B321 (número de horas extraordinarias pagadas en el mes de referencia).

4.6. Pagos especiales por trabajo por turnos (B422) (facultativo para las unidades locales que pertenecen a empresas con entre 1 y 9 asalariados)

Son las primas especiales por el trabajo por turnos, 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.

4.7. *Cotizaciones a la seguridad social obligatorias e impuestos pagados por el empleador en nombre del asalariado (B423) (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 durante el mes de referencia. Esta información se solicita para obtener los ingresos mensuales netos de cada asalariado.

Si los ingresos mensuales del asalariado tienen que ver con una ausencia no remunerada, se ajustará la variable B423 (junto con sus subcomponentes B4231 y B4232) para obtener las deducciones estimadas para un mes completo.

4.8. *Cotizaciones a la seguridad social obligatorias pagadas por el empleador en nombre del asalariado (B4231) (facultativo)*

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

4.9. *Impuestos pagados por el empleador en nombre del asalariado (B4232) (facultativo)*

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

4.10. *Ingresos brutos medios por hora en el mes de referencia (B43)*

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 B42) divididos por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período (variable B32).

4.11. *Factor de extrapolación para cada asalariado (B52)*

El factor de extrapolación para cada asalariado es el número de asalariados en la población representado por un determinado registro de asalariados. Se utiliza para extrapolar las variables sobre asalariados de la muestra a toda la población. Los factores de extrapolación son específicos para cada asalariado, en función de elementos como la frecuencia de muestreo, el diseño de muestreo, la falta de respuesta, la calibración *a posteriori*, etc. El total de todos los factores de extrapolación, sobre el conjunto de muestras de los asalariados, equivale al número de asalariados de la población.

—

ANEXO II

OBJETIVOS DE PRECISIÓN

- 1) Los Estados miembros procurarán mantener el coeficiente de variación por debajo del 1 %, para los ingresos medios por hora medidos para todos los asalariados (a tiempo parcial y a tiempo completo) que trabajen en una unidad local residente de 1 o más asalariados pertenecientes al total de todas las secciones de la NACE en el ámbito del tema «estructura salarial», tal como se define en el artículo 6, apartado 3, del Reglamento (UE) 2025/941.
 - 2) Los Estados miembros procurarán mantener el coeficiente de variación por debajo del 10 %, para los ingresos medios por hora medidos para todos los asalariados (a tiempo parcial y a tiempo completo) que trabajen en una unidad local residente de 1 o más asalariados, para cada sección de la NACE en el ámbito del tema «estructura salarial», tal como se define en el artículo 6, apartado 3, del Reglamento (UE) 2025/941, excepto aquellas que representen menos del 1 % de los ingresos mensuales totales registrados en el año de referencia.
-