



**2023/0288(COD)**

19.1.2024

# **ENMIENDAS**

## **11 - 63**

**Proyecto de opinión**

**Milan Brglez**

(PE754.689v01-00)

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas de la Unión Europea, 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

Propuesta de Reglamento

(COM(2023)0459 – C9-0316/2023 – 2023/0288(COD))



**Enmienda 11**  
**Irena Joveva**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

(1) Las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas de la Unión Europea son **necesarias** para el diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas de la Unión, en particular aquellas que abordan la cohesión económica, social y territorial, la Estrategia Europea de Empleo, el pilar europeo de derechos sociales y el Semestre Europeo.

*Enmienda*

(1) ***Son necesarios unos datos precisos, oportunos, fiables y comparables para elaborar*** las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas de la Unión Europea necesarias para el diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas de la Unión ***y para el desempeño de las misiones que le asignan los artículos 2, 3 y 4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)***, en particular aquellas que abordan la cohesión económica, social y territorial, la Estrategia Europea de Empleo, el pilar europeo de derechos sociales, ***junto con su Plan de acción***, y el Semestre Europeo.

Or. en

**Enmienda 12**  
**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

(1) ***Las*** estadísticas del mercado laboral sobre las empresas de la Unión Europea son necesarias para el diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas de la Unión, en particular aquellas que abordan la cohesión económica, social y territorial, la Estrategia Europea de Empleo, el pilar europeo de derechos sociales y el Semestre Europeo.

*Enmienda*

(1) ***Unas*** estadísticas ***precisas, oportunas y comparables*** del mercado laboral sobre las empresas de la Unión Europea son necesarias para el diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas de la Unión, en particular aquellas que abordan la cohesión económica, social y territorial, la Estrategia Europea de Empleo, el pilar europeo de derechos sociales y el Semestre Europeo, ***así como el Plan de acción de la UE para la economía social.***

**Enmienda 13**  
**Irena Joveva**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 2**

*Texto de la Comisión*

(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011<sup>15</sup> y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>16</sup> requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos *de* todos los Estados miembros.

---

<sup>15</sup> Reglamento (UE) n.º 1176/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de noviembre de 2011, relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos (DO L 306 de 23.11.2011, p. 25).

<sup>16</sup> Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

*Enmienda*

(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011<sup>15</sup> y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>16</sup> requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos, ***la cobertura de la negociación colectiva y el seguimiento de la Directiva 2003/88/CE sobre la ordenación del tiempo de trabajo*** en todos los Estados miembros.

---

<sup>15</sup> Reglamento (UE) n.º 1176/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de noviembre de 2011, relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos (DO L 306 de 23.11.2011, p. 25).

<sup>16</sup> Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

**Enmienda 14**  
**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 2**

*Texto de la Comisión*

(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011<sup>15</sup> y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>16</sup> requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos de todos los Estados miembros.

---

<sup>15</sup> Reglamento (UE) n.º 1176/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de noviembre de 2011, relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos (DO L 306 de 23.11.2011, p. 25).

<sup>16</sup> Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

*Enmienda*

(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011<sup>15</sup> y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>16</sup> requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos, ***así como la cobertura de la negociación colectiva***, de todos los Estados miembros.

---

<sup>15</sup> Reglamento (UE) n.º 1176/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de noviembre de 2011, relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos (DO L 306 de 23.11.2011, p. 25).

<sup>16</sup> Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

Or. en

**Enmienda 15**

**Kira Marie Peter-Hansen**

en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Reglamento**

**Considerando 2**

*Texto de la Comisión*

(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011<sup>15</sup> y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del

*Enmienda*

(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011 y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del

Consejo<sup>16</sup> requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos de todos los Estados miembros.

---

<sup>15</sup> Reglamento (UE) n.º 1176/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de noviembre de 2011, relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos (DO L 306 de 23.11.2011, p. 25).

<sup>16</sup> Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

Consejo requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos, ***así como la cobertura de la negociación colectiva***, de todos los Estados miembros.

---

<sup>15</sup> Reglamento (UE) n.º 1176/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de noviembre de 2011, relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos (DO L 306 de 23.11.2011, p. 25).

<sup>16</sup> Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

Or. en

## **Enmienda 16**

**Kira Marie Peter-Hansen**

en nombre del Grupo Verts/ALE

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Considerando 3**

##### *Texto de la Comisión*

(3) El Banco Central Europeo utiliza las estadísticas del mercado laboral europeo sobre las empresas, en el contexto de la política monetaria única, para supervisar los riesgos de inflación y deflación derivados de los costes laborales. Por tanto, se necesitan unas estadísticas de la Unión exactas, actualizadas y comparables sobre la evolución de dichos costes.

##### *Enmienda*

(3) El Banco Central Europeo utiliza las estadísticas del mercado laboral europeo sobre las empresas, en el contexto de la política monetaria única, para supervisar los riesgos de inflación y deflación derivados de los costes laborales, ***así como los relacionados con los beneficios***. Por tanto, se necesitan unas estadísticas de la Unión exactas, actualizadas y comparables sobre la evolución de dichos costes.

Or. en

**Enmienda 17**  
**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 3**

*Texto de la Comisión*

(3) El Banco Central Europeo utiliza las estadísticas del mercado laboral europeo sobre las empresas, en el contexto de la política monetaria única, para supervisar los riesgos de inflación y deflación derivados de los costes laborales. Por tanto, se necesitan unas estadísticas de la Unión exactas, actualizadas y comparables sobre la evolución de dichos costes.

*Enmienda*

(3) El Banco Central Europeo utiliza las estadísticas del mercado laboral europeo sobre las empresas, en el contexto de la política monetaria única, para supervisar los riesgos de inflación y deflación derivados de los costes laborales. Por tanto, se necesitan unas estadísticas de la Unión exactas, actualizadas y comparables sobre la evolución de dichos costes *y el crecimiento de los salarios*.

Or. en

**Enmienda 18**  
**Irena Joveva**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 4**

*Texto de la Comisión*

(4) Debe ampliarse la cobertura de las estadísticas sobre vacantes de empleo y *mejorarse* la actualidad del índice de coste laboral, ya que ambos indicadores figuran entre los principales indicadores económicos europeos (PIEE)<sup>17</sup>, necesarios para supervisar las políticas monetarias y económicas.

*Enmienda*

(4) Debe ampliarse la cobertura de las estadísticas *para incluir datos* sobre vacantes de empleo y *mejorar* la actualidad del índice de coste laboral, ya que ambos indicadores figuran entre los principales indicadores económicos europeos (PIEE)<sup>17</sup>, necesarios para supervisar las políticas monetarias y económicas.

---

<sup>17</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre las estadísticas de la zona del euro titulada «Seguir avanzando en la mejora de las metodologías para las estadísticas e indicadores de la zona del euro», COM(2002) 661 final, de 27 de noviembre de 2002.

---

<sup>17</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre las estadísticas de la zona del euro titulada «Seguir avanzando en la mejora de las metodologías para las estadísticas e indicadores de la zona del euro», COM(2002) 661 final, de 27 de noviembre de 2002.

**Enmienda 19**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 5**

*Texto de la Comisión*

(5) *Se requiere una base jurídica para regular la transmisión de la brecha salarial anual entre hombres y mujeres, a fin de hacer el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ONU), en particular, el objetivo 5 sobre igualdad de género.*

*Enmienda*

*suprimido*

**Enmienda 20**  
**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 5**

*Texto de la Comisión*

(5) Se requiere una base jurídica para regular la transmisión de la brecha salarial anual entre hombres y mujeres, a fin de hacer el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ONU), en particular, el objetivo 5 sobre igualdad de género.

*Enmienda*

(5) Se requiere una base jurídica para regular la transmisión de la brecha salarial anual entre hombres y mujeres, a fin de ***evaluar la aplicación y el impacto de la Directiva (UE) 2023/970*** y hacer el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ONU), en particular, el objetivo 5 sobre igualdad de género ***y el objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico.***



## Enmienda 21

Kira Marie Peter-Hansen

en nombre del Grupo Verts/ALE

### Propuesta de Reglamento

#### Considerando 6

##### *Texto de la Comisión*

(6) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial de género cada año y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha.

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

##### *Enmienda*

(6) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial de género cada año, ***en consonancia con la Directiva sobre transparencia retributiva***, y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha.

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

## Enmienda 22

### Nikolaj Villumsen

#### Propuesta de Reglamento

#### Considerando 6

##### *Texto de la Comisión*

(6) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial de género cada año y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha.

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023,

##### *Enmienda*

(6) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial de género cada año y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha **y a la brecha de género en las pensiones.**

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023,

**Enmienda 23****Irena Joveva****Propuesta de Reglamento****Considerando 6***Texto de la Comisión*

(6) La aplicación **del principio** de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial de género cada año y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha.

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a

*Enmienda*

(6) La aplicación, **el seguimiento y la evaluación** de la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial de género cada año y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha.

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a

través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

Or. en

## **Enmienda 24** **Margarita de la Pisa Carrión**

### **Propuesta de Reglamento** **Considerando 6**

#### *Texto de la Comisión*

(6) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial **de género** cada año y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha.

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la

#### *Enmienda*

(6) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>18</sup> requiere datos comparables sobre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Conforme a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor<sup>19</sup>, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos actualizados sobre la brecha salarial **entre mujeres y hombres** cada año y de forma puntual. Esta obligación debe complementarse con el marco estadístico adecuado necesario para recopilar y transmitir los datos relativos a esta brecha.

---

<sup>18</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la

aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

Or. en

**Enmienda 25**  
**Irena Joveva**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 6 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(6 bis) Tras el Plan de acción para la economía social y los objetivos establecidos en la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, en especial el objetivo de garantizarles la igualdad de oportunidades y el mismo acceso para participar en la sociedad y la economía, son necesarios datos oportunos, comparables y precisos sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Dichos datos mejorarán la muy necesaria evaluación de los progresos realizados en el esfuerzo común por reducir la brecha en la tasa de empleo y aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.***

Or. en

**Enmienda 26**  
**Irena Joveva**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 7 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(7 bis) La recogida de datos debe atenerse a las normas establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y no generar una carga administrativa excesiva para las empresas, en especial las pymes.***

Or. en

**Enmienda 27**

**Kira Marie Peter-Hansen**

en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Reglamento**

**Considerando 9**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(9) A fin de limitar tal carga, en particular para las pymes, las autoridades estadísticas nacionales deben considerar fuentes administrativas e innovadoras cuyo objetivo principal no sea el suministro de estadísticas como sustituto o complemento de las encuestas, sin perjuicio de los requisitos de calidad de las estadísticas oficiales. Los últimos avances tecnológicos y digitales pueden contribuir a alcanzar este objetivo.

(9) A fin de limitar tal carga, en particular para las ***empresas sociales, las pymes y las microempresas***, las autoridades estadísticas nacionales deben considerar fuentes administrativas e innovadoras cuyo objetivo principal no sea el suministro de estadísticas como sustituto o complemento de las encuestas, sin perjuicio de los requisitos de calidad de las estadísticas oficiales. Los últimos avances tecnológicos y digitales pueden contribuir a alcanzar este objetivo.

Or. en

**Enmienda 28**

**Kira Marie Peter-Hansen**

en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Reglamento**

**Considerando 10 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(10 bis)** *Cuando las actividades que deban llevarse a cabo de conformidad con el presente Reglamento impliquen el tratamiento de datos personales, dicho tratamiento deberá respetar la legislación pertinente de la Unión en materia de protección de datos personales, a saber, los Reglamentos (UE) 2018/1725 y (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo. De conformidad con el principio de minimización de datos establecido en los mencionados Reglamentos, los datos facilitados en virtud del presente Reglamento deben agregarse hasta un punto en que sea imposible identificar a personas concretas.*

Or. en

**Enmienda 29**  
**Kira Marie Peter-Hansen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 10 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(10 ter)** *El tratamiento de datos personales con fines estadísticos, que se considera de interés público, debe estar sujeto a las garantías adecuadas con arreglo al artículo 89 del Reglamento (UE) 2016/679 y al artículo 13 del Reglamento (UE) 2018/1725. En particular, debe garantizarse el cumplimiento del principio de anonimización de los datos personales.*

Or. en

**Enmienda 30**  
**Kira Marie Peter-Hansen**  
en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Reglamento**  
**Considerando 11 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(11 bis)** *El uso de técnicas de raspado web para recoger datos de sitios web, por su naturaleza habitual de búsqueda no estructurada de lo que es público en internet, podría no cumplir el principio de exactitud de los datos en la medida en que no se procede a una evaluación de la fiabilidad de las fuentes. También podría afectar a los mismos requisitos de calidad de las estadísticas oficiales (como el principio de exactitud estadística y de fiabilidad de los datos de origen).*

Or. en

**Enmienda 31**  
**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 2 – párrafo 1 – punto 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**2 bis)** *«empresa social»: entidad de Derecho privado que proporciona bienes y servicios al mercado de manera emprendedora y de conformidad con los principios y las características de la economía social, con objetivos sociales o medioambientales como motor de su actividad comercial. Las empresas sociales pueden constituirse con diversas formas jurídicas<sup>1 bis</sup>;*

---

*<sup>1 bis</sup> Recomendación del Consejo, de 9 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social.*



**Enmienda 32**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 2 – párrafo 1 – punto 5**

*Texto de la Comisión*

5) «asalariado»: cualquier persona, con independencia de su nacionalidad, de su residencia o del tiempo que lleve trabajando en el Estado miembro, que tenga un contrato laboral directo (formal o informal) con una empresa y perciba una remuneración, independientemente del tipo de trabajo que realice, del número de horas que trabaje (tiempo completo o parcial) y de la duración de contrato (contrato temporal o indefinido, también de temporada); la remuneración de un asalariado puede revestir la forma de sueldos y salarios, incluidas las primas, pago por trabajo a destajo y trabajo por turnos, bonificaciones, honorarios, comisiones y remuneraciones en especie;

*Enmienda*

5) «asalariado»: cualquier persona, con independencia de su nacionalidad, de su residencia **legal** o del tiempo que lleve trabajando en el Estado miembro, que tenga un contrato laboral directo (formal o informal) con una empresa y perciba una remuneración, independientemente del tipo de trabajo que realice, del número de horas que trabaje (tiempo completo o parcial) y de la duración de contrato (contrato temporal o indefinido, también de temporada); la remuneración de un asalariado puede revestir la forma de sueldos y salarios, incluidas las primas, pago por trabajo a destajo y trabajo por turnos, bonificaciones, honorarios, comisiones y remuneraciones en especie;

**Enmienda 33**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 2 – párrafo 1 – punto 5**

*Texto de la Comisión*

5) «asalariado»: cualquier persona, con independencia de su nacionalidad, de su residencia o del tiempo que lleve trabajando en el Estado miembro, que tenga **un contrato** laboral **directo (formal o informal)** con una empresa y perciba una remuneración, independientemente del tipo

*Enmienda*

5) «asalariado»: cualquier persona, con independencia de su nacionalidad, de su residencia o del tiempo que lleve trabajando en el Estado miembro, que tenga **una relación** laboral con una empresa y perciba una remuneración, independientemente del tipo de trabajo que

de trabajo que realice, del número de horas que trabaje (tiempo completo o parcial) y de la duración de contrato (contrato temporal o indefinido, también de temporada); la remuneración de un asalariado puede revestir la forma de sueldos y salarios, incluidas las primas, pago por trabajo a destajo y trabajo por turnos, bonificaciones, honorarios, comisiones y remuneraciones en especie;

realice, del número de horas que trabaje (tiempo completo o parcial) y de la duración de contrato (contrato temporal o indefinido, también de temporada); la remuneración de un asalariado puede revestir la forma de sueldos y salarios, incluidas las primas, pago por trabajo a destajo y trabajo por turnos, bonificaciones, honorarios, comisiones y remuneraciones en especie;

Or. en

**Enmienda 34**  
**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 2 – párrafo 1 – punto 6**

*Texto de la Comisión*

6) «empleador»: empresa o unidad local que tiene **un contrato** de trabajo **directo** con un asalariado (**ya sea** formal o informal);

*Enmienda*

6) «empleador»: empresa o unidad local que tiene **una relación** de trabajo **directa** con un asalariado **establecida mediante un contrato** formal o **un acuerdo** informal;

Or. en

**Enmienda 35**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 2 – párrafo 1 – punto 6**

*Texto de la Comisión*

6) «empleador»: empresa o unidad local que tiene **un contrato** de trabajo **directo** con un asalariado (**ya sea formal o informal**);

*Enmienda*

6) «empleador»: empresa o unidad local que tiene **una relación** de trabajo **directa** con un asalariado;

Or. en

**Enmienda 36**  
**Kira Marie Peter-Hansen**  
en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 1 (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*Todo tratamiento de datos derivado del artículo 3, apartado 1, letra c), se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2002/58/CE [ Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas]. El uso de técnicas de raspado web se limitará a los datos no personales.*

Or. en

**Enmienda 37**  
**Kira Marie Peter-Hansen**  
en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 3 – apartado 3 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*3 bis. Una condición necesaria para la licitud del tratamiento de datos personales procedentes de esas fuentes es la existencia de una base jurídica en virtud del artículo 6 del RGPD o del artículo 5 del RPDUE. En caso de tratamiento de categorías especiales de datos, también hay que tener en cuenta la prohibición general incluida en el artículo 9 del RGPD y el artículo 10 del RPDUE, y las excepciones respectivas.*

Or. en

**Enmienda 38**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 – letra a – guion 2**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

— ii) brecha salarial entre hombres y mujeres;

*(No afecta a la versión española).*

Or. en

**Enmienda 39**

**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 – letra a – guion 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

— *iii) razones objetivas de esa brecha salarial;*

Or. en

**Enmienda 40**

**Irena Joveva**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 – letra a – guion 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

— *iii) cobertura de la negociación colectiva;*

Or. en

**Enmienda 41**

**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 – letra a – guion 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

— **iii)** *cobertura de la negociación colectiva;*

Or. en

**Enmienda 42**

**Kira Marie Peter-Hansen**

en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 – letra a – guion 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

— *cobertura de la negociación colectiva;*

Or. en

**Enmienda 43**

**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 – letra a – guion 2 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

— **iv)** *brecha de género en las pensiones;*

Or. en

**Enmienda 44**

**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 – letra a – guion 2 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

— v) *número de horas  
trabajadas;*

Or. en

**Enmienda 45**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 4 – apartado 3**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

3. *La Comisión estará facultada para adoptar actos delegados de conformidad con el artículo 13 para modificar la lista de los temas detallados, la periodicidad, los periodos de referencia y los plazos de transmisión previstos en el anexo.*

*suprimido*

Or. en

**Enmienda 46**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 4 – apartado 3**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

3. La Comisión *estará facultada* para adoptar actos delegados de conformidad con el artículo 13 para modificar la lista de los temas detallados, *la periodicidad, los periodos de referencia y los plazos de transmisión* previstos en el anexo.

3. *Se faculta a* la Comisión para adoptar actos delegados de conformidad con el artículo 13 para modificar la lista de los temas detallados previstos en el anexo. *Los actos delegados se adoptarán al menos veinticuatro meses antes del inicio del periodo de referencia pertinente.*

Or. en

## Enmienda 47

Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 4 – apartado 4

##### *Texto de la Comisión*

4. En el ejercicio de su facultad para adoptar actos delegados con arreglo al apartado 3, la Comisión velará por que **las modificaciones** no impongan una carga **significativa y desproporcionada** a los Estados miembros y a los encuestados. **A tal fin, se pondrán en marcha los estudios de viabilidad establecidos en el artículo 9 y sus resultados se evaluarán y tendrán debidamente en cuenta.**

##### *Enmienda*

4. En el ejercicio de su facultad para adoptar actos delegados con arreglo al apartado 3 **del presente artículo**, la Comisión velará por:

- a) que **los actos delegados tengan como objetivo no causar costes ni cargas, o reducirlos, y, en cualquier caso, que no impongan un coste o una carga adicionales significativos a los Estados miembros ni a los encuestados;**
- b) **que se sustituyan un máximo de dos temas detallados por otro tema detallado y se añada como máximo un tema detallado en total para todos los ámbitos enumerados en el anexo en un período de diez años consecutivos;**
- c) **que se evalúe la viabilidad de cada nuevo tema detallado mediante estudios piloto realizados por la Comisión (Eurostat) y los Estados miembros de conformidad con el artículo 9.**

Or. en

## Enmienda 48

Kira Marie Peter-Hansen

en nombre del Grupo Verts/ALE

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 4 – apartado 5

*Texto de la Comisión*

5. Los datos se transmitirán a la Comisión (Eurostat) en forma de datos agregados, excepto en el caso de la estructura salarial a la que se refiere el apartado 1, letra a), inciso i), en cuyo caso se transmitirán microdatos para asalariados particulares y unidades locales.

*Enmienda*

5. ***Todo tratamiento de datos personales se limitará a lo necesario y proporcionado para la finalidad para la que se tratan.*** Los datos se transmitirán a la Comisión (Eurostat) en forma de datos agregados ***en tal medida que no se puedan identificar individuos***, excepto en el caso de la estructura salarial a la que se refiere el apartado 1, letra a), inciso i), en cuyo caso se transmitirán microdatos para asalariados particulares y unidades locales.

Or. en

**Enmienda 49**

**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 7 – párrafo 1 – letra c**

*Texto de la Comisión*

c) ***los objetivos de precisión;***

*Enmienda*

***suprimida***

Or. en

*Justificación*

*Consideramos que esto es esencial, pues podría impedir que los Estados miembros hagan uso de fuentes de datos alternativas.*

**Enmienda 50**

**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 4 – apartado 7 – párrafo 1 – letra e**

*Texto de la Comisión*

e) ***los períodos de recogida de datos.***

*Enmienda*

***suprimida***

Or. en



## Enmienda 51

Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 6 – apartado 1 – parte introductoria

##### *Texto de la Comisión*

1. Se elaborarán estadísticas con arreglo al presente Reglamento respecto a **una o varias de** las unidades estadísticas **siguientes**:

##### *Enmienda*

1. Se elaborarán estadísticas con arreglo al presente Reglamento respecto a las **siguientes** unidades estadísticas:

Or. en

## Enmienda 52

Nikolaj Villumsen

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 6 – apartado 1 – letra c bis (nueva)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

**c bis) aprendices y personal en prácticas.**

Or. en

## Enmienda 53

Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 6 – apartado 2 – parte introductoria

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

2. En lo que respecta **a los temas «índice de coste laboral», contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra b), inciso ii), y «vacantes de empleo», contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra c), inciso i)**, la población estadística estará compuesta por todas las empresas o unidades locales residentes en los Estados

2. En lo que respecta **al tema «vacantes de empleo», contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra c), inciso i)**, la población estadística estará compuesta por todas las empresas o unidades locales residentes en los Estados miembros que cumplan las condiciones siguientes:

miembros que cumplan las condiciones siguientes:

Or. en

#### *Justificación*

*El requisito de cobertura del índice de coste laboral debe elevarse a las unidades con al menos diez asalariados. Hay una incoherencia entre las coberturas del índice de coste laboral y de las estadísticas sobre los costes laborales, ya que estas últimas cubren entidades con diez o más asalariados. El índice de coste laboral se remite a los datos de las estadísticas sobre los costes laborales, de forma que la compatibilidad entre las coberturas de ambos es crucial.*

#### **Enmienda 54**

**Margarita de la Pisa Carrión**

#### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 6 – apartado 2 – letra b**

##### *Texto de la Comisión*

b) deberán tener **uno** o más asalariados.

##### *Enmienda*

b) deberán tener **treinta** o más asalariados.

Or. en

#### **Enmienda 55**

**Margarita de la Pisa Carrión**

#### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 6 – apartado 3 – párrafo 1 – parte introductoria**

##### *Texto de la Comisión*

En lo relativo a los temas «estructura salarial», contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra a), inciso i), y «brecha salarial entre hombres y mujeres», **contemplado** en el artículo 4, apartado 1, letra a), **inciso ii)**, la población estadística estará compuesta por todas las unidades locales residentes en los Estados miembros que cumplan las condiciones siguientes:

##### *Enmienda*

En lo relativo a los temas «estructura salarial», contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra a), inciso i), y «brecha salarial entre hombres y mujeres» **y «razones objetivas de esa brecha salarial» contemplados** en el artículo 4, apartado 1, letra a), **incisos ii) y iii)**, la población estadística estará compuesta por todas las unidades locales residentes en los Estados miembros que cumplan las condiciones

siguientes:

Or. en

**Enmienda 56**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 6 – apartado 3 – párrafo 1 – letra b**

*Texto de la Comisión*

b) deberán tener **uno** o más asalariados.

*Enmienda*

b) deberán tener **treinta** o más asalariados.

Or. en

**Enmienda 57**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 6 – apartado 4**

*Texto de la Comisión*

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 3, letras a) y b), en lo relativo a los datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres para el período de referencia 2026, la transmisión abarcará todas las unidades locales que formen parte de empresas con **diez** o más asalariados y que, además de las actividades excluidas en el apartado 3, letra a), no pertenezcan a la sección «administración pública y defensa; seguridad social obligatoria» de la clasificación NACE.

*Enmienda*

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 3, letras a) y b), en lo relativo a los datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres para el período de referencia 2026, la transmisión abarcará todas las unidades locales que formen parte de empresas con **cien** o más asalariados y que, además de las actividades excluidas en el apartado 3, letra a), no pertenezcan a la sección «administración pública y defensa; seguridad social obligatoria» de la clasificación NACE.

Or. en

**Enmienda 58**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

## Propuesta de Reglamento

### Artículo 6 – apartado 5 – parte introductoria

#### *Texto de la Comisión*

5. En lo tocante **al tema** «estructura de los costes laborales» contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra b), inciso i), la población estadística estará compuesta por todas las unidades locales residentes en los Estados miembros que cumplan las condiciones siguientes:

#### *Enmienda*

5. En lo tocante **a los temas** «estructura de los costes laborales» contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra b), inciso i), **e «índice de coste laboral» contemplado en el artículo 4, apartado 1, letra b), inciso ii)**, la población estadística estará compuesta por todas las unidades locales residentes en los Estados miembros que cumplan las condiciones siguientes:

Or. en

#### *Justificación*

*El requisito de cobertura del índice de coste laboral debe elevarse a las unidades con al menos diez asalariados. Hay una incoherencia entre las coberturas del índice de coste laboral y de las estadísticas sobre los costes laborales, ya que estas últimas cubren entidades con diez o más asalariados. El índice de coste laboral se remite a los datos de las estadísticas sobre los costes laborales, de forma que la compatibilidad entre las coberturas de ambos es crucial.*

## Enmienda 59

Margarita de la Pisa Carrión

## Propuesta de Reglamento

### Artículo 6 – apartado 5 – letra b

#### *Texto de la Comisión*

b) deberán formar parte de empresas con un mínimo de **diez** asalariados.

#### *Enmienda*

b) deberán formar parte de empresas con un mínimo de **cien** asalariados.

Or. en

## Enmienda 60

Nikolaj Villumsen

## Propuesta de Reglamento

### Artículo 6 – apartado 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

**5 bis. Para todos los temas que figuran en el anexo, los Estados miembros recogerán y proporcionarán datos separados sobre las empresas sociales.**

Or. en

**Enmienda 61**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Propuesta de Reglamento**  
**Anexo I**

Texto de la Comisión

ANEXO I

Ámbitos, temas y temas detallados; periodicidad del suministro de datos, períodos de referencia y plazo para la transmisión de datos por tema

Ámbito	Tema	Tema detallado	Periodicidad	Período de referencia	Plazo de transmisión de los datos <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>	Primer período de referencia
Salarios	Estructura salarial	Salarios <i>Total de los salarios anuales y mensuales y de todos sus componentes, así como de los salarios por hora abonados a cada asalariado incluido en la muestra.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026
		Características del empleador <i>Información económica, jurídica, geográfica y laboral sobre la unidad local a la que está adscrito cada asalariado incluido en la muestra y sobre su empresa.</i>				

		<p>Características del asalariado <i>Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Períodos de trabajo <i>Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Aspectos técnicos de la encuesta <i>Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo, ponderaciones).</i></p>				
	<p>Brecha salarial entre <b>hombres y mujeres</b></p>	<p>Salarios por hora <i>Salarios por hora de asalariados y asalariadas, según sus características principales</i></p>	<p>Anualmente</p>	<p>Año natural</p>	<p>T + 13 meses</p>	<p>2026</p>
		<p><i>y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres.</i></p>				
		<p>Asalariados <i>Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus</i></p>				

		<i>asalariados.</i>				
Costes laborales	Estructura del coste laboral	Costes laborales <i>Costes totales habidos por el empleador para contratar mano de obra y componentes de estos costes.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 18 meses	2028
		Horas trabajadas <i>Horas realmente trabajadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Horas pagadas <i>Horas abonadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Asalariados <i>Número de asalariados desglosados por los tipos principales.</i>				
		Unidades locales <i>Información sobre las unidades locales de la muestra.</i>				
		Índice de coste laboral				
	Índice trimestral de los costes laborales totales <i>Series temporales</i>					

		<i>ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Índice trimestral de horas trabajadas <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Costes laborales anuales	Anualmente	Año natural	Fin del	
		<i>Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones) desglosados por tipo de costes.</i>			primer trimestre del año T + 1 + 65 días	
Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes <i>Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + 70 días	Primer trimestre del año 2026
		Puestos ocupados <i>Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
<b>(1)</b> Una vez finalizado el período de referencia «T».						
<b>(2)</b> Si el último día de los plazos antes mencionados fuese sábado o domingo, el plazo finalizará el lunes siguiente antes de las 12:00 (CET).						

### Enmienda

#### ANEXO I

Ámbitos, temas y temas detallados; periodicidad del suministro de datos, períodos de referencia y plazo para la transmisión de datos por tema

Ámbito	<b>Tema<sup>(1)</sup></b>	Tema detallado	Periodicidad	Período de referencia	Plazo de transmisión de los datos <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>	Primer período de referencia
--------	---------------------------	----------------	--------------	-----------------------	---	------------------------------



Salarios	Estructura salarial	<p>Salarios <i>Total de los salarios anuales y mensuales y de todos sus componentes, así como de los salarios por hora abonados a cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026
		<p>Características del empleador <i>Información económica, jurídica, geográfica y laboral sobre la unidad local a la que está adscrito cada asalariado incluido en la muestra y sobre su empresa.</i></p>				
		<p>Características del asalariado <i>Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Períodos de trabajo <i>Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Aspectos técnicos de la encuesta <i>Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo,</i></p>				

		<i>ponderaciones).</i>				
	Brecha salarial entre <b>mujeres y hombres</b>	Salarios por hora <i>Salarios por hora de asalariados y asalariadas, según sus características principales</i>	Anualment e	Año natural	T + 13 meses	2026
		<i>y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres. Razones objetivas de esa brecha salarial.</i>				
		Asalariados Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus asalariados.				
	<b>Cobertura de la negociación colectiva</b>	<b>Número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos</b>	<b>Anualment e</b>	<b>Año natural</b>	<b>T + 13 meses</b>	<b>2026</b>
Costes laborales	Estructura del coste laboral	Costes laborales <i>Costes totales habidos por el empleador para contratar mano de obra y componentes de estos costes.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 18 meses	2028
		Horas trabajadas <i>Horas realmente trabajadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				

		Horas pagadas <i>Horas abonadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Asalariados <i>Número de asalariados desglosados por los tipos principales.</i>				
		Unidades locales <i>Información sobre las unidades locales de la muestra.</i>				
Índice de coste laboral		Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada <i>Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada, desglosados por tipo de costes; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + +65 días	Primer trimestre del año 2026
		Índice trimestral de los costes laborales totales <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Índice trimestral de horas trabajadas <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Costes laborales anuales	Anualmente	Año natural	Fin del	
		<i>Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones) desglosados por tipo de costes.</i>			primer trimestre del año T + 1 + 65 días	

Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes <i>Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + 70 días	Primer trimestre del año 2026
		Puestos ocupados <i>Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
<b>(1) Todos los temas se desglosarán por empresas sociales.</b>						
<b>(2)</b> Una vez finalizado el período de referencia «T».						
<b>(3)</b> Si el último día de los plazos antes mencionados fuese sábado o domingo, el plazo finalizará el lunes siguiente antes de las 12:00 (CET).						

Or. en

**Enmienda 62**  
**Irena Joveva**

**Propuesta de Reglamento**  
**Anexo I**

*Texto de la Comisión*

ANEXO I

Ámbitos, temas y temas detallados; periodicidad del suministro de datos, períodos de referencia y plazo para la transmisión de datos por tema

Ámbito	Tema	Tema detallado	Periodicidad	Período de referencia	Plazo de transmisión de los datos <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>	Primer período de referencia
Salarios	Estructura salarial	Salarios <i>Total de los salarios anuales y mensuales y de todos sus componentes, así como de los salarios por hora abonados a cada asalariado incluido en la</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026

		<i>muestra.</i>				
		<p>Características del empleador  <i>Información económica, jurídica, geográfica y laboral sobre la unidad local a la que está adscrito cada asalariado incluido en la muestra y sobre su empresa.</i></p>				
		<p>Características del asalariado  <i>Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Períodos de trabajo  <i>Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Aspectos técnicos de la encuesta <i>Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo, ponderaciones).</i></p>				

	Brecha salarial entre hombres y mujeres	Salarios por hora <i>Salarios por hora de asalariados y asalariadas, según sus características principales</i>	Anualmente	Año natural	T + 13 meses	2026
		<i>y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres.</i>				
		Asalariados <i>Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus asalariados.</i>				
Costes laborales	Estructura del coste laboral	Costes laborales <i>Costes totales habidos por el empleador para contratar mano de obra y componentes de estos costes.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 18 meses	2028
		Horas trabajadas <i>Horas realmente trabajadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Horas pagadas <i>Horas abonadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Asalariados <i>Número de asalariados desglosados por los tipos principales.</i>				
		Unidades locales <i>Información sobre las unidades locales de la muestra.</i>				

	Índice de coste laboral	Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada <i>Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada, desglosados por tipo de costes; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + 65 días	Primer trimestre del año 2026
		Índice trimestral de los costes laborales totales <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Índice trimestral de horas trabajadas <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Costes laborales anuales				
		<i>Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones) desglosados por tipo de costes.</i>		año	primer trimestre del año T + 1 + 65 días	
Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes <i>Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + 70 días	Primer trimestre del año 2026
		Puestos ocupados <i>Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
<b>(1)</b> Una vez finalizado el período de referencia «T».						
<b>(2)</b> Si el último día de los plazos antes mencionados fuese sábado o domingo, el plazo finalizará el lunes siguiente antes de las 12:00 (CET).						

Enmienda

ANEXO I

Ámbitos, temas y temas detallados; periodicidad del suministro de datos, períodos de referencia y plazo para la transmisión de datos por tema

Ámbito	Tema <sup>(1)</sup>	Tema detallado	Periodicidad	Período de referencia	Plazo de transmisión de los datos <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>	Primer período de referencia
Salarios	Estructura salarial	Salarios <i>Total de los salarios anuales y mensuales y de todos sus componentes, así como de los salarios por hora abonados a cada asalariado incluido en la muestra.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026
		Características del empleador <i>Información económica, jurídica, geográfica y laboral sobre la unidad local a la que está adscrito cada asalariado incluido en la muestra y sobre su empresa.</i>				
		Características del asalariado <i>Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.</i>				
		Períodos de trabajo <i>Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada</i>				



		<i>asalariado incluido en la muestra.</i>				
		<i>Aspectos técnicos de la encuesta Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo, ponderaciones).</i>				
	Brecha salarial entre hombres y mujeres	Salarios por hora <i>Salarios por hora de asalariados y asalariadas, según sus características principales</i>	Anualmente	Año natural	T + 13 meses	2026
		<i>y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres.</i>				
		<i>Asalariados Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus asalariados.</i>				
	<b>Cobertura de la negociación colectiva</b>	<b>Número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos</b>	<b>Anualmente</b>	<b>Año natural</b>	<b>T + 13 meses</b>	<b>2026</b>
Costes laborales	Estructura del coste laboral	Costes laborales <i>Costes totales habidos por el empleador para contratar mano de obra y componentes de estos costes.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 18 meses	2028

	Horas trabajadas <i>Horas realmente trabajadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>					
	Horas pagadas <i>Horas abonadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>					
	Asalariados <i>Número de asalariados desglosados por los tipos principales.</i>					
	Unidades locales <i>Información sobre las unidades locales de la muestra.</i>					
Índice de coste laboral	Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada <i>Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada, desglosados por tipo de costes; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + +65 días	Primer trimestre del año 2026	
	Índice trimestral de los costes laborales totales <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>					
	Índice trimestral de horas trabajadas <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>					
	Costes laborales anuales	Anualmente	Año natural	Fin del		
	<i>Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones)</i>		año	primer trimestre del año T + 1 + 65		

		<i>desglosados por tipo de costes.</i>			días	
Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes <i>Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas: T + 45 días Datos finales: T + 70 días	Primer trimestre del año 2026
		Puestos ocupados <i>Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
<b>(1) Todos los temas se desglosarán por empresas sociales.</b>						
<b>(2)</b> Una vez finalizado el período de referencia «T».						
<b>(3)</b> Si el último día de los plazos antes mencionados fuese sábado o domingo, el plazo finalizará el lunes siguiente antes de las 12:00 (CET).						

Or. en

**Enmienda 63**  
**Nikolaj Villumsen**

**Propuesta de Reglamento**  
**Anexo I**

*Texto de la Comisión*

**ANEXO I**

Ámbitos, temas y temas detallados; periodicidad del suministro de datos, períodos de referencia y plazo para la transmisión de datos por tema

Ámbito	Tema	Tema detallado	Periodicidad	Período de referencia	Plazo de transmisión de los datos <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>	Primer período de referencia

Salarios	Estructura salarial	Salarios <i>Total de los salarios anuales y mensuales y de todos sus componentes, así como de los salarios por hora abonados a cada asalariado incluido en la muestra.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026
		Características del empleador <i>Información económica, jurídica, geográfica y laboral sobre la unidad local a la que está adscrito cada asalariado incluido en la muestra y sobre su empresa.</i>				
		Características del asalariado <i>Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.</i>				
		Períodos de trabajo <i>Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada asalariado incluido en la muestra.</i>				
		Aspectos técnicos de la encuesta <i>Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo,</i>				

		<i>ponderaciones).</i>				
	Brecha salarial entre hombres y mujeres	Salarios por hora <i>Salarios por hora de asalariados y asalariadas, según sus características principales</i>	Anualment e	Año natural	T + 13 meses	2026
		<i>y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres.</i>				
		Asalariados <i>Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus asalariados.</i>				
Costes laborales	Estructura del coste laboral	Costes laborales <i>Costes totales habidos por el empleador para contratar mano de obra y componentes de estos costes.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 18 meses	2028
		Horas trabajadas <i>Horas realmente trabajadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Horas pagadas <i>Horas abonadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				

		Asalariados <i>Número de asalariados desglosados por los tipos principales.</i>				
		Unidades locales <i>Información sobre las unidades locales de la muestra.</i>				
	Índice de coste laboral	Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada <i>Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada, desglosados por tipo de costes; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + 65 días	Primer trimestre del año 2026
		Índice trimestral de los costes laborales totales <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Índice trimestral de horas trabajadas <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Costes laborales anuales	Anualmente	Año natural	Fin del	
		<i>Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones) desglosados por tipo de costes.</i>		año	primer trimestre del año T + 1 + 65 días	
Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes <i>Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos	Primer trimestre del año 2026

		Puestos ocupados <i>Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>			finales: T + +70 días	
<b>(1)</b> Una vez finalizado el período de referencia «T».						
<b>(2)</b> Si el último día de los plazos antes mencionados fuese sábado o domingo, el plazo finalizará el lunes siguiente antes de las 12:00 (CET).						

*Enmienda*

ANEXO I

Ámbitos, temas y temas detallados; periodicidad del suministro de datos, períodos de referencia y plazo para la transmisión de datos por tema

Ámbito	<b>Tema<sup>(1)</sup></b>	Tema detallado	Periodicidad	Período de referencia	Plazo de transmisión de los datos <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>	Primer período de referencia
Salarios	Estructura salarial	Salarios <i>Total de los salarios anuales y mensuales y de todos sus componentes, así como de los salarios por hora abonados a cada asalariado incluido en la muestra.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026
		Características del empleador <i>Información económica, jurídica, geográfica y laboral sobre la unidad local a la que está adscrito cada asalariado incluido en la muestra y sobre su empresa.</i>				

		<p>Características del asalariado <i>Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Períodos de trabajo <i>Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada asalariado incluido en la muestra.</i></p>				
		<p>Aspectos técnicos de la encuesta <i>Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo, ponderaciones).</i></p>				
	Brecha salarial entre hombres y mujeres	<p>Salarios por hora <i>Salarios por hora de asalariados y asalariadas, según sus características principales</i></p>	Anualmente	Año natural	T + 13 meses	2026
		<p><i>y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres.</i></p>				
		<p>Asalariados <i>Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus</i></p>				



		<i>asalariados.</i>				
	<b>Cobertura de la negociación colectiva</b>	<b>Número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos</b>	<b>Anualmente</b>	<b>Año natural</b>	<b>T + 13 meses</b>	<b>2026</b>
Costes laborales	Estructura del coste laboral	Costes laborales <i>Costes totales habidos por el empleador para contratar mano de obra y componentes de estos costes.</i>	Cada cuatro años	Año natural	T + 18 meses	2028
		Horas trabajadas <i>Horas realmente trabajadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Horas pagadas <i>Horas abonadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.</i>				
		Asalariados <i>Número de asalariados desglosados por los tipos principales.</i>				
		Unidades locales <i>Información sobre las unidades locales de la muestra.</i>				
Índice de coste laboral	Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada <i>Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada, desglosados por tipo de costes; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + 65 días	Primer trimestre del año 2026	

		Índice trimestral de los costes laborales totales <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Índice trimestral de horas trabajadas <i>Series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
		Costes laborales anuales	Anualmente	Año natural	Fin del	
		<i>Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones) desglosados por tipo de costes.</i>		año	primer trimestre del año T + 1 + 65 días	
Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes <i>Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas : T + 45 días Datos finales: T + 70 días	Primer trimestre del año 2026
		Puestos ocupados <i>Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.</i>				
<b>(1) Todos los temas se desglosarán por empresas sociales.</b>						
<b>(2)</b> Una vez finalizado el período de referencia «T».						
<b>(3)</b> Si el último día de los plazos antes mencionados fuese sábado o domingo, el plazo finalizará el lunes siguiente antes de las 12:00 (CET).						

Or. en