Parlamento Europeo
2019-2024

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2023/0288(COD)

14.2.2024

OPINIÓN

de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

para la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios

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

Ponente de opinión: Milan Brglez

PA_Legam

ENMIENDAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, competente para el fondo, que tome en consideración lo siguiente:

Enmienda 1

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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.	(1) ***Unas*** estadísticas ***exactas, actualizadas, fiables 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 las relacionadas con la aplicación del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y del plan de acción de la UE para la economía social***. ***También son importantes para que la Unión pueda cumplir las tareas que le atribuyen los artículos 2, 3 y 4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).***

Enmienda 2

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011[15] y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del	(2) La prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 1176/2011[15] y el seguimiento de unos salarios mínimos adecuados de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del

Consejo[16] requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos ***de*** todos los Estados miembros.

Consejo[16] requieren una información exacta sobre la evolución de los costes laborales por hora y los niveles de sueldos***, así como sobre la cobertura de la negociación colectiva, en*** todos los Estados miembros.

---

[15] 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).

[16] 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).

[15] 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).

[16] 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 3

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*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.***	(3) El Banco Central Europeo utiliza las estadísticas del mercado laboral europeo sobre las empresas ***—en particular, las relativas a la evolución de los costes laborales y el crecimiento salarial—***, en el contexto de la política monetaria única, para supervisar los riesgos de inflación y deflación derivados de los costes laborales. ***Es importante que este análisis se complemente con el seguimiento de los riesgos de inflación y deflación derivados de los beneficios.***

Enmienda 4

Propuesta de Reglamento

Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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)[17], necesarios para supervisar las políticas monetarias y económicas.	(4) ***Es necesario ampliar los 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)[17], necesarios para supervisar las políticas monetarias y económicas.
[17] 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.	[17] 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 5

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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.	(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 ***y el objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, así como para llevar a cabo el seguimiento del impacto de la Directiva (UE) 2023/970***.

Enmienda 6

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación[18] ***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[19], 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.	(6) La aplicación***, el seguimiento y la evaluación*** del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación[18] ***requieren*** 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[19], 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.
[18] 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).	[18] 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).
[19] 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).	[19] 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 7

Propuesta de Reglamento
Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(6 bis) La brecha de género en las pensiones es la diferencia relativa entre las pensiones brutas medias percibidas por las mujeres y los varones. La brecha tiene su origen en las diferentes carreras profesionales, que en el caso de las mujeres se caracterizan por salarios inferiores, carreras interrumpidas y más cortas y menor volumen de horas trabajadas. Como consecuencia de ello, las mujeres corren más riesgo de sufrir pobreza en etapas posteriores de la vida que los hombres. Los datos recogidos en el contexto de las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas en cuanto a la estructura de los ingresos, la brecha de género salarial y la estructura de los costes laborales también pueden contribuir a una mejor comprensión de la brecha de género en las pensiones en los Estados miembros.

Enmienda 8

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	(9) ***La recogida de datos no debe crear ninguna carga administrativa innecesaria para las empresas.*** A fin de limitar ***la*** carga ***para las empresas***, 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

este objetivo.	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.

Enmienda 9

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[1] y (UE) 2016/679[2]. 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.
	[1] Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE.
	[2] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE

(Reglamento General de Protección de Datos).

Enmienda 10

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[1] y al artículo 13 del Reglamento (UE) 2018/1725[2]. Debe prestarse especial atención al cumplimiento del principio de anonimización de los datos personales.
	[1] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).
	[2] Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE.

Enmienda 11

Propuesta de Reglamento

Considerando 11 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(11 bis) El uso de técnicas de raspado web para recopilar datos de sitios web de manera no estructurada debe cumplir el principio de exactitud, uno de los principios de la protección de datos.

Enmienda 12

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 razón de ser de su actividad comercial. Las empresas sociales pueden constituirse con diversas formas jurídicas[1 bis].
	[1 bis] Recomendación del Consejo, de 9 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social.

Enmienda 13

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – párrafo 1 – punto 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
5) «asalariado»: cualquier persona, con independencia de su nacionalidad, de su residencia o del tiempo que lleve trabajando en el Estado miembro, que	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;	tenga ***una relación laboral directa*** (***establecida mediante un contrato*** formal o ***un acuerdo*** 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 14

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – párrafo 1 – punto 6

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

Enmienda 15

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	El tratamiento de los datos a que se refiere el artículo 3, apartado 1, letra c), se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2002/58/CE[1]. El uso de técnicas de raspado web se limitará a los datos no personales.
	[1] Directiva 2002/58/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de

2002, relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas (Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas).

Enmienda 16

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	3 bis. Todo tratamiento de datos personales cumplirá la legislación pertinente de la Unión en materia de protección de datos personales, en particular el Reglamento (UE) 2016/679[1], y respetará los derechos fundamentales de los interesados en consonancia con el Reglamento (CE) n.º 223/2009[2].

[1] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).
[2] Reglamento (CE) n.º 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2009, relativo a la estadística europea y por el que se deroga el Reglamento (CE, Euratom) n.º 1101/2008 relativo a la transmisión a la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas de las informaciones amparadas por el secreto estadístico, el Reglamento (CE) n.º 322/97 del Consejo sobre la estadística comunitaria y la Decisión 89/382/CEE, Euratom del Consejo por la que se crea un Comité del programa estadístico de las

Comunidades Europeas.

Enmienda 17

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – letra a – inciso 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	– iii) cobertura de la negociación colectiva;

Enmienda 18

Propuesta de Reglamento
Artículo 6 – apartado 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	5 bis. En relación con todos los temas que figuran en el anexo, los Estados miembros recogerán y proporcionarán datos separados sobre las empresas sociales.

Enmienda 19

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 (1) (2)	Primer período de referencia

Salarios	Estructura salarial	Salarios *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.*	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026
		Características del empleador *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.*				
		Características del asalariado *Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.*				
		Períodos de trabajo *Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada asalariado*				

		incluido en la muestra.				
		Aspectos técnicos de la encuesta *Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo, ponderaciones).*				
	Brecha salarial entre hombres y mujeres	Salarios por hora *Salarios por hora de asalariados y asalariadas, según sus características principales y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres.*	Anualmente	Año natural	T + 13 meses	2026
		Asalariados *Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus asalariados.*				

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

		ajustar.				
		Índice trimestral de los costes laborales totales *Series temporales ajustadas y sin ajustar.*				
		Índice trimestral de horas trabajadas *Series temporales ajustadas y sin ajustar.*				
		Costes laborales anuales	Anualmente	Año	Fin del	
		Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones) desglosados por tipo de costes.		natural	primer trimestre del año T + 1 + 65 días	
Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes *Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.*	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas: T + 45 días — Datos finales: T + 70 días	Primer trimestre del año 2026
		Puestos ocupados *Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y*				

		sin ajustar.				
(1) Una vez finalizado el período de referencia «T».						
(2) 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*(3)*	Tema detallado	Periodicidad	Período de referencia	Plazo de transmisión de los datos (1) (2)	Primer período de referencia
Salarios	Estructura salarial	Salarios *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.*	Cada cuatro años	Año natural	T + 16 meses	2026
		Características del empleador *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.*				

		Características del asalariado *Información demográfica, educativa, contractual y profesional individual de cada asalariado incluido en la muestra.*				
		Períodos de trabajo *Información sobre períodos de trabajo remunerados en relación con cada asalariado incluido en la muestra.*				
		Aspectos técnicos de la encuesta *Muestreo y recogida de datos por cada asalariado incluido en la muestra y su empleador (por ejemplo, ponderaciones).*				
	Brecha salarial entre hombres y mujeres	Salarios por hora *Salarios por hora de asalariados y asalariadas,*	Anualmente	Año natural	T + 13 meses	2026

		según sus características principales y las de su empleador, y las diferencias correspondientes relativas entre los salarios por hora que reciben hombres y mujeres. Asalariados *Número de asalariados y asalariadas por características del empleador y de sus asalariados.*				
	Cobertura de la negociación colectiva	***Número de asalariados cubiertos por convenios colectivos***	***Anualmente***	***Año natural***	***T + 13 meses***	***2026***
Costes laborales	Estructura del coste laboral	Costes laborales *Costes totales habidos por el empleador para contratar mano de obra y componentes de estos costes.* Horas trabajadas *Horas realmente trabajadas desglosadas por los principales tipos de asalariados.* Horas pagadas *Horas abonadas desglosadas por los principales tipos de*	Cada cuatro años	Año natural	T + 18 meses	2028

		asalariados.				
		Asalariados *Número de asalariados desglosados por los tipos principales.*				
		Unidades locales *Información sobre las unidades locales de la muestra.*				
	Índice de coste laboral	Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada *Índice trimestral de costes laborales por hora trabajada, desglosados por tipo de costes; series temporales ajustadas y sin ajustar.*	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 *Series temporales ajustadas y sin ajustar.*				
		Índice trimestral de horas trabajadas *Series temporales ajustadas y sin ajustar.*				
		Costes laborales anuales	Anualmente	Año	Fin del	

		Niveles de costes laborales anuales (ponderaciones) desglosados por tipo de costes.		natural	primer trimestre del año T + 1 + 65 días	
Demanda de mano de obra	Ofertas de empleo	Puestos vacantes *Información sobre los puestos vacantes registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.*	Cada trimestre	Trimestre civil	— Estimaciones tempranas: T + 45 días — Datos finales: T + 70 días	Primer trimestre del año 2026
		Puestos ocupados *Información sobre los puestos ocupados registrados; series temporales ajustadas y sin ajustar.*				
(1) Una vez finalizado el período de referencia «T».						
(2) 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).						
(3) Todos los temas se desglosarán por empresas sociales.						

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE EL PONENTE DE OPINIÓN HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES

El ponente de opinión ha recibido contribuciones de las siguientes entidades o personas durante la preparación de la opinión:

Entidad o persona
Statistical office of the Republic of Slovenia (Statistični urad Republike Slovenije)
Association of Free Trade Unions of Slovenia (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije)
European Trade Union Confederation (ETUC)

La lista anterior se elabora bajo la exclusiva responsabilidad del ponente de opinión.

PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

Título	Estadísticas del mercado laboral sobre las empresas de la Unión Europea — derogación del Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo y de los Reglamentos (CE) n.º 450/2003 y (CE) n.º 453/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo
Referencias	COM(2023)0459 – C9-0316/2023 – 2023/0288(COD)
Comisión competente para el fondo Fecha del anuncio en el Pleno	ECON 19.10.2023
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 19.10.2023
Comisiones asociadas - Fecha del anuncio en el Pleno	19.10.2023
Ponente de opinión: Fecha de designación	Milan Brglez 17.10.2023
Examen en comisión	23.1.2024
Fecha de aprobación	14.2.2024
Resultado de la votación final	+: 35 –: 2 0: 3
Miembros presentes en la votación final	João Albuquerque, Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Cindy Franssen, Chiara Gemma, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Stelios Kympouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Jozef Mihál, Max Orville, Sandra Pereira, Dragoş Pîslaru, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Antonio Maria Rinaldi, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Monica Semedo, Marianne Vind, Maria Walsh
Suplentes presentes en la votación final	Catherine Amalric, Rosa D'Amato, Paola Ghidoni, Wolfram Pirchner, Pirkko Ruohonen-Lerner, Kim Van Sparrentak
Suplentes (art. 209, apdo. 7) presentes en la votación final	France Jamet

VOTACIÓN FINAL NOMINAL
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

35	+
ECR	Pirkko Ruohonen-Lerner
ID	France Jamet
PPE	Jarosław Duda, Cindy Franssen, Stelios Kympouropoulos, Miriam Lexmann, Wolfram Pirchner, Dennis Radtke, Maria Walsh
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Catherine Amalric, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Jozef Mihál, Max Orville, Dragoş Pîslaru, Monica Semedo
S&D	João Albuquerque, Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Daniela Rondinelli, Marianne Vind
The Left	Sandra Pereira
Verts/ALE	Rosa D'Amato, Katrin Langensiepen, Mounir Satouri, Kim Van Sparrentak

2	-
ECR	Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska

3	0
ECR	Chiara Gemma
ID	Paola Ghidoni, Antonio Maria Rinaldi

Explicación de los signos utilizados
+ : a favor
- : en contra
0 : abstenciones