



Consejo de la  
Unión Europea

Bruselas, 31 de julio de 2023  
(OR. en)

---

---

**Expediente interinstitucional:  
2023/0288(COD)**

---

---

**12258/23  
ADD 4**

**SOC 560  
EMPL 393  
CODEC 1461  
STATIS 50  
ECOFIN 812**

### **NOTA DE TRANSMISIÓN**

---

De: Por la secretaria general de la Comisión Europea, D.<sup>a</sup> Martine DEPREZ, directora

Fecha de recepción: 28 de julio de 2023

A: D.<sup>a</sup> Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea

---

N.º doc. Ción.: SWD(2023) 266 final

---

Asunto: DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN RESUMEN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO que acompaña al documento 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

---

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento – SWD(2023) 266 final.

Adj.: SWD(2023) 266 final



Bruselas, 28.7.2023  
SWD(2023) 266 final

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**

**RESUMEN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO**

*que acompaña al documento*

**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) 459 final} - {SEC(2023) 295 final} - {SWD(2023) 265 final}

## **Introducción y contexto**

Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea (UE), garantiza la elaboración de estadísticas europeas de alta calidad y comparables con arreglo a los principios estadísticos establecidos en el Reglamento (CE) n.º 223/2009, relativo a la estadística europea. Las estadísticas europeas sirven principalmente para la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las políticas de la UE, y sus principales usuarios son las instituciones, los investigadores, las autoridades nacionales y el público de la UE. El Sistema Estadístico Europeo es la colaboración entre Eurostat y los institutos nacionales de estadística, que funciona como una red. El papel de Eurostat es liderar la armonización de las estadísticas en estrecha colaboración con las autoridades estadísticas nacionales, que recogen datos y elaboran estadísticas con fines nacionales y de la UE.

Para establecer y aplicar políticas y actividades que beneficien a la población de la UE en los ámbitos de competencia de la UE, tal como se establece en los artículos 2 y 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), las instituciones de la UE deben contar con unas estadísticas europeas completas, actualizadas, fiables, detalladas, armonizadas y comparables. En particular, las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas son una fuente de información importante para la elaboración y el seguimiento de las políticas en este ámbito.

Las estadísticas del mercado laboral europeo sobre las empresas son estadísticas oficiales que describen el funcionamiento de las empresas en relación con los mercados de trabajo. Por ejemplo, pueden mostrar si existen puestos vacantes en las empresas (demanda de mano de obra), cuántos puestos vacantes hay en comparación con los ya ocupados y cómo difieren los puestos en función del tipo de actividad económica de una empresa. Además, facilitan información sobre los costes que supone la contratación de personal a los empleadores (costes laborales), cómo se estructuran dichos costes (por ejemplo, cuáles son los sueldos y otros costes) y cómo difieren en función de la región o de la actividad económica. También incluyen datos sobre los sueldos individuales de una muestra representativa de asalariados, junto con sus características (por ejemplo, edad, sexo, ocupación y nivel educativo alcanzado), así como las de sus empleadores (actividad económica, clase de tamaño, etc.). Para los empleadores, los sueldos son una parte significativa de los costes de producción y determinan en cierta medida su competitividad en lo referente a los costes. Para la mayoría de los asalariados, los sueldos constituyen la mayor parte de sus ingresos y contribuyen a su bienestar económico.

Las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas abarcan las recogidas de datos siguientes:

- las estadísticas sobre vacantes de empleo, que registran el número de puestos ocupados y vacantes;
- la encuesta de coste laboral sobre el nivel y la composición de los costes salariales que hayan asumido las empresas para emplear mano de obra;
- el índice de coste laboral, que refleja las variaciones de los costes laborales por hora que hayan tenido las empresas para emplear mano de obra;
- la encuesta sobre la estructura salarial, relativa a los salarios abonados a los asalariados y la información sobre sus características socioeconómicas;
- la brecha salarial entre hombres y mujeres, que mide la diferencia relativa entre los salarios brutos medios por hora de los asalariados y las asalariadas, a partir de la encuesta sobre la estructura salarial como fuente principal.

Los actos jurídicos por los que se rigen las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas son los siguientes:

- Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999, relativo a **las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales** (DO L 63 de 12.3.1999, p. 6);
- Reglamento (CE) n.º 450/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de febrero de 2003, sobre el **índice de costes laborales** (DO L 69 de 13.3.2003, p. 1);
- Reglamento (CE) n.º 453/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativo a las **estadísticas trimestrales sobre vacantes de empleo en la Comunidad** (DO L 145 de 4.6.2008, p. 234).

### **Definición de los problemas**

La evaluación llegó a la conclusión de que el conjunto de legislación relativa a las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas permitía recopilar información de alta calidad, que se utiliza ampliamente para los fines previstos, y de que los Estados miembros, con el tiempo, han reforzado su cumplimiento de la legislación. Las fortalezas de las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas radican en su reputación consolidada como fuente de información coherente, eficiente, comparable y exacta, de amplio uso por parte de las organizaciones y los responsables políticos a todos los niveles. En los últimos diez a veinte años, las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas han ganado importancia al ritmo de la evolución de las políticas en los ámbitos de igualdad, condiciones de trabajo y seguimiento de la unión monetaria. Es esencial disponer de datos comparables a escala de la UE para estas políticas, pues aportan un claro valor añadido.

Sin embargo, la evaluación también ha puesto de relieve algunas deficiencias en la adaptación de las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas a las nuevas necesidades, fuentes y métodos. El primer problema con el marco jurídico vigente es que estas estadísticas no abordan las nuevas necesidades, fuentes y métodos. El marco jurídico no refleja las necesidades más recientes de los usuarios y no es lo bastante flexible para abordar las que aparecerán en el futuro. Los usuarios buscan datos más rápidos, mediante una recogida de datos y publicaciones más frecuentes (dependiendo del tipo de estadísticas del mercado laboral sobre las empresas) o plazos más cortos para su transmisión y difusión. Los Reglamentos relativos a las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas no preveían el uso de fuentes de datos innovadores porque en ese momento no estaban disponibles; por lo tanto, la información sobre la calidad estadística no es apta para evaluar la calidad de las fuentes que podrían usarse hoy en día. Otra tendencia emergente es el uso de datos administrativos. Los Estados miembros están haciendo un mayor uso de esta fuente, lo cual permite una recogida de datos más frecuente (por ejemplo, trimestral) con una menor carga para las empresas. No obstante, el marco de calidad de la información previsto en la legislación vigente en materia de estadísticas del mercado laboral sobre las empresas no es adecuado para este tipo de datos.

En segundo lugar, las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas no recogen agentes significativos de la economía de la UE, como las microempresas. Esta deficiencia ya se había detectado cuando se adoptaron los actos jurídicos y se abordó de manera distinta (exigiendo estudios de viabilidad que den lugar a una modificación de la legislación o prestando apoyo económico para crear las capacidades necesarias), pero no se subsanó en el caso de algunas recopilaciones de datos. Por consiguiente, la información recogida está sesgada en algunas estadísticas del mercado laboral sobre las empresas, especialmente debido a la cobertura

incompleta de algunos sectores de la economía o de tipos de microempresas. Esta situación también varía en función de la recogida de datos y de la evolución de los diversos países. Como consecuencia de ello, los datos facilitados a Eurostat no pueden aprovecharse al máximo (por ejemplo, no pueden calcularse datos agregados de la UE para el conjunto de la economía, y se ven obstaculizadas las comparaciones entre países, por ejemplo, en lo referente a la encuesta sobre la estructura salarial, ya que no todos los países ampliaron su recogida de datos a las microempresas). La falta de una obligación legal de facilitar información sobre la brecha salarial anual entre hombres y mujeres también se hizo problemática tras la inclusión de este indicador en el seguimiento del pilar europeo de derechos sociales, el objetivo 5 «Igualdad de género» de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y la Estrategia para la Igualdad de Género. Algunos Estados miembros no han facilitado datos anuales sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En tercer lugar, las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas podrían ser más coherentes simplificando la arquitectura jurídica (sustituyendo los tres Reglamentos marco actualmente en vigor por un texto consolidado). Este marco jurídico unificado se beneficiaría de contar con referencias sistemáticas para los conceptos correspondientes utilizados en ámbitos estrechamente relacionados, como las cuentas nacionales y las estadísticas empresariales europeas. Desde la adopción de la legislación relativa a las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas se han actualizado las normas en ambos ámbitos y se ha revisado su metodología (Sistema Europeo de Cuentas 2010, Reglamento relativo a las estadísticas empresariales europeas adoptado en 2019). Por tanto, es preciso armonizar las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas para aportar coherencia a todos los ámbitos y claridad a los usuarios de la legislación relativa a dichas estadísticas, incluidas las oficinas estadísticas de los Estados miembros.

La evaluación ha señalado que estos problemas persistirán y podrían empeorar en el futuro si no se adoptan medidas legislativas.

## **Objetivos**

El objetivo general de esta actuación es elaborar estadísticas del mercado laboral y de las empresas que estén actualizadas, sean pertinentes y exhaustivas en relación con los principales sectores económicos, comparables entre los Estados miembros y coherentes con los ámbitos estadísticos conexos. Esta meta puede desglosarse en tres objetivos específicos que se corresponden con los problemas antes señalados:

- adaptar el marco regulador para permitir una cierta flexibilidad a la hora de satisfacer las necesidades emergentes, publicar estadísticas más actualizadas y promover el uso de fuentes y métodos innovadores (cuya calidad se haya evaluado debidamente);
- ampliar la cobertura de las estadísticas al conjunto de la economía y ofrecer datos exhaustivos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres;
- mejorar la coherencia con los ámbitos estadísticos conexos.

## **Opciones políticas y sus repercusiones**

Con objeto de desarrollar opciones relativas a medidas políticas, Eurostat elaboró una lista exhaustiva de todas las medidas posibles que se determinaron durante los trabajos preparatorios con los institutos nacionales de estadística, una consulta pública y una consulta de las partes interesadas con ocasión de cada recogida de datos. A continuación, las medidas se agruparon en marcos reguladores u opciones políticas.

El cuadro 1 muestra las opciones resultantes, que se clasifican según el nivel de ambición en orden ascendente. La **opción 0** es la hipótesis de referencia. En la **opción 1**, las recopilaciones

de datos especificadas en los tres Reglamentos existentes se integran en un nuevo Reglamento marco único que también abarca la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las definiciones, los conceptos y los enfoques están armonizados, y se dispone una planificación general para sincronizar mejor la transmisión de datos. Existen fuertes vínculos metodológicos entre: i) la encuesta sobre la estructura salarial y la brecha salarial entre hombres y mujeres, y ii) la encuesta de coste laboral y el índice de coste laboral. Sin embargo, la opción 1 no aborda las necesidades emergentes, la actualidad de las recogidas de datos o su cobertura hasta tal punto que estos aspectos son de carácter voluntario en esta opción.

En la **opción 2**, la cobertura se amplía a las microempresas para la encuesta sobre la estructura salarial (información principal); pero la encuesta de coste laboral no se extiende a esas empresas. El alcance de ambas encuestas se amplía a la sección de la NACE «Administración pública y defensa: seguridad social obligatoria», y las estadísticas sobre vacantes de empleo abarcan el conjunto de la economía. En cuanto a la actualidad del índice de coste laboral, se mejora ligeramente (en dos meses) en el caso de la encuesta sobre la estructura salarial; pero no se introduce ninguna mejora en la actualidad de la encuesta del coste laboral. La frecuencia de ambas encuestas sigue siendo la misma que en el momento de referencia. También forma parte de esta opción el desarrollo de un fundamento jurídico para luchar contra la brecha salarial entre hombres y mujeres y satisfacer las necesidades emergentes. Esta opción vela además por una mejor calidad de la información para todas las recopilaciones de datos y una mejor armonización y planificación a través del Reglamento marco integrado.

Por último, la **opción 3** aborda exhaustivamente las necesidades de mejorar y armonizar todos los sistemas de gestión del mercado laboral, tal como han expresado las partes interesadas, e incluye todas las medidas políticas identificadas. Estas medidas están relacionadas con la cobertura, la actualidad, la alta frecuencia de las encuestas sobre la estructura salarial y el coste laboral, la presentación de informes de calidad, el uso de datos administrativos y fuentes innovadoras, la armonización de conceptos en todos los ámbitos de las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas, la obligatoriedad de la recogida de datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, y la satisfacción de las necesidades emergentes. Por tanto, en esta opción la cobertura de ambas encuestas se amplía a las microempresas y a la sección de la NACE «Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria», y las estadísticas sobre vacantes de empleo abarcan el conjunto de la economía. La actualidad de la encuesta sobre la estructura salarial muestra una mejora significativa, mientras que la encuesta de coste laboral solo mejora de forma moderada. En esta opción, las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas se benefician del refuerzo de la calidad de la información y de una mejor armonización y planificación a través de un Reglamento marco integrado.

**Cuadro 1: Opciones 0 (valor de referencia), 1, 2 y 3 con un nuevo Reglamento marco único: principales características y diferencias**

Conjunto de medidas	Opción 0 (hipótesis de referencia)	Opción 1	Opción 2	Opción 3
Brecha salarial entre hombres y mujeres (recogida de datos anual)	No	Obligatorio	Cumplimiento pleno	Cumplimiento pleno
Cobertura	No	Voluntario	Microempresas en la encuesta sobre la estructura salarial (solo la información principal). Sector público incluido en	Microempresas en ambas encuestas: estructura salarial y coste laboral (información completa). Sector público incluido en

			ambas encuestas (estructura salarial y coste laboral). Cobertura completa de las estadísticas sobre vacantes de empleo.	ambas encuestas (estructura salarial y coste laboral). Cobertura completa de las estadísticas sobre vacantes de empleo.
Actualidad y frecuencia	No	Voluntario (solo actualidad)	La actualidad mejora en cierta medida (mejora significativa del índice de coste laboral y mejora moderada de la encuesta sobre la estructura salarial). No incrementa la frecuencia de las encuestas.	Mejora de la actualidad del índice de coste laboral y de las encuestas relativas a la estructura salarial y el coste laboral.  La frecuencia de ambas encuestas se duplica.
Presentación de informes de calidad, utilización de datos administrativos y de otras fuentes innovadoras	No	Voluntario (pero obligatorio en el caso de la brecha salarial entre hombres y mujeres)	Cumplimiento pleno	Cumplimiento pleno
Necesidades emergentes	No	Voluntario	Sí	Sí

### **Comparación de las opciones y opción preferente**

Se llevó a cabo una evaluación cualitativa de las cuatro opciones seleccionadas para la evaluación de impacto. Se analizó la proporcionalidad, seguida de la eficacia, la eficiencia y la coherencia. El cuadro 2 muestra un resumen de esta evaluación.

En lo referente a los costes, la opción 3 crea un aumento significativo de la carga para las empresas, lo cual daría lugar a un incremento del 88 % de los costes incurridos para responder a las encuestas. La opción 2 da lugar a un aumento del 11 % de la carga para las empresas. En la opción 3, los costes para los compiladores de datos aumentan un 64 %, frente al 12 % de la opción 2. La opción 1 genera un aumento insignificante de la carga y los costes para las empresas y los institutos nacionales de estadística.

	Aumento de los costes para los INE (en EUR)	% de aumento de los costes totales de los INE		Aumento de los costes para las empresas (en EUR)	% de aumento de los costes totales para las empresas
Opción 1	215 000	1 %	Opción 1	92 000	0,2 %
Opción 2	3 700 000	12 %	Opción 2	4 700 000	11 %
Opción 3	19 300 000	64 %	Opción 3	38 000 000	88 %

Todas las opciones garantizan la proporcionalidad. Se determinó que la opción 2 respondía a las necesidades de los usuarios y proveedores de datos de la manera más rentable. Aunque los usuarios de datos desearían una propuesta más ambiciosa, como la opción 3, sería difícil llegar a un acuerdo sobre esta opción, dado su impacto en la carga que soportan las empresas.

## Cuadro 2: Comparación de las opciones

Evaluación		Puntuación		
		Opción 1	Opción 2	Opción 3
Coherencia con el principio de proporcionalidad (aprobado/incierto/no aprobado)	¿La opción va más allá de lo necesario para alcanzar satisfactoriamente los objetivos?	Aprobado	Aprobado	Aprobado
	¿Se limita el alcance de la opción a los aspectos que los Estados miembros no pueden aplicar satisfactoriamente por sí solos y que la UE puede hacerlo mejor?	Aprobado	Aprobado	Aprobado
	¿Los costes para la UE, los gobiernos nacionales, las autoridades regionales y locales, las empresas y los ciudadanos son proporcionales a los objetivos de la iniciativa?	Aprobado	Aprobado	Dudoso
	¿El tipo de acción (elección del instrumento) es lo más sencillo posible y coherente con el logro satisfactorio del objetivo y la aplicación efectiva?	Aprobado	Aprobado	Aprobado
Eficacia (-- a ++)	Objetivo estratégico (OE) 1.1: Adaptar el marco regulador para permitir la flexibilidad a la hora de satisfacer las necesidades emergentes	+	++	++
	OE 1.2: Publicar estadísticas más actuales	+	+	++
	OE 1.3: Promover el uso de fuentes y métodos innovadores (cuya calidad se haya evaluado debidamente)	+	++	++
	OE 2: Mejorar la cobertura de las estadísticas al conjunto de la economía y ofrecer datos exhaustivos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres	+	+	++
	OE 3: Mejorar la coherencia con los ámbitos estadísticos conexos	+	++	++
	Impacto en los derechos fundamentales, incluida la promoción de la igualdad	+	+	++
	Impacto social	+	++	++
	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas	0	+	++
Coherencia con los objetivos generales de la política de la UE (-- a ++)	Coherencia	-	+	+

Eficiencia (-- a ++)	Eficiencia	0	++	+
----------------------	------------	---	----	---

### **Supervisión y evaluación**

Se hará un seguimiento del rendimiento de un nuevo marco para las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas, que también será objeto de evaluación, utilizando los objetivos operativos fijados en cada uno de los objetivos específicos. Para lograrlo, se han elaborado veinte indicadores de seguimiento y objetivos provisionales. Está previsto realizar una primera evaluación que concluya la fase de ejecución en un plazo de tres a cinco años a partir de la entrada en vigor del nuevo marco jurídico. Tras la transición a la fase de aplicación, se evaluarán el funcionamiento y el impacto de la legislación periódicamente, cada tres a cinco años.