2026/2401

5.11.2026

REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2026/2401 DE LA COMISIÓN

de 29 de octubre de 2026

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

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

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

Considerando lo siguiente:

(1) Las estadísticas sobre las unidades territoriales y los sectores económicos deben ser comparables a escala internacional. Por consiguiente, los Estados miembros y las instituciones de la Unión deben utilizar clasificaciones estadísticas que sean compatibles con las clasificaciones NUTS ([2]) y NACE ([3]).

(2) Las medidas previstas en el presente Reglamento se ajustan al dictamen del Comité del Sistema Estadístico Europeo.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

Lista y descripción de las variables y sus especificaciones técnicas

1. La lista y la descripción de las variables y sus especificaciones técnicas, que deben transmitirse a la Comisión (Eurostat) para el tema «estructura de los costes laborales», y las clasificaciones estadísticas que deben utilizarse serán las que figuran en el anexo I.

2. Las variables relativas a los aprendices solo serán transmitidas por los Estados miembros cuando representen más del 1 % del número total de asalariados. La proporción de aprendices en el número total de asalariados se evaluará sobre la base de la variable B28 «Tipo de contrato de trabajo», comunicada mediante los datos más recientes del tema «estructura salarial» para todas las unidades locales pertenecientes a una empresa con diez o más asalariados ([4]).

Artículo 2

Objetivos de precisión

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

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

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

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

([4]) Reglamento de Ejecución (UE) 2025/1526 de la Comisión, de 29 de julio de 2025, por el que se establecen la lista y la descripción de las variables y sus especificaciones técnicas, clasificaciones estadísticas y objetivos de precisión para el tema «estructura salarial» con arreglo al Reglamento (UE) 2025/941 del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L, 2025/1526, 30.7.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2025/1526/oj).

Artículo 3

Formatos para la transmisión de la información

1. Los Estados miembros transmitirán a la Comisión (Eurostat) conjuntos de datos en formato electrónico con datos que hayan sido completamente comprobados y editados y que cumplan las normas de validación con arreglo a la especificación de variables establecida en el anexo I. Los datos se transmitirán en conjuntos de datos completos que abarquen todas las variables, con independencia del número de observaciones y variables revisadas.

2. Los Estados miembros pondrán a disposición de la Comisión (Eurostat) los datos exigidos en virtud del presente Reglamento utilizando las normas de intercambio de datos estadísticos especificadas por la Comisión (Eurostat) y la ventanilla única para datos.

Artículo 4

Entrada en vigor

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

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

Hecho en Bruselas, el 29 de octubre de 2026.

Por la Comisión
La Presidenta
Ursula VON DER LEYEN

ANEXO I

1. LISTA Y DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

Se transmitirán tres conjuntos de datos.

— Conjunto de datos A: con datos nacionales (un registro por cada actividad económica de la unidad local en los niveles de sección y división de la clasificación NACE). También se facilitarán los siguientes agregados de la NACE: secciones B a T de la NACE, excepto P, B a O, B a F, G a O y P a T.

— Conjunto de datos B: con datos nacionales por clase de tamaño de la empresa (un registro por cada actividad económica de la unidad local en los niveles de sección y división de la clasificación NACE, para cada clase de tamaño de empresa a la que pertenezca la unidad local).

— Conjunto de datos C: con datos regionales al nivel NUTS 1 (un registro por cada actividad económica de la unidad local a los niveles de sección y división de la clasificación NACE, para cada región).

El conjunto de datos C no es necesario para los países en los que NUTS 1 corresponde al nivel nacional.

Para las variables indicadas a continuación deberá facilitarse solo el conjunto de datos A o bien los tres conjuntos de datos. La letra «O» indica que debe suministrarse obligatoriamente y la letra «F», que es facultativo.

Todas las variables incluirán a los aprendices, así como a los becarios y pasantes remunerados.

«$O_{1\ \%}$» indica las variables relativas a los aprendices que los países deben facilitar, de conformidad con el artículo 1, apartado 2.

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Conjunto de datos A	Conjuntos de datos B y C ([1])
Asalariados	A1	Número total de asalariados	O	O
	A11	Asalariados a tiempo completo	O	O
	A12	Asalariados a tiempo parcial	O	O
	A121	Asalariados a tiempo parcial convertidos en equivalentes a tiempo completo	O	O
	A1A	Aprendices	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	A1A1	Aprendices a tiempo parcial convertidos en equivalentes a tiempo completo	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Horas trabajadas	B1	Total de horas anuales efectivamente trabajadas	O	O
	B11	Horas anuales efectivamente trabajadas por los asalariados a tiempo completo	O	O
	B12	Horas anuales efectivamente trabajadas por los asalariados a tiempo parcial	O	O
	B1A	Horas anuales efectivamente trabajadas por los aprendices	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Horas pagadas	C1	Total de horas anuales pagadas	O	
	C11	Horas anuales pagadas a los asalariados a tiempo completo	O	
	C12	Horas anuales pagadas a los asalariados a tiempo parcial	O	
	C1A	Horas anuales pagadas a los aprendices	$O_{1\ \%}$	

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Conjunto de datos A	Conjuntos de datos B y C ([1])
Costes laborales	D1	Remuneración de los asalariados	O	O
	D11	Sueldos y salarios	O	O
	D111	Remuneración directa, primas y asignaciones	O	O
	D1111	Remuneración directa, primas y asignaciones abonadas en cada período de remuneración	O	
	D1112	Remuneración directa, primas y asignaciones no abonadas en cada período de remuneración ([2])	O	
	D112	Pagos a planes de ahorro de los asalariados	O	O
	D113	Pagos por días no trabajados	O	O
	D114	Sueldos y salarios en especie	O	O
	D1141	*Productos de empresa*	F	
	D1142	*Alojamiento del personal* ([3])	F	
	D1143	*Automóviles de empresa*	F	
	D1144	*Opciones sobre acciones y planes de compra de acciones*	F	
	D1145	*Otros*	F	
	D11A	Sueldos y salarios de los aprendices	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	D12	Cotizaciones sociales a cargo de los empleadores	O	O
	D121	Cotizaciones sociales efectivas a cargo de los empleadores	O	O
	D1211	Cotizaciones obligatorias a la seguridad social	O	
	D1212	Cotizaciones a la seguridad social a cargo de los empleadores acordadas por convenio colectivo, contractuales y voluntarias	O	
	D122	Cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores	O	O
	D1221	*Remuneración garantizada en caso de enfermedad*	F	
	D1222	*Cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores para pensiones y asistencia sanitaria*	F	
	D1223	*Pagos a asalariados que abandonan la empresa*	F	
	D1224	*Otras cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores*	F	
	D12A	Cotizaciones sociales para aprendices a cargo de los empleadores	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	D2	Costes de formación profesional a cargo de los empleadores	O	O
	D3	Otros gastos a cargo de los empleadores	O	O

Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable	Conjunto de datos A	Conjuntos de datos B y C ([1])
	D4	Impuestos sobre el trabajo a cargo de los empleadores	O	O
	D5	Subvenciones laborales recibidas por los empleadores	O	O
	D5A	Subvenciones laborales recibidas por los empleadores en relación con la contratación de aprendices	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Unidades locales	E1	Número de unidades locales de la población	O	O
	E2	Número de unidades locales en el conjunto de datos final	O	O

([1]) El conjunto de datos C solo es pertinente para los países con regiones NUTS 1.
([2]) Excepto los pagos a planes de ahorro de los asalariados.
([3]) Salvo las indemnizaciones por traslado.

2. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

A. **Asalariados**

Un asalariado es cualquier persona, con independencia de su nacionalidad, de su residencia o del tiempo que lleve trabajando en un Estado miembro, que tiene una relación laboral directa, establecida mediante un contrato formal o un acuerdo informal, con un empleador y percibe una remuneración, independientemente del tipo de trabajo que realice, del número de horas que trabaje (tiempo completo o parcial) o de la duración del contrato o acuerdo (temporal o indefinido, también de temporada). La remuneración de los asalariados puede consistir en sueldos y salarios, con inclusión de primas, retribución según tarifas por pieza y trabajo a turnos, asignaciones, honorarios, comisiones y remuneración en especie.

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

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

— funcionarios ([1]) (también en las fuerzas armadas ([2]));

— representantes comerciales, a condición de que figuren en la nómina y reciban otro tipo de remuneración además de las posibles comisiones;

— propietarios remunerados por su trabajo;

— aprendices;

— becarios y pasantes remunerados (abogados en prácticas, enfermeros estudiantes, ayudantes de investigación o enseñanza, médicos residentes, etc.) que tienen un compromiso formal por el que contribuyen al proceso productivo de la unidad a cambio de una remuneración;

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

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

([1]) Esta categoría incluye a los «funcionarios civiles y otros empleados de las administraciones públicas cuyas condiciones de trabajo están reguladas por el derecho público» [SEC 2010, apartado 11.13, letra b)].
([2]) «Los miembros de las fuerzas armadas son el personal que presta servicio actualmente en las fuerzas armadas, incluidos los servicios auxiliares, ya sea de forma voluntaria u obligatoria, que no tiene libertad para aceptar empleos civiles y está sujeto a la disciplina militar. Se incluyen los miembros regulares del ejército, la armada, la fuerza aérea y otros servicios militares, así como los reclutas inscritos en formación militar u otro servicio durante un período determinado» (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones [CIUO-08]).

— asalariados cuyos costes laborales por el trabajo realizado se asignaron al año de referencia, pero que se ausentaron del trabajo temporalmente por razones de enfermedad o accidente, vacaciones o permiso, huelga o cierre patronal, permiso educativo o de formación, permiso de maternidad o parental ([3]), reducción de la actividad económica, suspensión de trabajo a causa del mal tiempo, paro técnico por averías, falta de material, combustible o energía, o cualquier otra ausencia temporal con o sin permiso;

— trabajadores en el extranjero, si siguen cobrando del empleador;

— trabajadores a domicilio ([4]), incluidos los teletrabajadores, siempre que exista un acuerdo expreso de remunerar a dichos trabajadores, al menos parcialmente, sobre la base del trabajo realizado: es decir, según la cantidad de trabajo (en horas efectivamente trabajadas) aportada como insumo al proceso de producción [Sistema Europeo de Cuentas (SEC) 2010, apartado 11.13, letra g)].

Se excluirán las categorías siguientes:

— representantes comerciales y otras personas que estén totalmente remuneradas mediante honorarios o comisiones, no figuren en la nómina o sean trabajadores por cuenta propia;

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

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

— trabajadores por cuenta propia;

— trabajadores a domicilio remunerados exclusivamente según tarifas por pieza [SEC 2010, apartado 4.07, letra e)] vinculados por un contrato *comercial* (a diferencia de un contrato *de trabajo* formal, informal o implícito);

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

A1 *Número total de asalariados*

Esta variable incluye a los asalariados a tiempo completo (A11) y a los asalariados a tiempo parcial (A12), incluidos los aprendices, así como a los becarios y pasantes remunerados. Los aprendices también se registran en las variables específicas (A1A y A1A1) para los países en cuestión. La variable A1 debe ser coherente con la variable D1 «Remuneración de los asalariados». [SEC 2010, apartados 11.12 a 11.14; Estadísticas empresariales europeas, variable 220102 («Número de asalariados»)]

A11 *Asalariados a tiempo completo*

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

El número de asalariados que debe notificarse corresponde a la media mensual de asalariados a tiempo completo empleados en la unidad notificadora durante el año de referencia.

([3]) Los asalariados que disfruten de un permiso parental deben incluirse siempre que el empleador haya pagado al asalariado al menos una hora durante el año de referencia. En el caso de los asalariados que sean sustituidos durante su permiso parental, debe registrarse:
a) solo un asalariado en el número de asalariados, para evitar la doble contabilidad del titular del puesto y de su sustituto;
b) los costes laborales soportados por el empleador, tanto para el titular del puesto como para su sustituto, durante el período de referencia;
c) las horas trabajadas/pagadas tanto para el titular del puesto como para su sustituto.

([4]) Un trabajador a domicilio es alguien que llega a un acuerdo o suscribe un contrato con una empresa determinada con el fin de trabajar para ella o suministrarle una cantidad de bienes o servicios, pero cuyo lugar de trabajo se sitúa fuera de las instalaciones de la empresa.

A12 *Asalariados a tiempo parcial*

Los asalariados a tiempo parcial son aquellos cuya jornada laboral normal es de duración menor que la que figura en el convenio colectivo o las horas habitualmente trabajadas en la empresa o unidad local, ya sea diaria, semanal o mensualmente (media jornada, tres cuartos de jornada, cuatro quintos de jornada, etc.). El número de asalariados que debe notificarse corresponde a la media mensual de asalariados a tiempo parcial empleados en la unidad notificadora durante el año de referencia.

A121 *Asalariados a tiempo parcial convertidos en equivalentes a tiempo completo*

Esta conversión debe realizarla directamente la empresa o unidad local que proporciona los datos o bien la agencia de recogida / el instituto nacional de estadística basándose en el horario laboral normal de los trabajadores a tiempo completo en esa empresa / unidad local, empleando el método que consideren más apropiado. El número de asalariados que debe notificarse corresponde a la media mensual de asalariados a tiempo parcial (convertida en equivalentes a tiempo completo) empleados en la unidad notificadora durante el año de referencia. [SEC 2010, apartados 11.32 a 11.34]

A1A *Aprendices*

Esta categoría incluye a todos los asalariados, a tiempo parcial o a tiempo completo, que aún no participan plenamente en el proceso de producción y que trabajan con un contrato de aprendizaje o en una situación en la que la formación profesional predomina sobre la productividad. Además de trabajar a cambio de una remuneración en el marco de un contrato de trabajo, los aprendices también deben participar en un programa de educación formal de una duración inferior a seis años. El contrato de aprendizaje debe durar más de seis meses, alternar la formación práctica en el lugar de trabajo con la educación teórica en una institución educativa y conduce a una cualificación formal (véase el árbol de decisión del gráfico 1).

El número de aprendices que debe notificarse corresponde a la media mensual de aprendices empleados en la unidad notificadora durante el año de referencia.

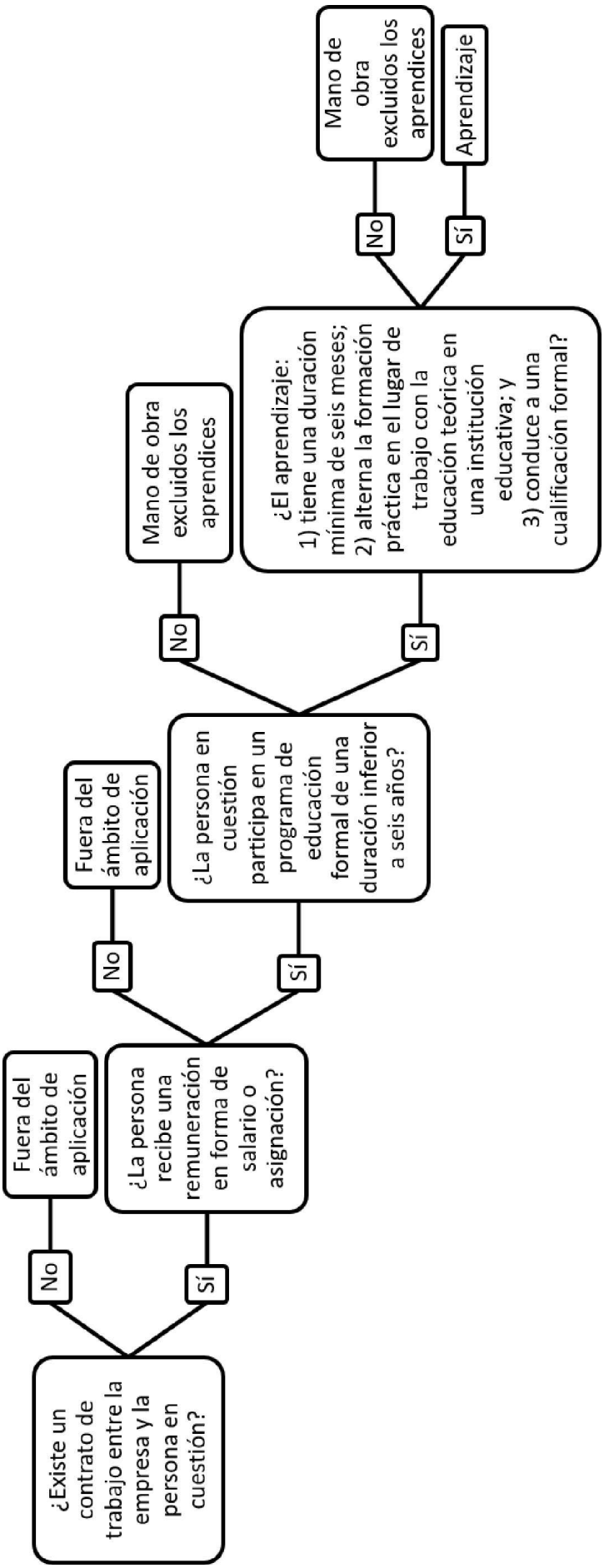
A1A1 *Aprendices a tiempo parcial convertidos en equivalentes a tiempo completo*

Esta conversión debe realizarla directamente la empresa o unidad local que proporciona los datos o bien la agencia de recogida / el instituto nacional de estadística, empleando el método que consideren más apropiado. Deberán excluirse las horas dedicadas a la formación en la empresa / la unidad local o en centros educativos. El número de aprendices que debe notificarse corresponde a la media mensual de aprendices a tiempo parcial (convertida en equivalentes a tiempo completo) empleados en la unidad notificadora durante el año de referencia ([5]). [SEC 2010, apartados 11.32 a 11.34]

([5]) Si se prefiere, la media puede basarse en el número de asalariados semanal (o diario) durante el año o el período de referencia. Es admisible también una media basada en cifras trimestrales.

Gráfico 1

Distinguir a los aprendices de otros asalariados



B. **Horas Trabajadas**

Esta variable incluye el número total de horas *efectivamente* trabajadas por todos los asalariados durante el año (B1). El número total de horas trabajadas se registra por separado para los asalariados a tiempo completo (B11) y los asalariados a tiempo parcial (B12). Las horas trabajadas por los aprendices también se registran en una variable específica (B1A) para los países en cuestión.

Las horas efectivamente trabajadas son la suma de todos los períodos dedicados a actividades directas y secundarias para la producción de bienes y la prestación de servicios.

Las horas efectivamente trabajadas incluyen:

— las horas trabajadas en períodos de trabajo normales;

— las horas extraordinarias remuneradas, esto es, las horas trabajadas además de la jornada laboral normal, independientemente de la tarifa horaria aplicada (por ejemplo, una hora remunerada al doble de la tarifa normal debe contabilizarse como una hora);

— las horas extraordinarias no remuneradas ([6]);

— el tiempo dedicado a tareas como la preparación del trabajo y el lugar; preparar, mantener, reparar y limpiar las herramientas y las máquinas; elaborar recibos y facturas; redactar fichas e informes de trabajo, etc.;

— el tiempo pasado en el lugar de trabajo durante el cual no se trabaja debido, por ejemplo, a paradas de la maquinaria, accidentes o falta de trabajo temporal, pero por el que se recibe una remuneración de acuerdo con el contrato laboral;

— los períodos breves de descanso en el lugar de trabajo, como las pausas para tomar café;

— las horas dedicadas a la formación en la empresa / la unidad local o en centros educativos (salvo si se trata de aprendices);

— las horas dedicadas a viajes de negocios pagados por el empleador;

— los períodos de trabajo durante los turnos de guardia correspondientes a las horas pasadas en el lugar de trabajo y las horas pasadas fuera del lugar de trabajo desde que el asalariado recibe la llamada para incorporarse al servicio (incluido el tiempo de viaje, por ejemplo, del domicilio al lugar de trabajo);

— las horas de teletrabajo, siempre que el asalariado pueda ser contactado por el empleador durante las horas de trabajo habituales.

Las horas efectivamente trabajadas no incluyen:

— las horas remuneradas pero no trabajadas, por ejemplo: las vacaciones pagadas, los días festivos, las ausencias por enfermedad, el permiso de maternidad, acontecimientos de fuerza mayor tales como condiciones meteorológicas extremas o catástrofes naturales, etc.;

— las horas no trabajadas y no remuneradas, por ejemplo, las ausencias por enfermedad, maternidad, etc.;

— las horas no trabajadas (remuneradas o no) durante permisos especiales para reconocimientos médicos, bodas, funerales o mudanzas, permisos consecutivos a accidentes, etc.;

— la pausa para el almuerzo (no incluye los breves descansos o las pausas para refrigerio);

— las horas no trabajadas (remuneradas o no) en caso de jornada reducida, conflictos laborales, cierres patronales, etc.;

— el tiempo empleado por el asalariado en los trayectos entre el domicilio y su lugar de trabajo;

— las horas que los aprendices dedican al aprendizaje en la empresa / la unidad local o en centros educativos.

[SEC 2010, apartados 11.27 a 11.29; Estadísticas empresariales europeas, variable 220201 («Horas trabajadas por los asalariados»)]

([6]) A menudo, las horas trabajadas no remuneradas consideradas «horas efectivamente trabajadas» deben estimarse, por ejemplo, a partir de los datos de la encuesta del panel de hogares.

C. **Horas Pagadas**

Esta variable comprende el número total de horas pagadas por el empleador durante el año (C1). El número total de horas pagadas se registra por separado para los asalariados a tiempo completo (C11) y los asalariados a tiempo parcial (C12). Las horas pagadas a los aprendices también se registran en una variable específica (C1A) para los países en cuestión.

El número anual de horas pagadas comprende:

— las horas normales y extraordinarias retribuidas durante el año;

— las horas que se hayan pagado al trabajador a tarifa reducida, aunque se haya compensado la diferencia mediante pagos procedentes de administraciones de seguridad social;

— las horas no trabajadas durante el período de referencia, pero pagadas (vacaciones anuales, bajas por enfermedad, días festivos y otras horas pagadas, con inclusión de las ausencias como consecuencia de reconocimientos médicos, nacimientos, bodas, funerales, mudanzas, etc.).

Cuando el pago de determinadas horas corre, total o parcialmente, a cargo del sistema de seguridad social o de regímenes públicos financiados por el Gobierno, por ejemplo en el marco de medidas de reducción temporal del tiempo de trabajo o de suspensión temporal del contrato de trabajo, el tratamiento de estos casos se detalla a continuación.

En caso de baja por enfermedad, permiso de maternidad u otras formas de ausencia, como la suspensión temporal del contrato de trabajo, las horas cuyo pago corre al 100 % a cargo del empleador se registran en su totalidad como horas pagadas. Cuando el pago de esas horas corre íntegramente a cargo del sistema de seguridad social o del Gobierno (es decir, cuando el empleador no paga ninguna de ellas o se le reembolsa su importe completo), las horas correspondientes deben excluirse.

En el caso intermedio, cuando el pago de esas horas corre parcialmente a cargo del empleador (por ejemplo, el 25 %) y parcialmente a cargo de la seguridad social (el 75 %), debe registrarse el 100 % de las horas pagadas. A continuación se ofrece un ejemplo que ilustra los distintos supuestos.

Baja por enfermedad de uno a tres días: el asalariado no recibe ningún pago, ni por parte del empleador ni de la seguridad social

— deben registrarse cero (0) horas pagadas.

Baja por enfermedad de cuatro a catorce días: el 75 % corre a cargo de la seguridad social y el 25 % es pagado voluntariamente por el empleador

— si el empleador paga el 25 % (es decir, 75 % por la seguridad social + 25 % por el empleador), se registra el 100 % de las horas correspondientes

— si el empleador no paga el 25 %, deben registrarse cero (0) horas pagadas.

Baja por enfermedad de quince o más días: la seguridad social paga el 100 %; el empleador no paga nada

— se registran cero (0) horas pagadas.

Cálculo de las horas anuales pagadas y de las horas anuales efectivamente trabajadas

Estos cálculos deben realizarlos directamente los empleadores que facilitan los datos o bien las agencias de recogida / los institutos nacionales de estadística mediante el método que consideren más apropiado. Los siguientes modelos ilustran cómo pueden estimarse las horas pagadas y las horas efectivamente trabajadas utilizando la información disponible.

C11 *Horas anuales pagadas a los asalariados a tiempo completo*

Si se dispone de información para las variables siguientes:

(A11) *Promedio mensual de asalariados a tiempo completo*.

a) Promedio anual de horas contractuales *pagadas* a un asalariado a tiempo completo, excluyendo las horas extraordinarias y las pausas para el almuerzo.

b) Promedio anual de horas extraordinarias *pagadas* a un asalariado a tiempo completo.

El total anual de *horas pagadas* a los asalariados a tiempo completo se calcula mediante la ecuación siguiente:

$$(C11) = (A11) \times (a + b)$$

que debe incluir las horas pagadas por el empleador, en su totalidad o en parte, durante, por ejemplo, una baja por enfermedad. Se excluyen las horas pagadas íntegramente por la seguridad social.

Horas anuales pagadas a los asalariados a tiempo parcial (C12) y a los aprendices (C1A)

Pueden utilizarse modelos similares para calcular las horas pagadas a los asalariados a tiempo parcial y a los aprendices.

B11 *Horas anuales efectivamente trabajadas por los asalariados a tiempo completo*

Si se dispone de información para las variables siguientes:

(C11) *Horas anuales pagadas a los asalariados a tiempo completo*.

c) Promedio anual de horas extraordinarias *no pagadas* a un asalariado a tiempo completo.

d) Promedio diario de horas efectivamente trabajadas por un asalariado a tiempo completo (es decir, horas contractuales más horas extraordinarias [tanto *pagadas* como *no pagadas*], excluidas las pausas para el almuerzo).

(X11) *Número anual de días pagados pero no efectivamente trabajados de los asalariados a tiempo completo, que incluye lo siguiente:*

e) el promedio anual de días de vacaciones que concede el empleador por asalariado a tiempo completo;

f) el promedio anual de días festivos oficiales por asalariado a tiempo completo;

g) el promedio anual de días de baja por enfermedad y maternidad que paga el empleador, total o parcialmente, por asalariado a tiempo completo;

h) el promedio anual de días de jornada reducida y conflictos laborales por asalariado a tiempo completo;

i) el promedio anual de los demás días no efectivamente trabajados por asalariado a tiempo completo (por ejemplo, permisos especiales para reconocimientos médicos, nacimientos, bodas, funerales o mudanzas, permisos consecutivos a accidentes, etc.).

El total anual de *horas trabajadas* por los asalariados a tiempo completo (antes de las correcciones por los días no efectivamente trabajados) se calcula mediante la ecuación siguiente: [C11 + (A11 × c)].

Al sustraer el total anual de *horas no efectivamente trabajadas*, equivalente a (A11) × d × (X11), se obtiene (B11), esto es, el total de horas anuales efectivamente trabajadas por los asalariados a tiempo completo:

$$(B11) = [C11 + (A11 \times c)] - (A11 \times d \times X11)$$

o bien: $(B11) = (A11) \times [(a + b + c) - d \times (X11)]$.

Horas anuales efectivamente trabajadas de los asalariados a tiempo parcial (B12) y de los aprendices (B1A)

Pueden utilizarse modelos similares para calcular las horas trabajadas por los asalariados a tiempo parcial y los aprendices.

D. **Costes laborales**

Los costes laborales consisten en el gasto total que soportan los empleadores al emplear a su personal, concepto que ha sido adoptado en el marco comunitario y que se ajusta globalmente a la definición internacional de la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (Ginebra, 1966).

Los costes laborales comprenden la remuneración de los asalariados con sueldos y salarios en efectivo y en especie y las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores (D1), los costes de formación profesional (D2), otros gastos (D3) y los impuestos relacionados con el empleo considerados costes laborales (D4); debe deducirse toda subvención recibida (D5).

Los costes correspondientes a personas empleadas por agencias de empleo temporal deben incluirse en la rama de actividad de la agencia que las emplea y no en la rama de actividad de la empresa para la que efectivamente trabajan.

El gráfico 2 permite visualizar un desglose de los costes laborales totales.

D1 *Remuneración de los asalariados*

La remuneración de los asalariados es toda la remuneración en efectivo y en especie que deben pagar los empleadores a sus asalariados como contrapartida por el trabajo que estos realizan durante el período de referencia. Se desglosa en:

— sueldos y salarios (D11);

— cotizaciones sociales a cargo de los empleadores (D12), que consisten principalmente en cotizaciones sociales efectivas a cargo de los empleadores (D121) y cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores (D122).

[SEC 2010, apartado 4.02, código D.1; Estadísticas empresariales europeas, variable 220301 («Gastos por retribuciones a los asalariados»)]

D11 *Sueldos y salarios*

Los sueldos y salarios incluyen la remuneración directa, las primas y el pago por trabajo por turnos, las asignaciones, los honorarios, las comisiones y las remuneraciones en especie. Sin embargo, no están incluidos los pagos a los trabajadores a domicilio remunerados exclusivamente según tarifas por pieza [SEC 2010, apartado 4.07, letra e)]. Al contrario que en las cuentas nacionales, las propinas y gratificaciones quedan excluidas porque no son pagadas por el empleador y, por consiguiente, no se registran como costes laborales en sus cuentas. Se incluyen los sueldos y salarios pagados a aprendices, becarios y pasantes, que también se registran en una variable específica (D11A) para los países en cuestión.

Los sueldos y salarios se registran en el período durante el cual se ha efectuado el trabajo. No obstante, las primas especiales u otros pagos excepcionales, como la paga extraordinaria anual, se registran a su vencimiento. El momento del registro de las opciones sobre acciones se extiende durante el período que va desde la fecha de contratación hasta la fecha de inicio. Si los datos no son adecuados, el valor de la opción se registra en la fecha de inicio.

El gráfico 3 ofrece un desglose completo de los sueldos y salarios.

[SEC 2010, apartados 4.03 a 4.07 y apartado 4.12, letra a), en lo que respecta al momento del registro, código D.11; Estadísticas empresariales europeas, variable 220302 («Sueldos y salarios»)]

D111 *Remuneración directa, primas y asignaciones*

La remuneración directa, las primas y las asignaciones incluyen el valor de todas las cotizaciones sociales, impuestos sobre la renta, etc., a cargo del asalariado, incluso cuando el empleador los retiene y paga directamente a los sistemas de seguros sociales, las autoridades fiscales, etc., en nombre del asalariado.

Una *prima* es una forma de recompensa o reconocimiento que concede un empleador. Cuando un asalariado recibe una prima, no se espera ni se supone que esta se utilice para cubrir un gasto específico. El valor de la prima y el momento de su pago podrán dejarse a la discreción del empleador o especificarse en los contratos laborales.

Una *asignación* es un derecho que el empleador concede a un asalariado para cubrir un gasto específico que este contraiga no relacionado con el trabajo. A menudo las asignaciones están especificadas en los contratos laborales y normalmente se abonan en el momento en que se adquiere el derecho.

D1111 *Remuneración directa, primas y asignaciones abonadas en cada período de remuneración*

Se trata de la remuneración en forma de pagos en efectivo realizados regularmente en cada período de remuneración durante el año. El período de remuneración para la mayoría de los asalariados es semanal o mensual. Por ello, no deben incluirse en esta variable los pagos recibidos con menor frecuencia (mensuales en el caso de remuneración regular semanal, trimestrales, semestrales o anuales) o de manera *ad hoc*. Los pagos efectuados a planes de ahorro de los asalariados no deben incluirse en esta variable, sino en la D112.

Deben contabilizarse los importes brutos, antes de deducir los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social imputables a los asalariados. [SEC 2010, apartado 4.03, letras a) a c), e), g) y j), código D.11]

Esta variable se refiere específicamente a:

a) los sueldos y salarios básicos;

b) la remuneración directa calculada sobre la base del tiempo trabajado y pagada a los asalariados por horas trabajadas;

c) la remuneración y los pagos adicionales por horas extraordinarias, trabajo nocturno, en domingos o en días festivos y el trabajo por turnos contraídos durante el período de referencia;

d) la primas y asignaciones pagadas regularmente en cada período de remuneración, incluidas:

— las primas por trabajo en circunstancias de ruido, riesgo, trabajo difícil, trabajo por turnos o continuo, trabajo nocturno y trabajo en domingos o días festivos,

— las primas por rendimiento individual, primas por resultados, producción, productividad, responsabilidad, diligencia, puntualidad, antigüedad, cualificaciones y conocimientos especiales.

Los pagos correspondientes a la variable D1111 de los costes laborales tienen las características siguientes:

Son transacciones en efectivo del empleador al asalariado.

No son:

— pagos abonados de manera *ad hoc* o con una frecuencia inferior a la de los pagos de remuneración regulares (estos corresponden a la variable D1112);

— pagos en especie (estos corresponden a la variable D114);

— pagos a planes de ahorro de los asalariados (estos corresponden a la variable D112);

— pagos destinados a cubrir un período específico no trabajado (estos corresponden a la variable D113 o, en caso de enfermedad, a la variable D1221).

Pueden:

— ser primas abonadas por riesgos laborales o trabajo a turnos;

— pagarse semanal o mensualmente en función del período de remuneración normal;

— reflejar el rendimiento de un asalariado o de un grupo de asalariados.

Ejemplos: pagos correspondientes a la variable D1111

Concepto	Descripción
Asignación por expatriación / coste de la vida	Pago a los asalariados que trabajan fuera de su país de origen o de residencia / su domicilio habitual como compensación por la diferencia en el coste de la vida.
Asignación por vivienda	Pago destinado a contribuir a los costes de alojamiento.
Pago por turno o guardia	Pago a asalariados que deben estar disponibles para trabajar durante períodos que no corresponden al horario de trabajo normal.
Pago adicional por riesgos o peligros	Prima abonada a los asalariados cuando su trabajo entraña un riesgo específico, por ejemplo debido a la presencia de sustancias químicas peligrosas.

Concepto	Descripción
Asignación por jornada de trabajo reducida	Pago adicional (no garantizado) para compensar íntegra o parcialmente a los asalariados por una reducción de la jornada de trabajo normal (los pagos garantizados pertenecen a la variable D1224).
Comisiones por ventas	Primas relacionadas con el número de productos vendidos.
Pago por horas extraordinarias	Prima por las horas trabajadas después de la jornada de trabajo normal.
Asignación para retener a los asalariados	Pago continuo para animar o comprometer a los asalariados a seguir trabajando para el empleador.
Pago por resultados	Prima que depende del número de productos procesados por el asalariado, por ejemplo el número de prendas confeccionadas.
Pago por trabajo por turnos	Prima por el trabajo realizado en horario no convencional, por ejemplo durante la noche.

D1112 *Remuneración directa, primas y asignaciones no abonadas en cada período de remuneración*

Todos los pagos a los asalariados que no se realicen regularmente en cada período de pago (semanal o mensual), incluyendo las primas y las asignaciones pagadas en fechas establecidas, pero no regularmente en cada período de pago, así como las primas vinculadas al rendimiento individual o colectivo.

Los pagos excepcionales a los asalariados que abandonan la empresa se incluyen en esta variable, a condición de que no estén vinculados a un convenio colectivo ni exigidos por la ley. Si no se dispone de información relativa a una posible vinculación con un convenio colectivo o si se sabe que existe esta vinculación, los pagos excepcionales por abandono de la empresa no deben incluirse en esta variable, sino en la D1223, «Pagos a asalariados que abandonan la empresa». Tampoco deben incluirse en ella los pagos a los planes de ahorro de los asalariados, sino en la D112.

La variable D1112 se refiere asimismo a los importes brutos, antes de deducir los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social imputables a los asalariados. [SEC 2010, apartado 4.03, letras d), f) e i), código D.11]

Los pagos correspondientes a la variable D1112 de los costes laborales tienen las características siguientes:

Son transacciones en efectivo del empleador al asalariado.

No son:

— pagos efectuados en cada período de remuneración (estos corresponden a la variable D1111);

— pagos en especie (estos corresponden a la variable D114);

— pagos a planes de ahorro de los asalariados (estos corresponden a la variable D112);

— pagos destinados a cubrir un período específico no trabajado (estos corresponden a la variable D113 o, en caso de enfermedad, a la variable D1221).

Pueden:

— ser una asignación para costes o gastos específicos;

— reflejar el rendimiento de un asalariado o de un grupo de asalariados;

— representar una compensación por tareas o funciones especiales;

— constituir un pago obligatorio especificado en el contrato de trabajo, en el convenio colectivo o exigido por la ley (excepto en el caso de las primas de salida o de jubilación);

— ser un pago discrecional;

— pagarse en momentos variables o en momentos fijos durante el año.

Ejemplos: pagos correspondientes a la variable D1112

Concepto	Descripción
Prima excepcional por antigüedad	Se abona una sola vez, cuando el asalariado ha trabajado para el empleador un número de años específico.
Prima de jubilación	Pagos por jubilación, no asociados a derechos de pensión, si dichos pagos no están vinculados a un convenio colectivo ni son obligatorios por ley (en caso contrario, o si no se dispone de información sobre una posible vinculación con un convenio colectivo, estos pagos corresponden a la variable D1223).
Primas de salida («despido dorado»)	Pagos excepcionales a los asalariados que abandonan la empresa si dichos pagos no están vinculados a un convenio colectivo ni son obligatorios por ley (en caso contrario, o si no se dispone de información sobre una posible vinculación, los pagos excepcionales por salida corresponden a la variable D1223).
Incentivo por contratación	Pago único que se hace a un asalariado nuevo cuando se incorpora a su puesto de trabajo.
Atrasos de sueldo retroactivos	Pagos correspondientes a aumentos de la remuneración directa con efecto retroactivo.
Prima por fusión de empresa	Pago único a los asalariados a raíz de una fusión de empresa.
Prima de reconocimiento	Pago excepcional por el que el empleador premia a un asalariado o a un grupo de asalariados.
Prima de productividad / cumplimiento de los objetivos de rendimiento	Pago condicionado al cumplimiento de objetivos predefinidos por parte de un asalariado o un grupo de asalariados, por ejemplo en relación con las ventas, el servicio al cliente o los presupuestos.
Prima de festividad especial	Pago con motivo de alguna festividad, por ejemplo Navidad.
Reparto de beneficios y derechos sobre la revalorización de acciones	Pago en efectivo que depende de los beneficios de la empresa. Los derechos sobre la revalorización de acciones representan una forma de reparto de beneficios de la empresa que otorga a un asalariado el derecho a un futuro pago en efectivo basado en el aumento del precio de las acciones de la empresa a partir de un nivel especificado durante un período de tiempo determinado. Los derechos sobre la revalorización de acciones deben evaluarse en el momento del pago en efectivo y referirse a él, independientemente del valor en la fecha de contratación o de la duración del período comprendido entre la fecha de contratación y la fecha de inicio.
Primas trimestrales	Pagadas trimestralmente, sobre la base de los beneficios o resultados del empleador (se supone que el período de remuneración no es mensual).
Prima anual	Prima anual que depende de los beneficios o resultados del empleador.
Pago de un decimotercer o decimocuarto mes	Pagas extraordinarias anuales (esto es, excluidas las pagas del decimotercer o decimocuarto mes si se abonan en prorratas mensuales).

D112 *Pagos a planes de ahorro de los asalariados*

Los importes abonados a planes de ahorro para los asalariados (planes de ahorro de empresa, planes de compra de acciones, etc.). En los pagos efectuados para constituir un fondo especial destinado a adquirir acciones de la empresa u otros activos financieros para los asalariados, aunque estos no tengan acceso inmediato a dichos activos, debe aplicarse una deducción correspondiente al importe de cualquier exención fiscal aplicable.

La distribución de acciones, exenta de costes, o la venta de acciones a precio reducido al personal o a los fondos especiales debe considerarse un gasto únicamente si las acciones en cuestión se compran en el mercado. El coste para la empresa se calculará como la diferencia entre el precio de compra y el precio de venta o transmisión.

Si las aportaciones a la cuenta del asalariado en un plan de ahorro se realizan periódicamente, en cada período retributivo (por ejemplo, cada mes), deben considerarse pagos periódicos y registrarse en el momento en que se realiza el trabajo.

En cambio, si las aportaciones a la cuenta del empleado en un plan de ahorro se realizan de forma ocasional (por ejemplo, cuando el empleador decide redistribuir una parte de los beneficios de la empresa entre las cuentas de sus asalariados en el plan de ahorro), deben registrarse a su vencimiento. [SEC 2010, apartado 4.03, letra h), código D.11]

D113 *Pagos por días no trabajados*

Remuneración pagada por ausencias legales, contractuales o concedidas voluntariamente y días festivos u otros días pagados y no trabajados.

Ejemplos: pagos correspondientes a la variable D113

Concepto	Descripción
Paga de vacaciones	Pagos a los asalariados para cubrir los días no trabajados por vacaciones anuales, nacionales o locales (los pagos del empleador para cubrir las ausencias de los asalariados por enfermedad o maternidad se consideran cotizaciones sociales a cargo de los empleadores y corresponden a la variable D1221).
Permisos especiales	Pagos a los asalariados para cubrir días no trabajados por motivos personales especiales, tales como bodas, defunción de miembros de la familia, representación sindical, servicio militar o la obligación de formar parte de un jurado (los pagos del empleador para cubrir las ausencias de los asalariados por enfermedad o maternidad se consideran cotizaciones sociales a cargo de los empleadores y corresponden a la variable D1221).

D114 *Sueldos y salarios en especie*

Se refiere a todos los bienes y servicios que los empleadores ponen gratuitamente o a un precio reducido a disposición de los asalariados a través del empleador. Incluye los productos de la empresa, las ayudas a la vivienda del personal, los automóviles de empresa, las opciones sobre acciones y los planes de compra de acciones. Puede sustituirse por información acerca de la fiscalidad de la renta personal aplicada a los sueldos y salarios en especie si se dispone de ella. [SEC 2010, apartados 4.04, 4.05 y 4.06, código D.11]

Ejemplos: sueldos y salarios correspondientes a la variable D114

Concepto	Descripción	Nuevo desglose
Descuentos en productos	El empleador vende productos a los asalariados a precios reducidos. El ingreso en especie equivale a la diferencia entre el precio de mercado y el precio reducido.	D1141
Vivienda gratuita o subvencionada	El empleador sufraga íntegra o parcialmente los gastos de vivienda del asalariado. Una vez más, los ingresos en especie se determinan comparando el precio reducido con el precio de mercado.	D1142
Utilización de un vehículo propiedad del empleador	El empleador sufraga los gastos corrientes de un vehículo del que es propietario y lo pone a disposición del asalariado para un uso profesional y privado (los ingresos en especie se refieren al valor del uso del vehículo privado).	D1143
Combustible gratuito o subvencionado	El empleador sufraga íntegra o parcialmente los gastos de combustible privados del asalariado relacionados con el uso del vehículo propiedad del empleador. Los ingresos en especie equivalen al valor en efectivo de ese beneficio.	D1143
Planes de compra de acciones	Se garantizan pagos en especie basados en acciones a los asalariados como parte de su paquete retributivo. El asalariado recibe las acciones sin demora a un precio inferior al precio de mercado (los derechos sobre la revalorización de las acciones son formas de liquidación en efectivo de retribuciones basadas en acciones y corresponden a la variable D1112).	D1144

Concepto	Descripción	Nuevo desglose
Opciones sobre acciones	Se garantizan pagos en especie basados en acciones a los asalariados como parte de su paquete retributivo. El asalariado recibe el derecho de comprar acciones en un momento futuro bien definido a un precio fijado en el momento presente (los derechos sobre la revalorización de las acciones son formas de liquidación en efectivo de retribuciones basadas en acciones y corresponden a la variable D1112).	D1144
Aparcamiento gratuito o subvencionado en el lugar de trabajo	El empleador pone aparcamiento gratuito o a un coste reducido a disposición del asalariado. Los ingresos en especie equivalen al valor en efectivo de ese beneficio.	D1145
Uso gratuito o subvencionado de un teléfono móvil	El empleador pone a disposición del asalariado un teléfono móvil para uso profesional y privado y sufraga todos sus gastos. Los ingresos equivalen al valor en efectivo de ese beneficio.	D1145
Desplazamiento gratuito o subvencionado entre el domicilio y el lugar de trabajo	El empleador sufraga íntegra o parcialmente los gastos de desplazamiento del asalariado. Los ingresos en especie equivalen al valor en efectivo de ese beneficio.	D1145
Comidas gratuitas o subvencionadas	El empleador pone a disposición del asalariado comidas gratuitas o a un coste reducido. Los ingresos en especie equivalen al valor en efectivo de ese beneficio.	D1145
Gastos relacionados con el teletrabajo gratuitos o subvencionados	El empleador sufraga los gastos de los asalariados relacionados con el teletrabajo (únicamente cuando cubre la totalidad del coste del abono a internet, la calefacción o la electricidad) cuando ello beneficie también al asalariado como usuario particular. Los ingresos en especie equivalen al valor en efectivo de ese beneficio. El reembolso parcial que no supone un beneficio para el asalariado se registra en la variable D3.	D1145

D1141 *Productos de la empresa (facultativo)*

Se suministran gratuitamente para el uso privado de los asalariados o se les venden a un precio inferior a su coste para la empresa. Se trata, por ejemplo, de alimentos y bebidas (excluido el gasto en los comedores de empresa y los bonos de comidas), carbón, gas, electricidad, fuel, calefacción, calzado y ropa (excluyendo la ropa de trabajo), microordenadores, etc.

Debe registrarse el precio neto para la empresa, es decir, el coste de los productos suministrados gratuitamente o la diferencia entre el coste y el precio al que dichos productos se venden a los asalariados. También deben registrarse los pagos compensatorios o las prestaciones en especie que no se hayan utilizado.

D1142 *Alojamiento del personal (facultativo)*

Hace referencia al gasto que supone para la empresa ayudar a los asalariados a alojarse e incluye: i) el gasto en vivienda perteneciente a la empresa (gastos de mantenimiento y administración de viviendas así como impuestos y seguros relacionados con ellas); ii) préstamos a tipos de interés reducidos para la construcción o adquisición de viviendas por los asalariados (la diferencia entre los intereses aplicables al tipo de interés de mercado y el tipo de interés otorgado); iii) y asignaciones y subvenciones otorgadas a los asalariados en relación con la vivienda y la instalación, pero no incluye las asignaciones por traslado. Esta variable no incluye las asignaciones por vivienda pagadas a los asalariados para cubrir parte de sus costes de alojamiento, que se registran en la variable D1111.

D1143 *Automóviles de empresa (facultativo)*

Vehículos de empresa, o el coste para la empresa de automóviles de empresa facilitados a los asalariados para su uso privado. Deben incluirse los gastos corrientes netos contraídos por la empresa (el coste anual del *leasing* y los intereses, la depreciación, el seguro, el mantenimiento, las reparaciones y el aparcamiento). No deben incluirse los gastos en bienes de capital que supone la compra de los vehículos ni los ingresos derivados de su posterior venta, ni la proporción de los costes atribuible al uso laboral.

Los cálculos deben realizarse sobre la información disponible en las empresas, por ejemplo registros de la flota de vehículos de este tipo, la valoración del coste medio por vehículo y la estimación de la proporción atribuible al uso privado del vehículo por parte del asalariado.

D1144 *Opciones sobre acciones y planes de compra de acciones (facultativo)*

Esta variable facultativa se refiere a todas las formas de pagos en especie vinculados a retribuciones basadas en acciones. Las opciones sobre acciones, los planes de compra de acciones y otros instrumentos de participación en el capital social de evolución futura corresponden a esta categoría. Un rasgo característico de estos instrumentos es que se liquidan mediante instrumentos de patrimonio, esto es, que representan una transferencia de instrumentos de patrimonio del empleador al asalariado. Las formas de compensación que abarca la variable D1144 son idénticas a las del título «transacciones con pagos basados en acciones liquidados mediante instrumentos de patrimonio» de la Norma Internacional de Información Financiera 2, «Pagos basados en acciones».

Generalmente, los planes de compra de acciones transfieren acciones de la empresa empleadora a los asalariados. La transferencia se efectúa en el momento presente (fecha de contratación) y está basada en un precio inferior al precio de mercado del día («precio de ejercicio»). Los costes para la empresa son equivalentes al producto del número de acciones y la diferencia entre el precio de mercado y el «precio de ejercicio».

Los planes de opciones sobre acciones transfieren generalmente un derecho de compra de acciones de la empresa empleadora, pero no antes de un momento futuro determinado (fecha de inicio) a un «precio de ejercicio» favorable, fijado en el momento presente (fecha de contratación). Los asalariados ejercerán ese derecho únicamente si el precio de mercado en la fecha de inicio o después de ella supera el «precio de ejercicio». Los costes para la empresa equivalen, asimismo, al producto del número de acciones y la diferencia entre el precio de mercado y el «precio de ejercicio». En las estadísticas sobre costes laborales y en la contabilidad, los costes se asignan y se distribuyen a lo largo del período comprendido entre la fecha de contratación y la fecha de inicio. Durante dicho período, esos valores son inciertos, por lo que deben estimarse.

La estimación de la variable D1144 para el año de referencia puede hacerse idealmente siguiendo las directrices de la Norma Internacional de Información Financiera 2, «Pagos basados en acciones». Si no se dispone de dicha estimación, pueden utilizarse los valores correspondientes a las normas contables o la legislación tributaria del Estado miembro, a condición de que incluyan los instrumentos de patrimonio de la variable D1144 y se refieran al período de referencia del tema «estructura de los costes laborales».

En los pagos efectuados para la constitución de un fondo especial destinado a la compra de acciones de la empresa para los asalariados debe deducirse el importe de toda exención fiscal que les sea aplicable, aunque los asalariados no tengan acceso inmediato a dichos activos. Las compensaciones con pagos basados en acciones liquidados en efectivo, tales como los derechos sobre la revalorización de acciones, no corresponden a la variable D1144 sino a la D1112.

D1145 *Otros (facultativo)*

Esta variable incluye, en particular, las prestaciones indirectas imputables al empleador, tales como:

— comedores de empresa y bonos de comidas;

— servicios e instalaciones culturales, deportivas y recreativas;

— guarderías;

— economatos;

— costes de transporte entre el domicilio y el lugar de trabajo habitual;

— pagos a fondos sindicales y costes de los comités de empresa.

Todos estos gastos incluyen las pequeñas reparaciones y el mantenimiento periódico de los edificios y las instalaciones dedicadas a servicios sociales, culturales y de ocio y los servicios indicados anteriormente. Los sueldos y salarios pagados por la empresa directamente al personal que trabaja en estos servicios e instalaciones no se indican en la variable D1145.

D11A *Sueldos y salarios de los aprendices*

Esta variable incluye todos los componentes de los sueldos y salarios establecidos en la variable D11 que corresponden a los aprendices.

D12 *Cotizaciones sociales a cargo de los empleadores*

Esta variable se refiere a un importe equivalente al valor de las cotizaciones sociales pagadas por los empleadores a los sistemas de seguridad social u otros sistemas de seguros sociales vinculados al empleo para garantizar a sus asalariados el derecho a recibir prestaciones sociales. Las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores pueden ser efectivas o imputadas. [SEC 2010, apartado 4.08, código D.12; Estadísticas empresariales europeas, variable 220303 («Costes de la seguridad social»)]

Cubren los siguientes riesgos y necesidades:

enfermedad;

invalidez o discapacidad;

accidente laboral o enfermedad profesional;

vejez;

supervivencia;

maternidad;

cargas familiares;

fomento del empleo;

desempleo;

vivienda (alojamiento);

educación;

pobreza.

[SEC 2010, apartado 4.84]

Incluyen las cotizaciones sociales para aprendices a cargo de los empleadores, que también se registran para los países en cuestión en una variable específica (D12A).

El gráfico 4 ofrece un desglose completo de las cotizaciones sociales a cargo del empleador por componente.

D121 *Cotizaciones sociales efectivas a cargo de los empleadores*

Comprenden los pagos que los empleadores realizan en beneficio de sus asalariados a las entidades aseguradoras (seguridad social y otros sistemas de seguros sociales vinculados al empleo). Estos pagos cubren las cotizaciones obligatorias, convencionales, contractuales y voluntarias a los seguros contra riesgos y necesidades sociales. Las cotizaciones sociales efectivas a cargo de los empleadores se registran en el período durante el que se ha efectuado el trabajo. [SEC 2010, apartado 4.09, código D.121 y apartado 4.12, letra b), en lo que respecta al momento del registro]

Ejemplos: pagos correspondientes a la variable D121

Concepto	Descripción	Nuevo desglose
Pagos de los empleadores a un sistema de seguro por discapacidad	Pagos regulares del empleador al sistema de seguro con constitución de reservas.	D1211

Concepto	Descripción	Nuevo desglose
Pagos obligatorios de los empleadores a los fondos de pensión	Durante el período de empleo, el empleador paga a un sistema de pensiones que comprende una administración de seguridad social, una empresa de seguro o un fondo de pensiones autónomo.	D1211
Cotizaciones de pensión incrementadas a cargo del empleador	El empleador paga una cotización adicional al sistema de pensiones del asalariado.	D1212

D1211 *Cotizaciones obligatorias a la seguridad social*

Cotizaciones pagadas a las instituciones de seguridad social o a los sistemas de seguros para cubrir cualquiera de los riesgos y necesidades establecidos en la variable D12, a cargo del empleador y obligatorias por ley. El importe de dichas cotizaciones obligatorias debe registrarse neto de subvenciones.

Incluyen, en particular, las cotizaciones obligatorias a:

a) sistemas de seguros para pensiones de jubilación, enfermedad, maternidad e incapacidad;

b) sistemas de seguros de desempleo;

c) sistemas de seguros para accidentes y enfermedades profesionales;

d) planes de asistencia familiar.

Se excluyen las prestaciones familiares y otras gratificaciones en efectivo fijadas por convenios colectivos o acordadas voluntariamente, que se registran como cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores (D122).

D1212 *Cotizaciones a la seguridad social a cargo de los empleadores acordadas por convenio colectivo, contractuales y voluntarias*

Comprenden todas las cotizaciones pagadas por el empleador a las instituciones de seguridad social o a los sistemas de seguros para cubrir cualquiera de los riesgos y necesidades establecidos en la variable D12, que complementen las cotizaciones obligatorias por ley. Se deben contabilizar las posibles exenciones fiscales aplicables.

Estas cotizaciones incluyen, en particular:

a) los sistemas de pensiones complementarios y sistemas de pensiones de empresa (planes asegurados, fondos autogestionados, reservas o provisiones contables o cualquier otro gasto destinado a financiar sistemas de pensiones complementarios);

b) los sistemas complementarios de seguro de enfermedad;

c) los sistemas complementarios de seguro de desempleo.

D122 *Cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores*

Las cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores son necesarias para obtener un cálculo completo de los costes laborales en el momento en el que se efectúa el trabajo. Representan la contrapartida de las prestaciones sociales directas obligatorias en el período durante el cual se realiza el trabajo, así como la contrapartida de las prestaciones sociales directas voluntarias en el momento en que estas se conceden.

Las prestaciones sociales de los regímenes sin constitución de reservas las pagan directamente los empleadores a sus asalariados, antiguos asalariados y otros derechohabientes sin la intervención de una administración de seguridad social, una empresa de seguros o un fondo de pensiones autónomo y sin que se constituya para ello un fondo especial o una reserva separada. En su lugar, las prestaciones se pagan con cargo a los recursos propios de los empleadores que gestionan sistemas sin constitución de reservas. El hecho de que algunas prestaciones sociales sean pagadas directamente por los empleadores y no por medio de administraciones de seguridad social o de otras entidades aseguradoras no desvirtúa su carácter de prestaciones sociales. La variable D122 puede resultar especialmente pertinente cuando el empleador no es un productor de mercado (sector gubernamental).

El importe de la variable D122 se determina haciendo referencia a las futuras obligaciones de los empleadores de suministrar prestaciones sociales. La fuente idónea para calcular la variable D122 en el caso de los empleadores que gestionan sistemas de seguros sociales sin constitución de reservas son las estimaciones basadas en criterios actuariales. Si no se dispone de estas estimaciones actuariales, deberán aplicarse otros métodos de estimación. Por ejemplo, algunos países utilizan como estimación para la variable D122 las prestaciones sociales abonadas en el marco de sistemas sin constitución de reservas, deducidas las cotizaciones sociales a cargo de los asalariados.

La variable D122 comprende en particular las cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores para pensiones y asistencia sanitaria. Incluye también un importe equivalente a los sueldos y salarios que los empleadores continúan pagando temporalmente a sus asalariados en caso de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, incapacidad, despido, etc., si dicho importe puede determinarse por separado. [SEC 2010, apartado 4.10, código D.122 y apartado 4.12, letra c), en lo que respecta al momento del registro]

Ejemplos: pagos correspondientes a la variable D122

Concepto	Descripción	Nuevo desglose
Pagos durante la ausencia por maternidad	El empleador paga directamente al asalariado durante el permiso de maternidad como compensación por la pérdida de ingresos.	D1221
Cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores para las pensiones de los funcionarios	El empleador no realiza pagos a un sistema de pensiones durante el período de empleo del asalariado. Posteriormente pagará las pensiones con sus propios recursos.	D1222
Pagos a sistemas de jubilación anticipada para trabajadores a tiempo parcial	Pagos adicionales del empleador a sistemas de jubilación anticipada para trabajadores a tiempo parcial.	D1222
Indemnizaciones de despido basadas en un convenio colectivo	El empleador realiza los pagos directamente a los asalariados que abandonan la empresa.	D1223
Prestaciones familiares fijadas por convenios colectivos o acordadas voluntariamente	Las prestaciones familiares y las gratificaciones pagadas por el empleador más allá de los requisitos legales.	D1224
Becas de estudio	El empleador sufraga íntegra o parcialmente los costes de formaciones no relacionadas con el trabajo cursadas fuera de la empresa.	D1224
Prima de boda o de nacimiento	Pago que recibe el asalariado por uno de estos acontecimientos.	D1224
Educación de los niños gratuita o subvencionada	Los derechos de matrícula escolar de los niños del asalariado son sufragados íntegra o parcialmente.	D1224
Asignación por jornada de trabajo reducida	Pago garantizado para compensar íntegra o parcialmente a los asalariados por una reducción de la jornada de trabajo normal (los pagos adicionales abonados en cada período de remuneración corresponden a la variable D1111).	D1224

D1221 *Remuneración garantizada en caso de enfermedad (facultativo)*

Esta variable abarca los importes pagados directamente por los empleadores a sus asalariados para mantener su remuneración en caso de enfermedad, maternidad o accidente laboral en compensación por la pérdida de ingresos, menos los reembolsos abonados por las administraciones de seguridad social.

D1222 *Cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores para pensiones y asistencia sanitaria (facultativo)*

Este componente de la variable D122 comprende los pagos imputados para sistemas de pensión y de asistencia sanitaria sin constitución de reservas, en particular en el sector gubernamental. En algunos países, los empleadores del sector gubernamental general gestionan sistemas de pensiones sin constitución de reservas para todos los asalariados o para grupos específicos (funcionarios). En estos casos, el empleador no crea reservas especiales ni acumula activos para pagar futuras pensiones. En el caso de estos asalariados, deben tomarse en consideración los pagos imputados a cargo de los empleadores para los sistemas de pensiones y de asistencia sanitaria.

D1223 *Pagos a asalariados que abandonan la empresa (facultativo)*

Este componente representa las cantidades abonadas a los trabajadores despedidos (indemnización por despido y compensación por falta de preaviso) si estos pagos son obligatorios por ley o están vinculados a un convenio colectivo, o si se desconoce la existencia de tal vinculación. Los pagos efectuados a discreción del empleador, es decir, no regulados por ley ni vinculados a un convenio colectivo, se incluyen en la variable D1112.

Los pagos efectuados a los asalariados jubilados, por ejemplo como parte de sus derechos de pensión, *no* deben incluirse en la variable D1223.

D1224 *Otras cotizaciones sociales imputadas a cargo de los empleadores (facultativo)*

Esta variable se refiere a todas las cotizaciones sociales imputadas a cargo del empleador que no se mencionan en otro sitio, tales como las becas de estudio para asalariados y sus familias o la remuneración garantizada en caso de jornada reducida. Esta última se considera un pago directo del empleador a sus asalariados para mantener su remuneración en caso de jornada reducida, menos los reembolsos abonados a los empleadores por las instituciones de seguridad social.

D12A *Cotizaciones sociales para aprendices a cargo de los empleadores*

Esta variable es la suma de las cotizaciones efectivamente pagadas (D121) y todas las cotizaciones imputadas (D122) para la subpoblación de aprendices. [SEC 2010, apartado 4.09, código D.121, apartado 4.10, código D.122 y apartado 4.12, letras b) y c), en lo que respecta al momento del registro]

D2 *Costes de formación profesional a cargo de los empleadores*

Estos costes incluyen los gastos en servicios e instalaciones de formación profesional (también los de los aprendices, así como los becarios y pasantes remunerados, pero no sus sueldos y salarios); pequeñas reparaciones y mantenimiento de edificios e instalaciones, sin los costes de personal; los gastos de participación en cursos; los honorarios de instructores no pertenecientes a la empresa; los gastos en material y herramientas de enseñanza utilizados para la formación; importes pagados por la empresa a organizaciones de formación profesional, etc. Se deben deducir las subvenciones relacionadas con la formación profesional. [SEC 2010, Consumos intermedios]

Ejemplos: pagos correspondientes a la variable D2

Concepto	Descripción
Honorarios de instructores no pertenecientes a la empresa	Costes relacionados con la formación profesional de los asalariados, por ejemplo en forma de seminarios en la empresa (deben deducirse las posibles subvenciones).
Gastos en material de enseñanza	Costes relacionados con la formación profesional, por ejemplo en forma de cursos electrónicos basados en intranet y elaborados por empresas especializadas (deben deducirse las posibles subvenciones).

D3 *Otros gastos a cargo de los empleadores*

Estos gastos comprenden, en particular:

a) los costes de selección de personal (son los importes pagados a las agencias de selección de personal, los gastos de anuncios de puestos de trabajo en la prensa, los gastos de viaje pagados a los candidatos que acuden a entrevistas, las dietas de instalación abonadas al personal recién reclutado, etc., pero no se incluyen los costes corrientes de administración —gastos de oficina, salarios del personal, etc.—);

b) la ropa de trabajo proporcionada por el empleador;

c) las asignaciones diarias abonadas a los asalariados para cubrir los gastos que realicen durante un viaje de negocios (dietas) ([7]);

d) los gastos de los asalariados relacionados con el teletrabajo (por ejemplo, el reembolso solo parcial del abono a internet o de la factura de calefacción o electricidad) cuando no supongan un beneficio para el asalariado como usuario particular. El reembolso íntegro que suponga un beneficio para el asalariado como usuario particular se registra en la variable D1145.

[SEC 2010, Consumos intermedios]

Ejemplos: pagos correspondientes a la variable D3

Concepto	Descripción
Asignación para ropa	Se abona en el caso de empleos en los que se exige ropa especial, por ejemplo para protección o presentación, que no está destinada a un uso personal.
Gastos de contratación	Costes de las agencias de selección de personal o de los anuncios de puestos de trabajo.
Asignación para instalación o traslado	Se abona cuando el asalariado tiene que cambiar de lugar de residencia.
Gastos relacionados con el teletrabajo gratuitos o subvencionados	Reembolso parcial del abono a internet o de la factura de calefacción o electricidad.

D4 *Impuestos sobre el trabajo pagados por los empleadores*

Esta variable abarca todos los impuestos sobre los sueldos y salarios totales o sobre el empleo. Estos impuestos se consideran costes laborales.

La variable D4 incluye también los impuestos de penalización que deben pagar en algunos países los empleadores que no emplean a suficientes personas con discapacidad, así como impuestos u honorarios similares.

No incluye las cotizaciones sociales que debe pagar el empleador, los importes retenidos por este para pagar las cotizaciones sociales ni los impuestos sobre la renta que debe pagar el asalariado. [SEC 2010, apartado 4.23, letra c), código D.29]

D5 *Subvenciones laborales recibidas por los empleadores*

Estas subvenciones incluyen todos los importes percibidos en forma de subvenciones destinados a reembolsar íntegra o parcialmente los costes de remuneración directa, pero no destinados a cubrir los costes de seguridad social ni de formación profesional. No incluyen, en cambio, los reembolsos pagados a los empleadores por las instituciones de seguridad social o los fondos de seguros complementarios. Incluyen las subvenciones laborales que reembolsan el coste de las remuneraciones de los aprendices, así como de los becarios y pasantes remunerados. Las subvenciones laborales relativas a los aprendices también se registran, para los países en cuestión, en una variable específica (D5A). [SEC 2010, apartado 4.37, letra a), código D.39]

([7]) — Las dietas tienen por objeto cubrir los gastos de manutención (comidas) y de transporte público en el lugar donde se realiza el viaje de negocios (por ejemplo, tranvía, autobús, tren o taxi; con excepción del primer medio de transporte utilizado al llegar y del último utilizado para regresar al país de empleo), y se abonan como un importe a tanto alzado del que el trabajador puede disponer libremente. En la contabilidad empresarial, las dietas se registran como reembolsos de gastos relacionados con el trabajo (como los gastos de desplazamiento de ida y vuelta al trabajo). En las cuentas nacionales, forman parte de la remuneración de los asalariados. En las estadísticas de costes laborales, deben registrarse en la variable D3 «Otros gastos a cargo de los empleadores».
— Los gastos de desplazamiento durante el viaje de negocios suelen corresponder al coste de los billetes de tren, avión o autobús, o a la compensación por la utilización de un vehículo privado con fines laborales. Se reembolsan previa presentación de las facturas correspondientes (por ejemplo, billetes de tren, avión o autobús, o justificantes del gasto en combustible). En las cuentas nacionales se registran como consumos intermedios y, por tanto, no deben registrarse.
— Los gastos de alojamiento comprenden los gastos efectuados por los asalariados para pernoctar, por ejemplo, en hoteles. Se reembolsan previa presentación de documentos válidos que demuestren que el empleado ha soportado dichos gastos. En las cuentas nacionales se registran como consumos intermedios y, por tanto, no deben registrarse.

D5A *Subvenciones laborales recibidas por los empleadores en relación con la contratación de aprendices*

Se trata de las subvenciones registradas en la variable D5 destinadas a reembolsar total o parcialmente la remuneración abonada a los aprendices.

E. **Unidades locales**

E1 *Número de unidades locales de la población*

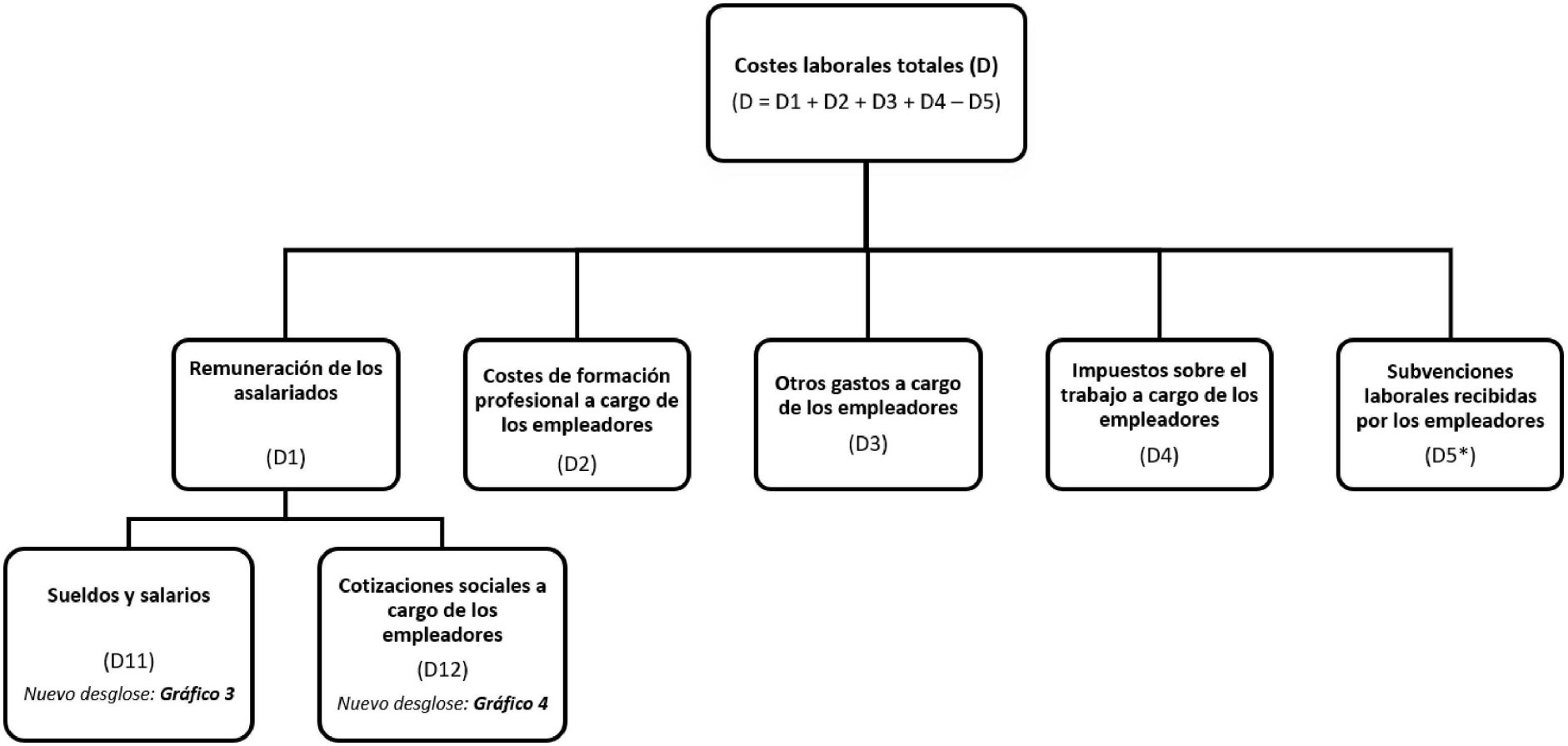
Esta variable registra el número total de unidades locales en toda la población de empresas residentes.

E2 *Número de unidades locales en el conjunto de datos final*

Esta variable registra el número total de unidades locales para las que se recogen datos sobre el tema «estructura de los costes laborales», una vez descontadas las faltas de respuesta y excluidas las unidades locales que no pertenecen a la población estadística.

Gráfico 2

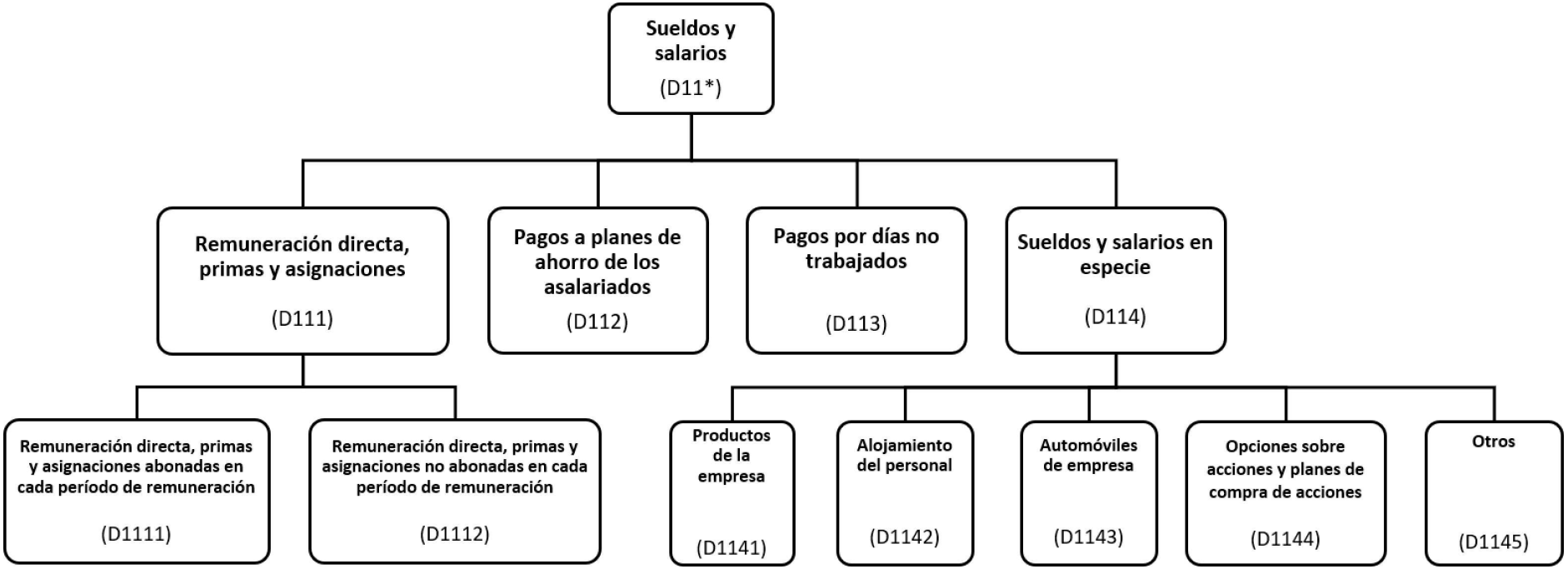
Costes laborales y sus principales componentes



* De las cuales: «Subvenciones laborales recibidas por los empleadores en relación con la contratación de aprendices» (**D5A**).

Gráfico 3

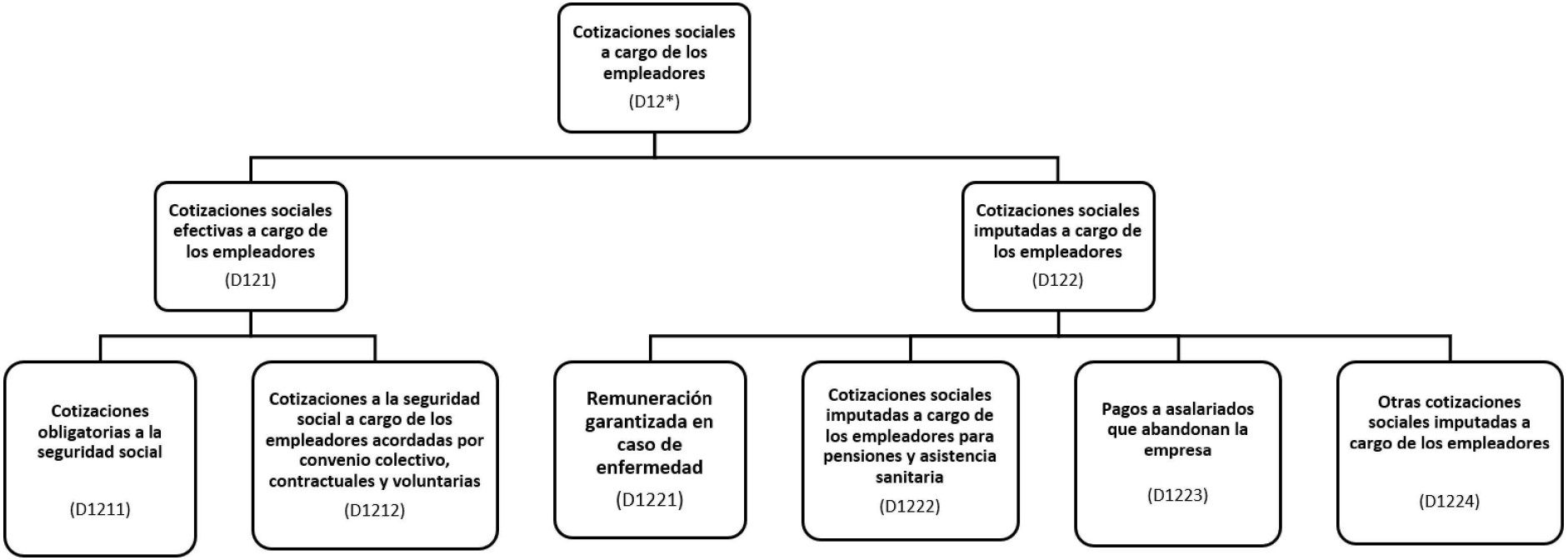
Desglose del componente «Sueldos y salarios» (D11)



* De los cuales: «Sueldos y salarios de los aprendices» (**D11A**).

Gráfico 4

Desglose del componente «Cotizaciones sociales a cargo de los empleadores» (D12)



* De las cuales: «Cotizaciones sociales para aprendices a cargo de los empleadores» (**D12A**).

ANEXO II

Objetivos de precisión

1. Los Estados miembros que utilicen métodos de muestreo procurarán mantener el coeficiente de variación por debajo del 1 % para los costes laborales medios por hora medidos para todos los asalariados (a tiempo parcial y a tiempo completo) que trabajen en unidades locales residentes de empresas residentes que tengan diez o más asalariados y que pertenezcan al total de todas las secciones de la NACE en el ámbito del tema «estructura de los costes laborales», tal como se establece en el artículo 6, apartado 4, del Reglamento (UE) 2025/941.

2. Los Estados miembros que utilicen métodos de muestreo procurarán mantener el coeficiente de variación por debajo del 10 % para los costes laborales medios por hora medidos para todos los asalariados (a tiempo parcial y a tiempo completo) que trabajen en unidades locales residentes de empresas residentes con diez asalariados o más. Este requisito se aplicará a cada sección de la NACE en el ámbito del tema «estructura de los costes laborales», tal como se establece en el artículo 6, apartado 4, del Reglamento (UE) 2025/941. Sin embargo, no se aplicará a las secciones de la NACE que, en el año de referencia, representen menos del 1 % de los costes laborales totales del total de todas las secciones de la NACE en el ámbito del tema «estructura de los costes laborales».

3. Los datos transmitidos en virtud del presente Reglamento se señalarán como datos de «baja fiabilidad» si su coeficiente de variación es superior al 25 %.