



Estadística de Regulación de Empleo (REG)

FUENTE DE LA INFORMACIÓN

La fuente básica de información son los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación resueltos y/o comunicados a las **autoridades laborales** competentes de las Comunidades Autónomas, a las Áreas funcionales de Empleo y Seguridad Social de las Delegaciones del Gobierno en Ceuta y en Melilla o a la Dirección General de Trabajo de este Ministerio, que son remitidos a la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en donde, previa depuración y tratamiento informático, se elabora la estadística. La información estadística facilitada por las autoridades laborales, a partir de enero de 2013, es la que se recoge en la *“Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada”*.

Tras la activación de un Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, como el aprobado el 31 de marzo de 2022 para el sector de las agencias de viaje, se incluyen también los procedimientos de reducción de jornada y suspensión de contrato comunicados a las autoridades laborales autorizados o resueltos favorablemente por éstas.

BASES LEGALES

Las principales disposiciones legales en materia de regulación de empleo son el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que ha dado nueva redacción al artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y ha introducido un nuevo artículo, artículo 47 bis, referente a un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial. Y la Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que dio nueva redacción a los artículos 51 y 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que

se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que deroga el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

La Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Con anterioridad al 13 de febrero 2012, se incluyen las extinciones colectivas contempladas en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, resueltas conforme al procedimiento de regulación de empleo establecido en las normas de desarrollo reglamentario que necesitaban autorización administrativa.

La materia que se investiga son los procedimientos de regulación de empleo sobre despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada laboral de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral. No se incluyen los procedimientos concursales regulados en los artículos 169-185 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, donde se establecen las reglas por las que se tramitarán ante el juez de lo mercantil los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso.

Los datos que aquí se ofrecen se refieren exclusivamente a los expedientes resueltos favorablemente cuando resulta exigible autorización administrativa; y a las comunicaciones presentadas por las empresas ante la Administración competente en los expedientes en los que no es exigible autorización administrativa.

OBJETIVO DE LA ESTADÍSTICA

La estadística de Regulación de Empleo tiene por objeto proporcionar información estadística sobre las empresas y los trabajadores afectados por procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral.

El objetivo de la estadística también es ofrecer información sobre los trabajadores afectados por medidas de reducción de jornada y suspensión de trabajo propias del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo cuando éste sea activado.

TIPO DE DIFUSIÓN

Avance mensual de la Estadística de Regulación de Empleo, en la que se proporciona información estadística de avance (provisional) obtenida de los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación resueltos y/o comunicados a las autoridades laborales competentes, en el periodo temporal objeto de análisis.

Datos anuales de la estadística, recoge los datos anuales ya definitivos referidos a cada año. También se incluyen datos de esta estadística en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Principales series, se incluye información en formato de series temporales sobre los principales indicadores de la Estadística y sus principales desagregaciones.

ÁMBITO

Ámbito geográfico: es todo el territorio nacional

PERIODO DE REFERENCIA

Mes/año en el que se comunican los trabajadores afectados en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.

VARIABLES DE ANÁLISIS

Procedimientos: se refiere al número de comunicaciones por parte de las autoridades laborales de los trabajadores afectados por expedientes/procedimientos de regulación de empleo autorizados o comunicados a dicha autoridad laboral en una provincia y mes.

Trabajadores: número de trabajadores afectados por los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, objeto de estudio.

Empresas: número de empresas que llevan a cabo los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, objeto de estudio. El dato de empresas se obtiene a partir de la agrupación de procedimientos que tengan el mismo NIF. El dato anual en empresas no coincide con la suma de los datos mensuales de empresas debido a que una misma empresa puede tener trabajadores afectados en distintos meses.

VARIABLES DE CLASIFICACIÓN

Tipo de medida: los datos se clasifican en despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.

Se entiende por **despido colectivo** la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Igualmente se entiende como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas.

El **contrato de trabajo podrá suspenderse** por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

La **jornada de trabajo podrá reducirse** por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La existencia de **fuerza mayor**, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a **constatar la existencia de la fuerza mayor alegada** por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Sexo: Los datos se clasifican en varones y mujeres.

Actividad económica: los datos se ofrecen por sectores, secciones y divisiones de actividad, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09), de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la CNAE-09.

Tamaño de la empresa: los datos se clasifican según los distintos tramos de tamaño de las empresas afectadas (número de trabajadores de cada una de ellas): (1-9), (10-24), (25-49), (50-249), (250-499), (500-999), (1.000-4.999) y (5.000 y más)

Causa alegada: los datos se clasifican según las distintas causas dadas por la empresa cuando comunica a la autoridad laboral un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada. Las causas pueden ser económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La existencia de **fuerza mayor** como causa motivadora de la suspensión, reducción de jornada o extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral. La fuerza mayor también podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Con/ Sin acuerdo: los datos se clasifican según que en el procedimiento de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada, sea con acuerdo o sin acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas.

Provincia y Comunidad Autónoma: los datos se clasifican según el ámbito territorial en que se encuentre el centro de trabajo de los trabajadores afectados en el procedimiento de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.