GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS SOCIOLABORAL

NOTAS METODOLÓGICAS

ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO (REG)

1. Contacto

1.1. Organización de contacto

Vicepresidencia Segunda del Gobierno - Ministerio de Trabajo y Economía Social
Secretaría de Estado de Trabajo
Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral
estadistica@mites.gob.es

1.2. Dirección postal de contacto

Paseo de la Castellana, 63. 7ª planta - 28071 Madrid

2. Actualización de metadatos

2.1. Última validación de metadatos

2.2. Última difusión de metadatos

2.3. Última actualización de metadatos

3. Presentación estadística

3.1. Descripción de los datos

El objetivo de esta operación es 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 comunican (o resuelven) a la autoridad laboral.
También tiene como objetivo ofrecer información relativa a las medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada aplicadas por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en los meses en los que está activo. Este mecanismo fue establecido en la última Reforma Laboral (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) como herramienta para que las empresas puedan ajustarse ante situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o transformaciones de modelo productivo a nivel sectorial, alternativos a la alta temporalidad y a las fuertes fluctuaciones del empleo. Ha de ser activado previamente por el

Consejo de Ministros y está regulado en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

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 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.

3.2. Sistemas de clasificación

CCAA
Según estándares aprobados por el INE.
http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/codccaa.xls

Provincia
Según estándares aprobados por el INE.
http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/codprov.xls

Sexo
Mujeres
Hombres

Actividad económica
Los datos se ofrecen por sectores, secciones y divisiones de actividad, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009), aprobada por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril para las series históricas hasta el mes de referencia diciembre de 2025 difundidas en el apartado de Principales Series en la web del Estadística y Análisis del Ministerio.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-8824

A partir del mes de referencia enero de 2026 los datos por sectores y secciones difundidos en las tablas Excel y Resumen de resultados de las publicaciones mensuales siguen la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE 2025), aprobada por el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-587

Tamaño de la empresa

El tamaño de la empresa o plantilla se corresponde con el total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, dependiendo de quién presente el procedimiento.

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 alegadas por la empresa cuando comunica a la autoridad laboral un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada. Están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Las causas pueden ser:

- económicas,
- técnicas,
- organizativas,
- de producción o
- derivadas de fuerza mayor

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 entiende 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 consideran causas **técnicas** aquellas relacionadas con cambios en los medios o instrumentos de producción que afectan negativamente al empleo. Se refieren a modificaciones tecnológicas dentro de la empresa que hacen innecesario o inviable mantener a ciertos trabajadores o puestos en las condiciones anteriores. Algunos ejemplos son la automatización de procesos; la transformación digital; la implementación de nuevos sistemas informáticos; el cambio en la maquinaria o tecnología de producción sustituyendo equipos antiguos por otros más eficientes que requieran menos personal cualificado o diferente.

Se entienden por causas **organizativas** aquellas relacionadas con cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la estructura organizativa de la empresa. Son cambios internos en la forma en que la empresa organiza el trabajo como la fusión o reestructuración de departamentos o la externalización de servicios (outsourcing), la descentralización de la producción o del trabajo a una sede en otra ciudad o país; la implantación de nuevos métodos de organización reduciendo la necesidad de ciertos perfiles o la reducción de niveles jerárquicos para simplificar la estructura organizativa.

Se consideran causas **productivas** aquellas que derivan de cambios o circunstancias que afecten directamente al funcionamiento o capacidad de producción de la empresa. Por ejemplo, por paralización, ralentización de

proyectos o reducción del ritmo de producción por falta de componentes o materias primas o por el ajuste en la línea de montaje por menor demanda o caída del consumo; o por falta de permisos o financiación o por adaptación a nuevas exigencias del mercado porque la empresa decida dejar de ofrecer un servicio concreto porque ya no es rentable o demandado.

La causa de **fuerza mayor** se refiere a eventos imprevisibles, inevitables y ajenos a la voluntad (es decir, no causados por negligencia o mala gestión) que impidan el cumplimiento de una obligación contractual o legal. Los ejemplos más comunes de fuerza mayor incluyen desastres naturales, guerras, pandemias o actos o decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, que puedan impedir o limitar la actividad normalizada de la empresa. 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, 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 ésta 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.

Tipo de resultado tras el periodo de consulta del empresario con los representantes de los trabajadores

- con acuerdo o
- sin acuerdo

Tipos de medida

- **Despido colectivo** (artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre): es la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivada de fuerza mayor 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.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en el artículo 51 del ET.

- **Suspensión de contrato** (artículo 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre): el contrato de trabajo podrá suspenderse temporalmente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

  También las empresas podrán aplicar la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en los artículos 47.5 y 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación. La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

- **Reducción de jornada** (artículo 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre): la jornada de trabajo podrá reducirse temporalmente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en el artículo 47 del ET y al procedimiento que se determine reglamentariamente. 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.

  También las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en los artículos 47.5 y 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación. La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

3.3. Cobertura por sectores

Se cubren todas las categorías de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

3.4. Conceptos y definiciones estadísticos

Procedimientos: se refiere al número de comunicaciones por parte de las autoridades laborales de los trabajadores afectados por expedientes de

regulación de empleo autorizados o comunicados a dicha autoridad laboral (por las empresas) 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 puede no coincidir con la suma de los datos mensuales de empresas debido a que una misma empresa puede tener trabajadores afectados en distintos meses.

También se recoge en la estadística en otro apartado los trabajadores afectados y empresas que llevan a cabo procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada derivados de la activación del Mecanismo RED para la Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

3.5. Unidad estadística

Trabajadores y empresas.

3.6. Población estadística

La población objeto de estudio son los trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo (despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada) y las empresas que han llevado a cabo alguna de estas medidas (incluidos los del Mecanismo RED).

3.7. Ámbito geográfico

Todo el territorio del Estado español.

3.8. Cobertura temporal

Se publican datos con carácter mensual y anual.

Existen resultados disponibles desde enero de 1977.

3.9. Período base

No aplicable.

4. Unidad de medida

4.1. Unidad de medida

Los datos se presentan en valores absolutos y porcentajes según el caso.

5. Período de referencia

5.1. Período de referencia

El periodo de referencia es el mes/año.

6. Mandato institucional

6.1. Actos jurídicos y otros acuerdos

La recogida, tratamiento y difusión de los datos de las operaciones estadísticas para fines estatales se rige por lo establecido en la Ley 12/1989 de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (LFEP) y en la Disposición final segunda de la ley 13/2022, de 7 de julio.

En la LFEP se establece que el Plan Estadístico Nacional es el principal instrumento ordenador de la actividad estadística de la Administración del Estado y contiene las estadísticas que han de elaborarse en el cuatrienio por los servicios de la Administración del Estado o cualesquiera otras entidades dependientes de ella (y los programas anuales que actualizan el Plan). Todas las estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Nacional son estadísticas para fines estatales y de cumplimentación obligatoria. Esta operación estadística se encuentra incluida en el Programa Anual correspondiente al año de referencia del Plan Estadístico Nacional vigente en ese año.

Las principales disposiciones legales en materia de regulación de empleo son 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. Este Reglamento ha sido modificado por el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. El Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 2/2015, de 23 de octubre y ha introducido un nuevo artículo, artículo 47 bis, referente al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial.

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**.

La c PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, 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 la **fabricación de vehículos de motor**.

El Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 y Real Decreto-ley 7/2024 de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

La Orden PJC/1545/2025 de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025, por el que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, 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, MODIFICADO POR Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre.

6.2. Intercambio de datos

Los intercambios de datos entre las diferentes administraciones se regulan en la LFEP. La LFEP establece, también, los mecanismos de coordinación estadística entre administraciones, así como la celebración de acuerdos de cooperación cuando ello se considere oportuno.

7. Confidencialidad

7.1. Política de confidencialidad

El artículo 13 de la ley 12/1989, de 9 de mayo, de la LFEP modificado por la ley 13/2022, de 7 de julio en la Disposición final segunda establece que los servicios estadísticos no pueden difundir en ningún caso los datos confidenciales, cualquiera que sea su origen.

El Reglamento (CE) nº 679/2016, de 27 de abril, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que se aplica a cualquier tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales.

Todo el personal estadístico tendrá la obligación de preservar el secreto estadístico (art. 17.1 de la LFEP).

7.2. Tratamiento de datos confidenciales

La unidad productora de esta estadística adopta las medidas técnicas, administrativas y organizativas para asegurar que la protección de datos confidenciales es efectiva en todas las fases del tratamiento de los datos: recogida de los datos desde los registros administrativos, depuración de los datos, elaboración de las publicaciones periódicas, conservación de los datos y atención a peticiones de información a medida.

8. Política de difusión

8.1. Calendario de difusión

La publicación del calendario en la página web del ministerio se realiza en el último trimestre de cada año y muestra las fechas de publicación de las estadísticas coyunturales del año siguiente.

Las publicaciones de datos del mes t se realizan en torno a t+47. La publicación anual se difunde en el mes de febrero del año siguiente.

La publicación de datos se realiza mensualmente en un **avance** (datos provisionales) en el que se proporciona información estadística 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. Se difunde alrededor de 47 días después del mes de referencia excepto en los meses de julio y agosto en los que hay un decalaje mayor.

Los datos se dan como definitivos en la estadística anual que se difunde aproximadamente 45 días después de finalizado el año de referencia.

También se incluyen datos de esta estadística en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

8.2. Acceso al calendario de difusión

Esta información está disponible en el calendario de publicaciones coyunturales del Ministerio de Trabajo y Economía Social que está disponible en el siguiente enlace:

Calendario_Estadsticas_Coyunturales_MITES-MIMSS-2025.pdf

8.3. Acceso al usuario

Los datos se hacen accesibles al público a través de su publicación en internet. Se pueden consultar en el siguiente enlace:

Estadística de Regulación de Empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Los resultados también se publican en el Anuario:

Página principal de Anuarios. Ministerio de Trabajo y Economía Social

9. Frecuencia de la difusión

9.1. Frecuencia de la difusión

La frecuencia de la difusión es mensual/anual.

10. Accesibilidad y claridad

10.1. Comunicados

El día de la publicación se envía un correo electrónico a los principales usuarios comunicándoles la difusión.

10.2. Publicaciones

La publicación se difunde por Internet en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Avance mensual, en el que se proporciona información estadística provisional obtenida de las Autoridades Laborales.
- Datos anuales, recoge los resultados anuales de regulación de empleo Son datos definitivos.
- Principales series, se incluye información en formato de series temporales sobre los principales indicadores de la Estadística y sus principales desagregaciones.

También se difunde información en el Anuario y en el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del ministerio.

10.3. Base de datos on line

Se difunde información en formato de series temporales en el apartado de Principales Series que se puede consultar en el siguiente enlace: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

10.4. Acceso a microdatos

En esta estadística se proporciona información de microdatos bajo petición. Los investigadores solicitantes han de presentar previamente un proyecto de investigación a realizar y la remisión de un documento de cesión de datos por el que se comprometen a respetar una serie de condiciones de suministro de los datos.

Se está trabajando para que la información esté disponible en "Datos Abiertos".

10.5. Otros

Existe la posibilidad de solicitar a la unidad productora de esta estadística la confección de tablas de datos agregados a medida para aquellas informaciones que los usuarios puedan necesitar y que no estén recogidas en las tablas de datos agregados de las publicaciones que se realizan. Previo a procesar estas peticiones se valora la idoneidad de las tablas agregadas o formatos de tablas propuestos por el usuario, así como la carga de trabajo que supone atender la petición. Si la propuesta presentada por el usuario no se considera adecuada o aceptable, se le propone una alternativa.

10.6. Documentación sobre metodología

La documentación metodológica sobre esta estadística que está accesible al público consiste en este propio documento de informe metodológico estandarizado.

10.7. Documentación sobre calidad

Actualmente no existe ningún informe accesible al público sobre la calidad de esta estadística.

11. Gestión de calidad

11.1. Garantía de calidad

El proceso de producción de la Estadística de Regulación de Empleo está diseñada para garantizar la calidad de la información utilizada, así como la de los resultados obtenidos a partir de la misma. Para ello, en todas las fases del proceso se han diseñado distintos controles de calidad como la detección de

valores inválidos, estimación de falta de respuesta y otros controles permanentes sobre el flujo de la información.

En todo el proceso se siguen las directrices del Código Europeo de Buenas Prácticas. (https://www.ine.es/ine/codigobp/codigobupr.pdf).

11.2. Evaluación de calidad

Se depura la información examinando en primer lugar que la información transmitida por la autoridad laboral de cada uno de los expedientes comunicados por las empresas está completa conteniendo los datos requeridos 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..

A nivel de microdato se contrasta con otras fuentes estadísticas. En concreto, la actividad económica de la empresa se compara con la declarada en los registros de la Tesorería General de la Seguridad Social; el número de trabajadores afectados se contrasta con los de los registros de altas iniciales del Servicio Público de Empleo.

A continuación, la información es cargada en una base de datos en la que se pueden detectar errores de formato y de contenido. Una vez tabulados los datos de forma agregada se realiza otro análisis a nivel macro revisando las frecuencias de las principales desagregaciones comparándolas con las de periodos previos y se chequean los resultados con otras fuentes como las estadísticas de Afiliados en ERTES de la Seguridad Social, de las Altas Iniciales del SEPE y fuentes periodísticas.

12. Relevancia

12.1. Necesidades del usuario

Los usuarios de esta estadística son las organizaciones sindicales y empresariales, autoridades laborales, investigadores y organismos, responsables del diseño de las políticas económicas, y particulares con interés en conocer las características y el volumen de los procedimientos de regulación de empleo que se han llevado a cabo.

12.2. Satisfacción del usuario

Hasta la fecha no se han realizado encuestas de satisfacción a los usuarios.

12.3. Exhaustividad

El objetivo de la estadística es incluir todos los procedimientos de regulación de empleo comunicados/resueltos a las Autoridades Laborales.

13. Acuracidad y fiabilidad

13.1. Acuracidad global

Debido a que se trata de una estadística de fuentes administrativas, los datos reflejan el número de trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo y el número de empresas que los han llevado a cabo.

13.2. Errores de muestreo

No aplicable al proceder los datos de un registro administrativo.

13.3. Errores ajenos al muestreo

No aplicable.

14. Oportunidad y puntualidad

14.1. Oportunidad

Transcurren aproximadamente 47 días desde el último día del período de referencia hasta el día de publicación de los resultados.

14.2. Puntualidad

Los resultados de la publicación se publican de acuerdo al calendario de publicaciones de estadísticas coyunturales del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
En caso de haber alguna incidencia que impida su publicación se informará mediante nota en la misma web de la Estadística.

15. Coherencia y comparabilidad

15.1. Comparabilidad geográfica

Los datos son comparables entre las distintas comunidades autónomas o provincias.

15.2. Comparabilidad temporal

Los datos son comparables a lo largo del tiempo.

15.3. Coherencia – cruce de sectores

La utilización de una misma clasificación de actividades económicas permite la posibilidad de contrastar la información con otras estadísticas con variables comunes.

15.4. Coherencia – interna

La coherencia interna de esta estadística es completa, ya que cada año se publica el mismo tipo de información.

16. Costes y carga

16.1. Costes y carga

La estimación del crédito presupuestario necesario durante el año 2026 para financiar esta estadística asciende a 72,10 miles de euros, según se recoge en el Programa Anual 2026 del Plan Estadístico Nacional 2025-2028.

17. Revisión de datos

17.1. Revisión de datos – Política

Se difunde un avance mensual con datos provisionales. A final de año se revisan los datos y aproximadamente 47 días después de finalizado el año se publican los datos definitivos en una publicación anual.

Revisión de datos – Práctica

Con carácter general, los datos mensuales son provisionales durante el año y son revisados al comienzo del año siguiente. Los datos anuales siempre son definitivos.

18. Tratamiento estadístico

18.1. Datos de origen

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 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que son remitidos a la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio, 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".

En relación a los datos de trabajadores afectados y empresas por procedimientos de regulación de empleo de suspensión de contrato y/o reducción de jornada correspondientes a la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo para un sector concreto, estos son transmitidos por la autoridad laboral competente de forma individualizada y con el mismo contenido/formato que los anteriores.

18.2. Frecuencia de la recogida de datos

La recogida de datos es continua.

18.3. Recogida de datos

Como se menciona anteriormente, cada una de las autoridades laborales competentes transmiten los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación comunicados y/o resueltos a la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio que es la responsable de la elaboración de la estadística.

18.4. Validación de datos

A los ficheros recibidos se les realiza una serie de validaciones que permiten detectar datos que sean inconsistentes con la información proporcionada en otras fuentes.

18.5. Compilación de datos

Una vez que los datos están validados y depurados se procede a la tabulación de los datos agregados.

18.6. Ajuste

No aplicable.

19. Observaciones

19.1. Observaciones

No se ofrecen observaciones adicionales.