

# FUENTES Y NOTA METODOLÓGICA

## EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

### FUENTES

---

La fuente básica de información son los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación comunicados a las autoridades laborales competentes. Para aquellos expedientes que afecten a centros de trabajo o trabajadores radicados dentro del territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza será la Dirección General de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio o las Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, en su caso. Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o personas trabajadoras radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del procedimiento de regulación de empleo la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que remitirá los datos que corresponda a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, 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 suspensión de contratos y reducción de jornada”.

### NOTAS EXPLICATIVAS

---

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

El periodo de referencia será el mes en el que se comunica a la autoridad laboral el procedimiento de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.

#### Principales disposiciones legales:

Las principales disposiciones legales en materia de regulación de empleo son 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, dando nueva redacción a los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referentes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada, 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.





### **Variables de análisis:**

- Empresas: se obtiene a partir de la agrupación de procedimientos que tengan el mismo NIF. El dato anual de empresas podrá no coincidir con la suma de los datos mensuales de empresas debido a que una misma empresa puede tener trabajadores afectados en distintos meses.

- Procedimientos: serán los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba su Reglamento. Cuando un procedimiento afecta a varios centros de trabajo radicados en provincias diferentes, se computa un procedimiento por cada provincia, y si una empresa comunica trabajadores afectados en distintos meses, se computa un procedimiento por cada mes.

- Trabajadores: número de personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada.

### **Variables de clasificación:**

- Causa alegada: las causas comunicadas por la empresa a la autoridad laboral por la que se procede a la apertura de expediente de regulación de empleo. Las causas pueden ser económicas, técnicas, organizativas, de producción y de fuerza mayor. Cuando una empresa está afectada por más de un procedimiento, se clasifica según la causa alegada en el procedimiento que afecta al mayor número de trabajadores.

- Acuerdo entre las partes: con acuerdo o sin acuerdo entre la empresa y las personas representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas.

- Clasificación Nacional de Actividades Económicas: a partir del 1 de enero de 2009 se utiliza la CNAE-2009, según establece el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009.