

LA NUEVA CONFIGURACIÓN DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA A TRAVÉS DEL REAL DECRETO 1483/2012 .

Breve sinopsis de un cambio de paradigma.

Sílvia Masero Martín

Grado en Derecho

Director: Eduardo Rojo Torrecilla

16 de Mayo de 2014
Universidad Autónoma de Barcelona

**LA NUEVA CONFIGURACIÓN DE LOS DESPIDOS
COLECTIVOS EN ESPAÑA
A TRAVÉS DEL REAL DECRETO 1483/2012**

EXTRACTO

El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, aprobó el Reglamento que desarrolla el nuevo procedimiento de despido colectivo y de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada, tras la importante reforma acometida por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La nueva regulación en lo relativo al despido colectivo introduce un cambio cualitativo y radical en dicha materia, siendo la más relevante de ellas la supresión de la tradicional autorización administrativa para adoptar estas medidas extintivas, suspensivas o de reducción de jornada, salvo en los supuestos de fuerza mayor. En esencia, la norma deja una gran libertad para la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores durante un determinado período de consultas. La reforma se caracteriza por tener un marcado carácter liberalizador y en esencia, redefine la regulación procesal de los despidos colectivos.

Palabras Clave: Despido colectivo, flexibilidad de salida, expediente de regulación de empleo, garantías frente al despido, modalidad procesal de impugnación del despido colectivo y reforma laboral.

EXTRACTE

El Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, va aprovar el Reglament que desenvolupa el nou procediment d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes de treball i de reducció de jornada, després de la important reforma escomesa pel Reial decret Llei 3/2012, de 10 de Febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. La nova regulació quant a l'acomiadament col·lectiu introduceix un canvi qualitatiu i radical en aquesta matèria, sent la més rellevant d'elles la supressió de la tradicional autorització administrativa per adoptar aquestes mesures extintives, suspensives o de reducció de jornada, excepte en els supòsits de força major. En essència, la norma deixa una gran llibertat per a la negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors durant un determinat període de consultes. La reforma es caracteritza per tenir un marcat caràcter liberalitzador i en essència, redefineix la regulació processal dels acomiadaments col·lectius.

Paraules Clau: Acomiadament col·lectiu, flexibilitat de sortida, expedient de regulació d'ocupació, garanties enfront de l'acomiadament, modalitat processal d'impugnació de l'acomiadament col·lectiu i reforma laboral.

ABSTRACT

Royal Decree 1483/2012 of 29 October, approved the Regulation implementing the new procedure to carry out collective dismissal, suspension of employment contracts and reductions of working time, after the very important legal amendments of these matters introduced the Royal Decree 3/2012, of February 10 urgent measures to reform the labor market. The new regulations with regard to collective redundancy introduced a qualitative and radical changes in this field, the most relevant change is the elimination of the need to be granted an traditional administrative authorization in order to implement any of these measures, except if they are based on force majeure. In essence, the standard leaves a lot of freedom to negotiations between the company and the representatives of the workers in a certain period of consultation. The reform was characterized by a marked liberalization and character essentially redefines the procedural rules of collective layoffs.

Key Words: Collective dismissal, output flexibility, record of employment regulation, legal safeguards against dismissal, procedural modality of challenging of the collective dismissal and labor reform.

ÍNDICE

Introducción.....	1
Capítulo I. La reforma laboral a través de la Ley 3/2012.....	3
Capítulo II. Ámbito de aplicación del Real Decreto 1483/2012.....	4
 2.1. Procedimiento de despido colectivo.....	6
 2.2. Causas y objeto del procedimiento.....	6
 2.3. Inicio del procedimiento.	9
 2.3.1. Comunicación a los representantes de los trabajadores.....	10
 2.3.2. Comunicación a la autoridad laboral.....	11
 2.3.3. Documentación necesaria.....	13
 2.3.3.1. En los despidos por causas económicas.....	14
 2.3.3.2. Despidos por causas técnicas, organizativas o de producción. .	16
 2.4. Desarrollo del nuevo periodo de consultas.....	17
 2.4.1. Periodo de consultas.....	17
 2.4.2. Medidas sociales de acompañamiento.....	23
 2.4.2.1. Medidas para evitar o reducir despidos.....	24
 2.4.2.2. Medidas para atenuar las consecuencias sobre los trabajadores afectados.....	25
 2.4.3. Plan de recolocación externo.....	26
 2.5. Actuaciones realizadas por la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo durante el periodo de consultas.....	27
 2.6. Finalización del procedimiento.....	29
 2.6.1. Comunicación de la decisión empresarial.	29
Capítulo III. Breve referencia al procedimiento de despido colectivo del personal laboral al servicio del sector publico.	32

Capítulo IV. Sobre el control judicial del procedimiento de despido colectivo.....	36
 4.1. Impugnación del procedimiento a nivel colectivo.....	37
 4.2. Impugnación del procedimiento a nivel individ.....	42
Capítulo V. Reflexión final. El nuevo procedimiento supone una combinación entre la flexibilidad negociada y la discrecionalidad empresarial.	45
Bibliografía.....	49
Anexo I. Pronunciamientos judiciales.	
Anexo II. Datos estadísticos.	

→ Abreviaciones

Ley 3/2012 : Real Decreto - Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

RD 1483/2012: 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.

Directiva 98/59/CE: Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

RD: Real Decreto.

ET: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CE: Constitución Española.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo.

LRJS: Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

→ **Introducción**

La profunda crisis económica que estamos viviendo tiene una dimensión internacional pese a que no afecta por igual a todos los países, razón por la cual nuestro legislador se vio en la obligación de tomar una serie de decisiones para poner fin a la destrucción de empleo, alertados por la esfera internacional que advertía de que la mitad del empleo que se destruía en la Unión Europea tenía su origen en España.

Con una cifra de 5.300.000 parados hemos alcanzado una cifra récord, algo inimaginable para un país como el nuestro. La búsqueda de una reforma completa y equilibrada para dar respuesta a estos números tan alarmantes trajo consigo la aprobación del Real Decreto - Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, Ley 3/2012).

En dicha ley se hacía una especial mención a la aprobación de un nuevo texto relativo al problema que suponían los despidos colectivos, plasmándose dicha reforma 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 adelante, RD 1483/2012).

Sin duda la aprobación del presente Reglamento que analizaremos responde a la necesidad de adecuar la normativa nacional a la normativa comunitaria, conforme a lo establecido en la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de Julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (en adelante, Directiva 98/59/CE). La existencia en otros países de nuestro entorno de procedimientos mucho más flexibles y ágiles han dado respuestas positivas, los cuales son claramente un ejemplo a seguir, pese a que los efectos en nuestro país no han sido ni mucho menos positivos.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

A la hora de acometer la elaboración de este breve trabajo, sobre tan amplio tema como son los procesos de despido colectivo en España tras la reforma laboral, cuyo tratamiento en profundidad requeriría sin duda mucho más tiempo y espacio de los que voy a emplear aquí, y frente a la posibilidad de realizar un análisis general y por tanto necesariamente superficial de tan vasto campo de estudio, me he decidido por explicar el procedimiento en sí e intentar llevar a cabo un examen de mayor calado jurídico de cuestiones puntuales que ha aportado como novedad la reforma, así como los efectos de esta, analizando sus aspectos positivos y negativos.

Así, se iniciará el estudio del RD 1483/2012, analizando en primer lugar la reforma laboral (Capítulo I), posteriormente se realizará un análisis de todo el procedimiento de despido colectivo (Capítulo II), luego se hará una breve mención al procedimiento de despido colectivo aplicable al personal laboral al servicio del sector público (Capítulo III), siguiendo analizaremos los medios de impugnación del despido colectivo (Capítulo IV) y por último se realizarán una serie de conclusiones extraídas del conjunto del estudio del tema (Capítulo V).

Mencionar que toda la normativa a la que se hará referencia durante el trabajo está totalmente actualizada, todo ello teniendo en cuenta las modificaciones introducidas posteriormente a la entrada en vigor del RD 1483/2012, en concreto, las últimas modificaciones realizadas en fecha 1 de Marzo del 2014, las cuales afectaron básicamente y a modo de detalle al redactado de los artículos 3.1, 4.5, 6.1, 6.2, 17.2, 19.1, 19.2, 26, 27 y 28.

Sin más, espero cumplir con los objetivos perseguidos a través del presente trabajo, al ser un tema de especial interés para mí, siendo el principal analizar las novedades introducidas por la reforma y la posición del trabajador en la nueva reforma la cual se encuentra marcada por un gran espíritu de flexibilidad liberalizadora.

■ Capítulo I. La reforma laboral a través de la Ley 3/2012.

El gobierno, dando uso a la facultad que le concede el artículo 86 de nuestra Constitución Española para dictar disposiciones provisionales, en casos acreditados de extraordinaria y urgente necesidad, dictó el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral, (BOE 11.02.2012).

Sin duda, esta medida fue una respuesta a la gran crisis económica y de empleo que atraviesa España, siendo el objetivo de la reforma impulsar el crecimiento de empleo y flexibilizar el mercado laboral. Después de un periodo de liberaciones con una gran cantidad de enmiendas, se aprobó finalmente la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de Medidas Urgentes para la reforma del Mercado laboral, la cual entró en vigor el día siguiente de su publicación, siendo una normativa flexibilizadora en las relaciones laborales, tanto a nivel externo como interno; traduciéndose dicho hecho en una mayor facilidad para la contratación, un mayor dinamismo a la hora de negociar y una protección social adecuada para los trabajadores.

La reforma consideró que afecta a los fundamentos de nuestro modelo socio laboral ya que los cambios normativos que se introducen suponen una reformulación de aspectos esenciales en la regulación de las instituciones básicas del Derecho del Trabajo, tanto a nivel individual como colectivo.

La destrucción del empleo, las disfuncionalidades existentes entre las diferentes medidas de flexibilidad interna, así como los problemas y rigideces burocráticas que existían en el anterior sistema de relaciones laborales han justificado una completa reestructuración de los procedimientos, requisitos y causas que garanticen el equilibrio entre la flexibilidad interna y externa, problemas que se han intentado paliar con la presente reforma que analizaremos.

■ Capítulo II. Ámbito de aplicación del Real Decreto 1483/2012.

Como bien se ha expuesto en la introducción del presente trabajo, el tema central de investigación son los efectos de la reforma laboral en los despidos colectivos, por ello, debemos atender a lo expuesto por 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.

La aprobación del presente Real Decreto (en adelante, RD) trae causa del mandato legal incluido en la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, anteriormente descrita.

Sin duda, esta disposición final decimonovena encomendó al Gobierno la creación de un reglamento que supusiera una nueva regulación del despido colectivo y de la suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada, atendiendo a las importantes modificaciones que en estas instituciones jurídicas había introducido la Ley 3/2012 y con ello la nueva norma deroga el anterior RD 801/2011, el cual ha alcanzado poco más del año de vigencia y la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del RD 801/11.

Finalmente, el RD 1483/2012 entró en vigor el 31 de Octubre de 2012, dando lugar a un nuevo reglamento claramente novedoso en la materia.

Sin más, merece una mención la sistemática del reglamento, a través de la cual ya se aprecian novedades. El reglamento se estructura en tres Títulos, el primero dedicado a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (Artículos 1 a 30); el segundo dedicado a la extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor (Artículos 31 a 33);

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

y el tercero, contiene las normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público (Artículos 34-48). Conforme lo expuesto, el presente se centrará en todo lo relativo al título primero del Reglamento.

La reforma trae consigo una serie de objetivos y caracteres remarcables, los cuales se encuentran expuestos en el preámbulo del Reglamento y que a continuación se resumen, detallándose más adelante cada uno de ellos conforme al orden previsto en el índice del presente trabajo. Los objetivos y caracteres esenciales de la reforma, son:

- A.** Adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET): de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario a un procedimiento que consiste en un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con unas determinadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral es diferente respecto a la anterior regulación, como más adelante se expondrá.
- B.** Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa.
- C.** Aparece una regulación exhaustiva respecto a la documentación a entregar en el período de consultas a los representantes de los trabajadores.
- D.** El plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo aparece como una obligación legal e indeclinable del empresario.
- E.** Se crea una nueva regulación de los procedimientos de despido colectivo en el ámbito de la Administración Pública.

2.1. Procedimiento de despido colectivo.

El procedimiento de despido colectivo regulado por el RD 1483/2012 se caracteriza por ser un procedimiento en el cual se pueden separar tres fases distintas, al igual que el de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.

Tenemos una primera fase inicial, de intensa y laboriosa preparación, tras la que la empresa comunica a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su intención de efectuar un despido colectivo y les entrega abundante y muy específica documentación.

Una segunda, que se corresponde con la duración del período de consultas entre empresa y representantes de los trabajadores.

Por último, la fase final, en la que la empresa comunica a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores su decisión sobre el despido colectivo, y notifica individualmente después a cada trabajador afectado la concreta extinción de su contrato de trabajo.

Las particularidades de cada una de esas fases se irán exponiendo a continuación, en consonancia con la explicación de las fases del procedimiento.

2.2. Causas y objeto del procedimiento.

Considero conveniente, antes de adentrarnos ya de forma directa en el procedimiento de despido colectivo en sí y empezar a explicar las causas, objeto y fases de este, establecer una definición clara y concisa que nos permita examinar con detalle ante qué tipo de procedimiento estamos, remarcando obviamente, que nos encontramos ante un procedimiento laboral.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

El procedimiento de despido colectivo es un procedimiento legalmente exigible a aquellas empresas que quieran tomar una serie de medidas laborales, ya sean de reducción de jornada, suspensión de contratos o extinción de las relaciones laborales, que consiste en un periodo de consultas con la representación de los trabajadores y donde además interviene la autoridad laboral con funciones de vigilancia y control y del desarrollo de las consultas, y cuando las partes lo soliciten, de ayuda para buscar soluciones a los problemas que se presenten.

Una vez tenemos la definición, el objeto y las causas del procedimiento las tenemos expuestas en el artículo 1 del RD 1483/2012, el cual se remite al artículo 51, apartado 1º, del ET.

Así, conforme lo expuesto en el citado artículo, estaremos ante un despido colectivo cuando la extinción de contratos de trabajo se encuentre fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días y la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Asimismo, se entenderá 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 aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

La importancia del artículo 51 del ET en el presente Reglamento es muy alta ya que su modificación es esencial para entender en qué casos estaremos ante un despido colectivo, entendiendo el legislador que la mera remisión al ET sirve para definir el despido colectivo debido a la concreción de su expositivo.

Como se observa, no toda extinción de contratos de trabajo supone la existencia de un procedimiento de despido colectivo, sino que para proceder a la apertura de un procedimiento laboral de este tipo, necesitamos que se den una serie de causas.

La sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, TS) de 22 de enero de 2008 [4042/2006] señaló algo que considero esencial para entender la figura del despido colectivo ya que expuso; “*los denominados despidos colectivo y objetivos que prevén estos preceptos exigen necesariamente para su existencia la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; si no existe ni aparece ninguna de estas causas no puede apreciarse la existencia de estos particulares despidos. Ello significa que para la existencia de un despido colectivo no basta, en forma alguna, con el hecho de que varios trabajadores hayan sido despedidos al mismo tiempo, aunque el número de esos trabajadores supere, incluso con holgura, los topes que fija el 51-1 del ET, sino que además es absolutamente preciso que esos ceses sean debidos a alguna causa económica, técnica, organizativa o de producción*”.

Atendido a esta necesidad de que existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción nos remitimos al apartado 2 del citado artículo 1 del RD 1483/2012, el cual expone que se entiende por causas económicas, y habla de que *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 tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

A continuación se expone también que se entiende por causas técnicas y productivas, atendiendo a que se darán 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.*

2.3. Inicio del procedimiento.

El inicio del procedimiento de despido colectivo se caracteriza por tener una especial transcendencia ya que es en dicho momento cuando se manifiesta por primera vez a los trabajadores la decisión de emprender un viaje que será largo.

Pero primeramente debemos responder a una serie de preguntas, ¿quién puede iniciar un procedimiento de despido colectivo y quienes son las partes intervenientes en dicho procedimiento?

Respecto a la primera pregunta, obviamente quienes pueden iniciar el procedimiento son las empresas, siempre y cuando en aquellas empresas concurra alguna causa técnica, organizativa, de fuerza mayor o productiva, tal y como se ha dicho antes, que requieran la adopción de alguna de las posibles medidas contempladas en el procedimiento.

Respecto a la segunda, las partes que intervienen son de una parte la empresa, y de otra parte los trabajadores, a través de sus representantes legales o en ausencia de estos, de la comisión negociadora nombrada al efecto.

Es necesario destacar que mediante el presente Reglamento se suprime la iniciación del procedimiento mediante solicitud, conforme lo que establecía el antiguo artículo 5 (RD 801/11), en coherencia con la supresión de la autorización administrativa, supresión que más adelante trataremos.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Debido a que a día de hoy basta la mera comunicación de la apertura del periodo de consultas, con el contenido previsto y la documentación correspondiente, el legislador ha enfatizado y ha resaltado el esfuerzo que tienen que hacer las partes para llegar a un acuerdo a través del periodo de consultas.

Considero que el procedimiento que abordamos actualmente es más que nada un procedimiento de control por parte de una Autoridad Laboral que más adelante intervendrá, con funciones de recomendación y mera advertencia, mientras que el antiguo procedimiento era un procedimiento marcado por una autorización imprescindible y necesaria.

2.3.1. Comunicación a los representantes de los trabajadores.

Según el artículo 2 del RD 1483/2012, el procedimiento de despido colectivo se inicia por escrito, mediante la comunicación por parte del empresario a los representantes de los trabajadores del inicio de un procedimiento de despido colectivo, o mejor dicho, de la apertura del periodo de consultas, que más adelante abordaremos.

La comunicación tiene que comprender un contenido mínimo, expuesto en el artículo 3 y debe ir acompañada de exhaustiva y exigente documentación según la causa alegada, conforme lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del mencionado texto legal. Mencionar que el RD establece diferentes exigencias en cuanto a la documentación, solicitando una documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo y una documentación mas exhaustiva según las causas que motiven el inicio del procedimiento.

Resaltar que la mencionada comunicación a la trabajadores deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según reza el artículo 3.2. del RD, memoria que debe cumplir con el contenido expuesto en los artículos 4 y 5 antes mencionados, así como de un plan de recolocación externo

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

previsto en el artículo 9 siempre y cuando estemos ante el despido de más de 50 trabajadores. Respecto a la figura del plan de recolocación externo es novedosa en el presente reglamento por cuanto en el anterior texto teníamos el plan de acompañamiento social.

A diferencia de lo que venía sucediendo a esta hora, la alegación de la existencia de la causa es simple, no exigiéndose que se acredite la razonabilidad de la decisión extintiva con relación a la causa alegada.

Por último, nos podemos encontrar con el caso de que no sean los representantes de los trabajadores quienes intervengan en el presente procedimiento, sino que establezca una comisión negociadora de los procedimientos, la cual se encuentra regulada en el artículo 27 del Reglamento¹.

2.3.2. Comunicación a la autoridad laboral.

Una de las novedades de esta nueva regulación, es el tema relativo a la comunicación a la autoridad laboral del inicio procedimiento. El artículo 6 del RD expone que simultáneamente a la comunicación a los representantes de los trabajadores, el empresario tendrá que dar traslado a la autoridad laboral de su decisión, remitiendo copia de la comunicación junto a la documentación correspondiente según la causa alegada.

Respecto a quién es la autoridad laboral competente, el artículo 25. 1 expone; *1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.*

1. Apartados 1 y 2 del artículo 27: “*Las comisiones negociadoras de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones y cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo*”.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

A modo de ejemplo, en Cataluña la autoridad laboral es la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

Según el artículo 25.2 2. en el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente la La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, teniendo en cuenta una serie de requisitos a cumplir.

Resaltar, que en este sentido y de conformidad con el nuevo texto reglamentario, la Autoridad Laboral no solo dará cuenta de la comunicación de inicio del procedimiento y la documentación que la acompaña a la Entidad Gestora del Desempleo, sino también a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto de la cual, el ET únicamente preveía que se recabaría preceptivo informe sobre el procedimiento, cuyo contenido específico viene regulado en el reciente Reglamento.

Respecto a la documentación que se le debe remitir a la Autoridad Laboral, en primer lugar se le debe hacer entrega de la copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores, la documentación común a todos los despidos colectivos junto a la documentación en función de la causa que a continuación se explicará con detalla y copia del escrito solicitando informe a los representantes de los trabajadores.

Se mantiene la obligación de remitir información sobre la composición de la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, así como de los centros de trabajo sin representación unitaria, y la designación de la comisión negociadora de trabajadores ad hoc.

Por último, considero que mediante el nuevo Reglamento se la ha otorgado una importante actividad instructora a la autoridad laboral en esta primera fase del procedimiento, por cuanto el mencionado artículo 6 del RD le reconoce la capacidad de advertir al empresario de que la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo no reúne los requisitos exigidos. Esta advertencia no podrá suponer la paralización ni la suspensión del procedimiento.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

A partir de ahí, la cuestión se convierte claramente en una cuestión judicial que es, precisamente, la que tendrá que asegurar el correcto funcionamiento de esta institución², convirtiéndose en *judicial* el control administrativo de los despidos colectivos.

2.3.3. Documentación necesaria.

Según reza el artículo 3 relativo a la documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo, y resumiendo esta, es la relativa a la especificación de las causas del despido, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido y de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. En estos dos casos, cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma. Por último se deberá establecer el periodo previsto para la realización de los despidos y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Dicha documentación es común a cualquier tipo de procedimiento de despido colectivo, adquiriendo desde mi punto de vista una gran importancia en este nuevo procedimiento atendiendo a que el artículo 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS) dispone que la decisión del empresario de llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo en caso de que no entregue toda la documentación necesaria expuesta en el artículo 52.1 del ET, deberá ser declarada nula en sede judicial.

Atendiendo al gran número de sentencias que he leído, me consta que dicha previsión está siendo aplicada, declarando nulos ciertos procedimientos por falta de información.

2. MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “*Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*”. Edición Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013 (pag. 142).

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

De igual forma, el presente reglamento ha querido enfatizar y demostrar su esfuerzo por establecer una documentación que hay que adjuntar a la comunicación inicial. Dicha documentación la considero esencial ya que garantiza la información suficiente a los representantes de los trabajadores para desarrollar la negociación en el período de consultas que más adelante trataremos.

Una novedad importante también es la desaparición de la obligación de fijar una relación nominativa de trabajadores afectados en la documentación a aportar ya que ahora sólo hay que determinar el número y clasificación de los afectados, el número y clasificación de los empleados habitualmente el último año y los criterios seguidos para designar a los afectados. Probablemente se pretenda con esta novedad facilitar las negociaciones ocultando de la identidad de los afectados.

Continuando con lo expuesto, el Reglamento establece una documentación común a todos los procedimientos y una documentación específica, en función de la causa o causas alegadas.

2.3.3.1. En los despidos por causas económicas.

La documentación necesaria ante la alegación causas económicas la encontramos expuesta en el artículo 4 del Reglamento, cuyo tenor literal es el siguiente:

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

El mismo apartado 2^{o3} establece como acreditar los resultados de una empresa.

3. Real Decreto 1483/2012. Artículo 4 apartado 2: *Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.*

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

En estos casos el empleador debe aportar basicamente las cuentas anuales, las cuentas de perdidas y ganancias, el estado de flujos de efectivo y las memorias, de entre otros muchos documentos.

El apartado 3º habla de aquellas perdidas previstas por el empresario, manteniéndose la obligación en este caso, igual que con anterioridad, de informar sobre los criterios utilizados y la necesidad de presentar un informe técnico. En el informe técnico hay que precisar de la naturaleza permanente o transitoria de la previsión de pérdidas, en contraste con la anterior obligación de informar sobre su carácter y evolución, obligación que establecía el antiguo artículo 6.2 (RD 801/11) y se suprime que tal carácter permanente o transitorio se dirija a justificar la razonabilidad de la decisión extintiva. El carácter permanente o transitorio de las pérdidas previstas tiene su relevancia, puesto que si las pérdidas previstas son transitorias no justificarán la decisión extintiva, mientras que sí justificarían medidas de flexibilidad interna, como así se desprende de la información a adjuntar en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos, que ha de dirigirse a acreditar que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

Luego el apartado 4º contempla la documentación a aportar en los casos de disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, introduciendo una novedad y es que el empresario deberá aportar información fiscal que acredite dicho hecho.

Por último, el apartado 5º regula la documentación en caso de grupos de empresas, no necesariamente en sentido estricto⁴. La novedad que introduce el Reglamento es que suprime el requisito de que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad, para exigir las cuentas anuales e informe de gestión de la sociedad dominante, bastando

4. STSJ Cataluña 23-5-12 (AS 2012, 1049), otorga legitimación activa del grupo de empresas para instar el despido colectivo, al tratarse de un grupo a efectos laborales y ser la negociación a nivel global más garantista.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

ahora que existan saldos deudores o acreedores de la dominante con la que inicia el procedimiento de despido colectivo.

En conclusión, ahora es el empresario quien debe acreditar la concurrencia de la causa y la justificación no implica solamente acreditar la existencia de una situación negativa sino que deberá determinarse el impacto de dicha situación en los contratos así como demostrar una adecuación de las medidas adoptadas⁵.

2.3.3.2. En los despidos por causas técnicas, organizativas o de producción.

El artículo 5 del presente Reglamento hace referencia a la documentación necesaria ante despidos por causas técnicas, organizativas o de producción, estableciéndose que deberá presentarse una memoria explicativa de las causas que justifican el despido y acrediten la concurrencia de las citadas.

De igual forma, el apartado 2 expone lo siguiente: *2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

Respecto a la novedad introducida en este ámbito por la reforma es básicamente que se suprime la referencia a la justificación de la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir la evolución negativa, mejorar su situación y favorecer su posición competitiva en el mercado, debiéndose el resto de su articulado al anterior Reglamento.

5. MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”. (obra citada), página 38.

2.4. Desarrollo del nuevo periodo de consultas.

2.4.1. Periodo de consultas.

Con la regulación anterior, el procedimiento para efectuar un despido colectivo se componía de dos partes que se daban de forma simultánea: apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y obligación de obtener la autorización administrativa para efectuar los despidos.

La norma legal de la que este RD trae causa, elimina la obligación de la empresa de obtener dicha autorización de la autoridad laboral, lo que como veremos en los apartados siguientes, va a alterar de forma sustancial la forma en la que se deben tramitar los procedimientos de despido colectivo.

Según AGUSTI MARAGALL, J.⁶: “*como principal y radical novedad, se ha suprimido la exigencia de la autorización administrativa para proceder a un despido colectivo, de tal forma que el empresario, aún sin haber alcanzado acuerdo en el periodo de consultas, puede acordar unilateralmente la “decisión final del despido colectivo”.*

El periodo de consultas se podría considerar la esencia del procedimiento, al ser un elemento esencial de la reforma y por la especial importancia que tiene este trámite, al ser el momento en que empresa y representantes de los trabajadores deben llegar a un acuerdo.

La reforma dota de un contenido necesario a la negociación, al establecer un número mínimo de reuniones, algo muy novedoso, notándose la preocupación por el legislador de regular con detalle esta fase, con clara influencia de la Directiva 98/59/CE cuando en su artículo 2 la regula con detalle.

6. AGUSTI MARAGALL, J: “*Algunas cuestiones sobre el nuevo proceso judicial de impugnación colectiva del despido colectivo (art. 124 LRJS)*” (Jurisprudencia Social, JPD nº 112, marzo 2012).

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

El periodo de consultas se encuentra regulado de los artículos 7 a 11 del Reglamento, exponiendo el artículo 7 apartado 1 lo siguiente: *1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.*

Del mismo articulado se desprende la verdadera voluntad del legislador y es que se llegue a un acuerdo. En este periodo de consultas habrá de valorarse la actitud y posturas de las partes a fin de determinar si la negociación está informada por la buena fe, pues el deber de negociar de buena fe se impone a ambas partes tanto por el citado artículo como por el artículo 8 del ET.

Según expone José Luis Moreneo Pérez⁷: *Hay que entender que la ausencia de alguno de los componentes del contenido mínimo en las negociaciones, o la negativa reiterada de la empresa a negociar sobre todo o parte de ese contenido mínimo del periodo de consultas, ha de entenderse como la conversión del mismo en un mero formalismo incompatible con la finalidad de la ley y que supone la inexistencia del periodo de consultas a los efectos previstos en el artículo 124.11.*

En este sentido se pronunció el Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ) del País Vasco en fecha 11 de Diciembre del 2012 (JUR 2012, 400770), que analizó un supuesto en que según la Sala, la empresa demandada optó, de manera

7. MORENEO PEREZ, JOSE LUIS, “*El regimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*”. Temas Laborales, núm. 115/2012, página 326.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

consciente y voluntaria, por hurtar a la negociación colectiva la materia referida al número de contratos a extinguir, respecto de la cual mantuvo, y trasladó al Comité de Empresa, su posición inamovible e inflexible de resolver la totalidad de los inicialmente previstos (60 contratos), sin contemplar ninguna alternativa, decisión que intentó blindar y hacer irreversible por la triple vía de negarse de plano a reconsiderar esa cifra en las reuniones con los representantes del personal, proceder a la designación “ab initio” de los concretos trabajadores afectados y comunicarles también desde el primer momento su condición de tales, y rechazar la posibilidad de admitir criterios de voluntariedad en los ceses.

La referida sentencia considera contraria a la buena fe la actuación empresarial con base a los siguientes argumentos:

- a) *la faceta excluida por la empresa de la negociación -el número de contratos a resolver- forma parte del contenido mínimo del período de consultas;*
- b) *el carácter categórico de la negativa a abordar ese punto, y la ausencia total de explicaciones por parte de la demandada, acerca de los motivos por los que resultaba absolutamente innegociable;*
- c) *la inexistencia, tan siquiera, de elementos de juicio de los que se pueda deducir la razonabilidad de la postura empresarial el sentido de que la disminución del número de extinciones resultaba del todo punto imposible;*
- d) *la posición de la demandada impidió a la representación de los trabajadores formular propuestas en torno a ese tema, y su posterior discusión;*
- e) *el proyecto extintivo iba acompañado en paralelo por medidas de flexibilidad interna (suspensión de contratos, reducción de salarios y ampliación de la jornada laboral), objeto de negociaciones paralelas, lo que constituía un marco especialmente propicio para el intercambio de ideas encaminadas a reajustar a la baja el volumen de mano de obra sobrante, máxime si se tiene en cuenta que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal no afectado podía provocar rescisiones voluntarias de contratos de trabajo, como efectivamente sucedió, según se puso de manifiesto en la vista oral;*

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Con ello, afirma la sentencia, “*no estamos diciendo que la mercantil demandada, para cumplir la obligación de negociar de buena fe con los representantes de los trabajadores, se viese compelida a rebajar el número de trabajadores que se proponía cesar, pero sí, por todos los datos puestos de manifiesto, que al imponer como premisa previa y fundamental, antes de iniciar la negociación, que ni siquiera cabía hablar de un aspecto tan básico y relevante como el apuntado, cometió la infracción que se le imputa. Resta por señalar que la actuación empresarial constituyó un grave e injustificado incumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, que desnaturalizó el proceso de consultas, al afectar a un elemento sustancial del mismo y a la propia finalidad de ese trámite, impidiendo toda posibilidad de acuerdo, y viciando de nulidad la decisión extintiva*”.

Añadir a todo ello que la consecuencia anudada al incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de negociar de buena fe, que los Tribunales tratan de tiempo atrás como un fraude de ley cuya consecuencia habría de ser la aplicación de la consecuencia de la norma que se trata de eludir (artículo 6.4 Código Civil), no ha sido abordada por la reforma laboral, aunque hubiera sido deseable, teniendo en cuenta que el deber de negociar de buena fe con vistas a llegar a un acuerdo es una norma imperativa prevista en el art. 51.2 ET, cuyos actos contrarios a la misma sin efecto específico asignado por la norma han de ser la nulidad⁸.

8. FALGUERA BARO, M.A., “*De mal (RDL 3/2012) en peor (Ley 3/2012): especial referencia a la impugnación de los despidos colectivos y otras reflexiones sobre el despido*”, (Número Extraordinario monográfico sobre Ley 3/12 y RDL 20/12, Jurisprudencia Social, JPD, julio 2012). “*Nulidad por no superar el juicio de formalidad art 51.2 ET: no deja de llamar la atención que no se haga referencia al cumplimiento de la obligación de buena fe y a la negociación con los objetivos finalistas marcados en la Ley. Pese a ello cabrá lógicamente entender que si no se ha cumplido con dichos requisitos el período de consultas ha sido fraudulento, con lo que por su ineficacia habrá que considerarlo inexistente*”.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

El concepto de buena fé puede suscitar dudas a la hora de valorar la actuación de la empresa durante el periodo de consultas, por lo que la doctrina judicial es la que se ha detenido a clasificar los incumplimientos empresariales y conceptualizarlos como “de buena fe” y “de mala fe”, dotando de seguridad jurídica el periodo de consultas en los procesos de despidos colectivos.

Ejemplos de todo ello, son los que Preciado Domenech se ha encargado de recopilar⁹, como son, entre otros, la imposición de un deber de coherencia, sin alterar sustancialmente las propias posiciones de un día para otro (STS 3 febrero 1998, RJ 1998, 1428); el abandono injustificado del período de consultas por el empresario es constitutivo de mala fe (STSJ Andalucía 5/05/1993, AS 1993, 2366); infringe la buena fe el silencio de una de las partes ante las propuestas de la otra (STSJ Cantabria 29/11/1994, AS 1994, 4191), acudir a la negociación con una única oferta definitiva e irrevocable a falta de cuya aceptación se da por cerrado el proceso negociador (STC 107/2000 de 5 de mayo) y la negativa a negociar con ciertas representaciones sindicales en detrimento de otras (STS 3/06/1999, RJ 1999, 6734); no basta la apertura del período de consultas y la celebración de reuniones desprovistas de contenido real para entender que concurre buena fe (STC 107/00 y STSJ Catalunya 31/01/03, AS 2003, 578).

Como novedad respecto del contenido y de nuevo citando la Directiva 98/59/CE hay que destacar que en el periodo de consultas se elimina del mismo toda cuestión relativa a las causas motivadoras del expediente, debiéndose dicho hecho a que se ha pretendido plasmar literalmente el contenido del período de consultas previsto en el art. 2 de la citada directiva, sin que en el mismo figure la negociación sobre las causas que, sin embargo es un contenido mínimo de la documentación que ha de aportar el empresario.

9. PRECIADO DOMÈNECH, C.H., “*El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/12 de 6 de julio*” (Revista Jurisprudencia Social, JPD nº 125, octubre 2012).

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Este hecho es contraproducente para el trabajador ya que estos no podrán aportar sus puntos de vista y sus posibles soluciones si desconocen las causas que motivan el despido. En este sentido se ha pronunciado la SAN número 61/2012 de 28 mayo AS 2012\1050 que las causas alegadas por la empresa forman parte del objeto de las consultas.

Una vez expuestas las novedades que introduce el Reglamento relativas al periodo de consultas, procede explicar el desarrollo de estas y su contenido.

El legislador, al eliminar la autorización administrativa para iniciar un procedimiento de despido colectivo ha querido que el periodo de consultas se presente como algo esencial, un punto de flexibilidad en el proceso para que las partes negocien y lleguen a acuerdos, pasando de tener un procedimiento claramente controlado a un procedimiento donde el empresario tiene mucho libertad ya que no necesita de una autorización por parte de la autoridad laboral competente.

Una novedad del presente Reglamento en cuanto al contenido del periodo de consultas es que se precisa y detalla el calendario de reuniones, regulando el número de reuniones e intervalos entre las mismas, como norma dispositiva para las partes ya que dicho calendario se puede ver modificado y alterado.

Conforme lo expuesto en el articulo 7 del Reglamento el calendario legal, salvo pacto en contrario, se establece de forma que la primera reunión se debe hacer en un plazo no inferior a 3 días desde la comunicación por parte del empresario de la apertura del período de consultas, con independencia del tamaño de la empresa .

Hay que tener en cuenta que la duración, el número de reuniones y los intervalos entre las mismas depende del tamaño de la empresa, por lo que, para empresas con menos de 50 trabajadores el período de consultas no puede superar los 15 días y debe haber un mínimo de 2 reuniones separadas por un intervalo no superior a 6

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

días y no inferior a 3 y para las empresas con 50 o más trabajadores el período de consultas no puede superar los 30 días y debe haber un mínimo 3 reuniones separadas por un intervalo no superior a 9 días y no inferior a 4.

En cuanto a la finalización anticipada del período de consultas, la misma puede producirse cuando las partes alcancen un acuerdo o bien cuando estén de acuerdo en finalizarlo por no ser posible acuerdo, comunicándolo a la autoridad laboral. Para concluir con el contenido y tramitación del período de consultas, se establece la obligación de levantar acta de todas las reuniones, que han de firmar todos los asistentes.

2.4.2. Medidas sociales de acompañamiento.

Las medidas sociales de acompañamiento forman parte del período de consultas ya que se deben plantear en dicho momento, siendo la principal finalidad de estas acelerar un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Estas medidas ya se encontraban presentes en el anterior reglamento pero a día de hoy se les ha dado una utilidad diferente teniendo en cuenta que se ha eliminado de la documentación obligatoria en el inicio del período de consultas el plan de acompañamiento para empresas de menos de 50 trabajadores. Ahora las medidas se establecen a efectos ejemplificativos, como medios de evitar o reducir los despidos o de atenuar sus consecuencias.

El artículo 8 del RD habla de las medidas sociales de acompañamiento, distinguiendo entre las dirigidas a evitar o reducir los despidos, por un lado; y las dirigidas a atenuar sus consecuencias.

2.4.2.1. Medidas para evitar o reducir despidos.

Las medidas para evitar o reducir despidos coinciden prácticamente con las antiguas medidas del plan de acompañamiento y podemos caracterizar a estas como medidas de flexibilización interna ya que lo que pretenden es la recolocación, la movilidad funcional y geográfica y otro tipo modificaciones sustanciales, listadas de forma no exhaustiva y que pretenden evitar o reducir despidos acudiendo a la modificación de las condiciones contractuales claramente en perjuicio del trabajador. También se incluyen otro tipo de medidas como son las de formación y reciclaje profesional.

Existe una novedad en cuenta a las medidas sociales de acompañamiento muy criticable si comparamos el contenido de estas con el contenido que establecía plan de acompañamiento. La novedad se encuentra en el apartado e) del artículo 8.1, el cual cito textualmente: *e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Esta inaplicación del convenio colectivo conforme lo establecido en el artículo 82.3 del principal texto legal aplicable a los trabajadores considero que puede ser inconstitucional, y contrario al principio de jerarquía normativa.

Considero que la inconstitucionalidad se debe a que el mencionado artículo puede llegar a atentar contra el derecho a la negociación colectiva expuesto en nuestro artículo 37.1 de la Constitución Española (en adelante, CE), además de atentar contra el derecho a la negociación colectiva expuesto en el artículo 37.2 del mismo texto legal.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

El Tribunal Constitucional (en adelante, TC) se ha manifestado en este sentido en numerosas ocasiones y en la STC 92/92 de 11 de junio expuso que: "*El art. 37.1 CE reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la eficacia vinculante del convenio colectivo, encomendado al legislador de manera imperativa garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución. Y aunque esa facultad negociadora debe entenderse sometida lógicamente a la Constitución y a la regulación que el Estado establezca, dada la subordinación jerárquica del convenio colectivo respecto a la legislación, lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo establecido a las normas de superior rango jerárquico, la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 C.E."*"

Conforme lo expuesto, sería contraria al artículo 37.1 de la CE la decisión que permitiera a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas y reguladas en un convenio colectivo vigente.

2.4.2.2. Medidas para atenuar las consecuencias sobre los trabajadores afectados.

Las medidas para atenuar las consecuencias sobre los trabajadores afectados son escasas, estando todas ellas expuestas en el artículo 8 apartado 2. A modo de ejemplo podríamos hablar de los reingresos preferentes, las recolocaciones externas, la formación y el reciclaje y la promoción del empleo por cuenta propia.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

La principal novedad es la que introduce el apartado a) del citado artículo, estableciendo: *a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule*. Cuando expone dentro del plazo que se estipule, entendemos que no establece ni un máximo ni un mínimo. Esta novedad nos podría recordar a la figura de la excedencia forzosa con derecho de reingreso preferente, pese a que dicha medida no se contempla en la ley.

Otra novedad es la relativa a las medidas de recolocación externa, las cuales se establecen sin perjuicio del plan de recolocación externa del artículo 9 en caso de despido de más de 50 trabajadores y han de incluirse en la documentación del procedimiento.

Como última novedad destacable, se prohíbe que la promoción de empleo autónomo o en empresas de economía social pueda suponer la contratación no laboral o huida del contrato de trabajo fraudulenta respecto de los mismos trabajadores despedidos.

2.4.3. Plan de recolocación externo.

El artículo 9 del RD nos habla del plan de recolocación externa, otra de las novedades que introduce la reforma.

Conforme a lo establecido en el apartado 1 del citado artículo y en consonancia con el artículo 51 del ET, si el despido afecta a más de cincuenta trabajadores, se ha de aportar junto a la comunicación de apertura del periodo de consultas un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas, que deberá garantizar a los trabajadores afectados, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias: a) intermediación, b) orientación profesional, c) formación profesional y d) atención personalizada, en especial, respecto a la búsqueda activa de empleo.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

El apartado 5º del mismo artículo dispone que a efectos del cómputo del número de 50 trabajadores estipulado para que nazca la obligación de implementar un plan de recolocación, se han de tener en cuenta también las extinciones de contratos por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido en los contratos eventuales o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que tales extinciones se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

El contenido del plan puede ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

Pese a la semejante finalidad entre las medidas sociales de acompañamiento y el plan de recolocación externa, ambos deberán conllevar actuaciones distintas teniendo en cuenta además que el artículo 9 del RD fija las materias sobre las medidas efectivas adecuadas a desarrollar en el plan de recolocación externa.

2.5. Actuaciones realizadas por la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo durante el periodo de consultas.

En los artículos 10 y 11 del citado Reglamento nos encontramos reguladas las actuaciones que puede realizar la Autoridad Laboral y los requisitos y características que debe reunir el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS).

Como bien se ha dicho antes, el papel que se le ha dado a la Autoridad Laboral a través de la nueva redacción es un mero papel tangencial ya que se le atribuyen funciones de vigilancia y asesoramiento e incluso una que considero esencial, de mediación.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Las actuaciones de la autoridad laboral reguladas en el artículo 10 se remiten al período de consultas, en desarrollo del artículo 51.2 del ET. La actuación de la autoridad laboral finaliza es básicamente advertir o recomendar en relación a la efectividad de las consultas, sin que ello suponga paralización o suspensión del procedimiento, algo muy importante para no paralizar el procedimiento que quizás es lo que busca alguna de las partes.

Como novedad hay que destacar que en el apartado 1 se faculta a los representantes de los trabajadores para que se dirijan a la autoridad laboral a fin de que esta pueda formular recomendaciones o advertencias, facultad que ha sido reconocida por las exigencias del artículo 3.2 de la Directiva 98/59/CE, repetida ya en numerosas ocasiones.

El empresario tiene el deber de responder por escrito las advertencias o recomendaciones antes de terminar el período de consultas, obligación que establece el Reglamento pero no la Ley.

Como novedad y considero que muy acertada es que se faculta a la autoridad laboral para actuar como mediadora a petición de ambas partes, precisándose que las actuaciones de mediación y asistencia puede realizarse con apoyo de la Inspección de Trabajo.

En relación con las actuaciones de la ITSS, se mantiene el informe preceptivo de la ITSS, con algunas novedades ya que a la ITSS se le da traslado de la documentación relativa a las medidas sociales de acompañamiento y las actas de las reuniones del período de consultas firmadas por todos los asistentes, fijándose un plazo para librar informe por la ITSS que son 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

El contenido de dicho informe lo encontramos en el artículo 11, sin necesidad de ir más allá en presente trabajo. Si más no, se puede decir que se trata de un informe preceptivo que sirve para el control del procedimiento del despido colectivo. Tiene la función de constatar la adecuada actuación del empresario y su importancia cobra sentido una vez finalizado el procedimiento, ya que si bien no tiene presunción de veracidad, es una importante prueba que se tiene en cuenta por los tribunales a efectos de acreditar los hechos probados¹⁰.

2.6. Finalización del procedimiento.

En la Sección IV del Capítulo I del Título I del Reglamento se regula de los artículos 12 a 14 todo lo relativo a la finalización del procedimiento de despido colectivo, siendo la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo, las prioridades de permanencia en la empresa y la notificación de los despidos.

2.6.1. Comunicación de la decisión empresarial.

En el momento de finalización del procedimiento es donde mayores diferencias observamos respecto de la normativa precedente ya que el RD 801/11 distinguía en los artículos 14 y 15 la conclusión del periodo de consultas con y sin acuerdo. Ahora se regulan ambos supuestos en el artículo 12 y de su contenido extraemos un intento del legislador de clarificar el texto y simplificar el sistema.

La principal novedad que introduce el Reglamento en este punto se debe a la desaparición de todo el contenido del antiguo artículo 15 del RD 801/11 relativo a la conclusión del período de consultas sin acuerdo, donde era autoridad laboral la que decidía finalmente si consentía el despido o no. Dicha decisión es lógica en atención al papel que tiene la Autoridad Laboral de mera controladora de la regularidad del período de consultas, apoyo y mediación.

10. ROJO TORRECILLA, EDUARDO, “*Análisis de los contenidos más destacados del nuevo Reglamento de expedientes de regulación de empleo (Real Decreto 1483/2012 de 29 de Octubre) (II)*”, El Blog de Eduardo Rojo. Post viernes, 2 de Noviembre de 2012

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

El presente Reglamento tiene un espíritu claramente liberalista, abarcando una nueva filosofía la cual es dar más poder decisión a la empresa. Ahora el empresario se limita a comunicar a la autoridad laboral si hay o no acuerdo, y en este caso la decisión que haya adoptado de despedir corresponde exclusivamente a la empresa, sin que la autoridad laboral pueda hacer otra cosa que recibir la comunicación.

Este cambio de sistema ha provocado que los artículos 17 a 19 del antiguo Reglamento que regulaban la declaración de improcedencia del despido por la autoridad laboral e indemnizaciones y demás desaparezcan y queden sin efecto.

En caso de falta de acuerdo, la comunicación de la decisión es simultánea a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores. Cuando el artículo 12 regula la comunicación de la decisión empresarial, la cual podríamos decir que es la decisión de finalizar el periodo de consultas, establece y regula con detalle la documentación e información a acompañar a la comunicación.

La documentación variará según si hay un acuerdo para minorar o reducir los despidos o atenuar sus consecuencias lo cuál, qué duda cabe, incidirá en el numero de trabajadores afectados, y demás circunstancias que han de constar en la documentación inicial, así como el periodo previsto para la realización de los despidos o los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La notificación de la decisión de llevar a cabo el despido colectivo no es la misma en los despidos colectivos individuales, que se han de realizar después de la comunicación colectiva y en un plazo que ha de respetar un mínimo de 30 días desde la comunicación de la apertura del periodo de consultas hasta la fecha de efectividad de los despidos, tal y como establece el artículo 14.2 del Reglamento.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

La comunicación de finalización del período de consultas y de la decisión o acuerdo adoptado se realizará como máximo en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. Este plazo es de caducidad, puesto, que conforme a lo establecido en el artículo 14.2 del Reglamento si no se efectúa la comunicación dentro del mismo se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder a notificar los despidos individuales, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

En este sentido, si no produjera la notificación en el plazo previsto los despidos acabarían siendo nulos.

Por ultimo, según el artículo 12.5 la autoridad laboral dará traslado de la comunicación de la decisión empresarial a la entidad gestora de prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social, si el despido incluye trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, a efectos de cumplir con la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Según el tenor literal de los apartados 1 y 2 del artículo 27 las comisiones negociadoras de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones y cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo.

■ Capítulo III. Breve referencia al procedimiento de despido colectivo del personal laboral al servicio del sector público.

El Título III del RD que tratamos establece una normativa específica para los procedimientos de despido colectivo que afecten al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público. En este sentido, la norma establece una distinción según tengan la consideración o no de Administraciones Públicas entre los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público conforme a lo establecido en el artículo 3.2 del ET.

En caso de que no tengan la consideración de Administración Pública, se aplicará el procedimiento general que hemos tratado a lo largo del presente. La norma tan sólo prevé una especialidad para aquellos entes que si que tengan la consideración de Administración Pública y dicha especialidad se da en materia de documentación ya que además de aportar la exigida con carácter general se deberá indicar la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Por lo tanto, para aplicar lo dispuesto en el Título III además de ser un ente que forma parte del sector público debemos estar ante un organismo que tenga la consideración de Administración Pública.

Para que estemos ante un despido colectivo por causas económicas, técnicas u organizativas del personal laboral al servicio de los entes ya referidos, tendrá que concurrir alguna de las siguientes causas con los siguientes matices:

- Por lo que se refiere a las causas económicas, se tiene que producir en la Administración Pública en la que se integra el departamento, órgano, ente u organismo, una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

La insuficiencia se entenderá en todo caso persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos, y se considerará que existe insuficiencia presupuestaria cuando en el ejercicio anterior la Administración Pública de que se trate hubiera presentado una situación de déficit presupuestario y cuando los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al ente, órgano o entidad o sus créditos, hayan disminuido en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores.

- Estaremos ante causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate.
- Se darán causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

El presente procedimiento tiene una serie de particularidades respecto al procedimiento general, las cuales a continuación se tratarán con detalle.

En primer lugar, para que se de el inicio del procedimiento, el presente deberá afectar a un número mínimo de trabajadores, computando la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al ET o a la normativa dictada en su desarrollo. Conforme lo expuesto, el número de trabajadores afectados en un periodo de 90 días deberá ser de:

- Diez trabajadores , en el Departamento Ministerial, Consejería de las CCAA o entidades de la Administración Local, o en los entes u organismos dependientes o vinculados a cualquiera de ellas, que ocupen menos de 100 trabajadores.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

- El 10% del número de trabajadores de los mismos, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en aquellos entes u organismos que ocupen más de trescientos trabajadores.

El procedimiento en sí consta de unas fases muy semejantes al procedimiento general, con los siguientes matices. El procedimiento se inicia con la comunicación del inicio por parte del Departamento, Consejería, Entidad Local u organismo de que se trate, que comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores, a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de Función Pública, la apertura del período de consultas.

A la comunicación le debe acompañar una serie de documentación específica en función de la causa alegada para el despido, cosa que es igual en el procedimiento general, y que se especifica en los artículos 38 a 40 de la norma. La documentación general está constituida por una memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios, contenidos en la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en ella o con los objetivos de estabilidad presupuestaria que persigue, y los criterios que se han tenido en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esa condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El período de consultas al que llegamos es un período que se desarrollará conforme al procedimiento general establecido en el RD, por lo que no cabe matizar nada más al respecto. Al finalizar el período de consultas, el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar el plan de recolocación externo, cuando proceda según el número de trabajadores afectados.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Tras la finalización del período de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado de esas consultas, acompañado en su caso del correspondiente acuerdo que proponga suscribir o de la decisión que proponga adoptar, para que ese órgano competente emita informe al respecto. Dicho informe en algunas ocasiones será vinculante. Emitido el informe se formalizará, en su caso, el acuerdo que se hubiere alcanzado en un plazo máximo de 10 días desde la recepción de aquel, o se procederá en igual plazo a adoptar la decisión definitiva que proceda.

El resultado del período de consultas será comunicado por el Departamento, Consejería, Organismo o entidad, a la autoridad laboral competente y a los representantes de los trabajadores, en un plazo de diez días a contar desde la fecha de formalización del acuerdo o, si éste no se hubiera alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva. Advertir que el plazo será de 15 días en el caso de la Administración Local, a contar la última reunión celebrada en el período de consultas¹¹.

Transcurrido el plazo señalado, sin que el ente u organismo afectado haya comunicado la decisión de despido colectivo, el procedimiento concluirá por caducidad, que no impedirá la iniciación de un nuevo procedimiento.

Finalmente, una vez notificado correctamente el despido, primero de forma colectiva y posteriormente de forma individual, conforme a lo establecido en el Reglamento, el despido es válido y tiene efectos inmediatos.

11. CRUZ VILLALÓN, J.: “*Los expedientes de regulación de empleo en las Administraciones públicas*”, Revista de Derecho Social, núm. 49, 2010, pág. 17.

■ Capítulo IV. Sobre el control judicial del procedimiento de despido colectivo y la necesaria protección de los derechos de los trabajadores.

En el ámbito estrictamente procesal, la gran novedad que introduce la reforma se centra en la modalidad procesal de impugnación del despido colectivo recogida en el artículo 124 de la LRJS, de carácter preferente y urgente, de la que conocerá en instancia la jurisdicción social – salvo la excepción de los despidos producidos en el marco de procedimientos concursales donde tendrán competencia los Juzgados de lo Mercantil –.

Concretamente el artículo 7 de la LRJS establece que: *"las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de la Comunidad Autónoma"*.

Por su parte, el artículo 8.1 de la LRJS, en la nueva redacción, establece que: *"las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del art. 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma"*.

Esta impugnación podrá realizarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores, conforme lo que establecen los artículos 124.1 y 153.1 de la LRJS. Los representantes unitarios o sindicales se convierten en los sujetos que ostentan la legitimación activa.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Además, en su último apartado, el artículo establece una submodalidad procesal para las extinciones individuales derivadas del despido colectivo, figura que tiene una naturaleza mixta entre la impugnación individual de los artículos 120 a 123 de la LRJS y la colectiva del citado artículo.

4.1. Impugnación del procedimiento a nivel colectivo.

En efecto, cuando nos encontramos que se ha llevado a cabo un procedimiento de despido colectivo los trabajadores tienen una última vía para la defensa de sus derechos, conforme a lo establecido en el artículo 124 apartado 1 de la LRJS.

De esta forma, la decisión de despido podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes al artículo 124 y además, cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, es decir, deberán haber tenido un papel importante en el proceso.

Los motivos para impugnar el despido se encuentran tasados por la misma ley, siendo los siguientes conforme a lo establecido en el apartado 2 del mismo artículo:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.*
- b) Que no se ha realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.*
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.*
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.*

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Resaltar que en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas ya que tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo que más adelante se explicará.

Respecto al plazo, la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del ET, plazo que establece el apartado 3 del artículo que tratamos. En caso de que no se proceda a la impugnación del despido colectivo por parte de los trabajadores o los representantes de estos, el empresario en el plazo de 20 días desde la finalización del plazo anterior podrá plantear demanda para que se declare ajustado a derecho el procedimiento de despido colectivo.

Conviene advertir que en caso de que se haya finalizado el procedimiento con acuerdo, la demanda también deberá ser presentada contra los firmantes del acuerdo, teniendo presente en todo momento que para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

En cuanto a la tramitación en sede judicial constatar que tiene carácter urgente basada en el criterio de celeridad ya que la preferencia en la tramitación de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. De igual forma, contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia¹².

12. Artículo 124.8 de la LRJS: 8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Conforme a lo que establece el apartado 9 del artículo 124, admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75 LRJS, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante. Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

Continuando con el procedimiento y conforme lo que establece el apartado 10, posteriormente el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y, dado que se trata de una única instancia, será recurrible en casación ordinaria.

Respecto al contenido de la sentencia, caben tres posibles calificaciones conforme a lo establecido en el apartado 11 del mismo artículo:

- Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del ET, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.
- La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. Este es el llamado despido improcedente, siendo necesario mencionar, conforme al artículo 56 del ET, que “*Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo*”.
- La sentencia declarará nula la decisión extintiva solo cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 del ET o no haya respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 u obtenido la autorización judicial del juez del concurso cuando esté previsto, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del art. 123 de esta ley.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Conforme a lo que establece el artículo 113 de la LRJS, sobre los efectos de la declaración de nulidad del despido: “*Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador*”.

Considero que en este último caso el legislador de forma indirecta a creado otro supuesto de nulidad, distinto a los previstos expresamente dejando un amplio margen de poder al juez, idea que comparto con José Luis Moreneo Pérez, el cual expone: “*Adviértase aquí que la norma está contemplando otro supuesto de nulidad por razones de fondo (aparte del despido por violación de derechos fundamentales del trabajador), pues se contempla nuevamente el despido nulo fraudulento, y los despidos que incurran en dolo, coacción o abuso de derecho. Estamos ante calificaciones jurídicas (interpretativas, sujetas a criterios de racionalidad jurídica en el proceso de interpretación) sobre conceptos jurídicos indeterminados, que atendiendo a las circunstancias del caso abren un amplio margen de discrecionalidad judicial.¹³*”

Finalmente y conforme a lo establecido en el apartado 12 del artículo que tratamos, “*una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 del art. 124 LRJS. Esta sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.*”

13. MORENEO PEREZ, JOSE LUIS, “*El regimen juridico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*”. (obra citada), página 326.

4.2. Impugnación del procedimiento a nivel individual.

La impugnación individual, a pesar de la prejudicialidad suspensiva y del efecto de cosa juzgada del proceso colectivo, mantiene una potencia impugnadora total , ya que en absoluto queda limitada a “*la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas*” (art. 124.2 LRJS, “in fine”) sino que, como analizaremos, se extiende a todos los ámbitos del despido colectivo. Es decir, en esencia la impugnación individual puede cuestionar aspectos colectivos del despido colectivo y no sólo los relativos a la afectación individual.

Cuando expongo que la impugnación judicial tiene un amplio alcance, mi afirmación tiene sustento tanto en la norma sustantiva - artículo 51.6 ET - como en la norma procesal - artículo 124 LRJS - ya que ambas normas no excluyen tales aspectos colectivos de la impugnación individual, sino que disponen la prejudicialidad suspensiva por parte de una hipotética impugnación colectiva lo que, implícitamente, supone el reconocimiento de que todo lo impugnado colectivamente puede serlo individualmente, incluida la concurrencia de las causas objetivas que fundamentan el despido colectivo y la adecuación del mismo.

No debemos olvidar que incluso la existencia de un acuerdo alcanzado en el período de consulta no cierra el paso a la impugnación individual del acto despido. Respecto al plazo, el plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

Para proceder a la impugnación por la vía individual, el apartado 13 del artículo 14 establece que se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

- a) *Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos.*
- b) *Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160 de la LRJS.*
- c) *El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 LRJS, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del ET, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista. Igualmente, será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.*

Esta remisión del artículo 124.13 de la LRJS al procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley comporta que puedan plantearse todos los motivos de impugnación generales de dicha modalidad procesal, referida a la impugnación de la extinción objetiva individual: nulidad por vulneración de derechos fundamentales o discriminación, nulidad “objetiva o automática” o por elusión del procedimiento colectivo de despido; e improcedencia por defectos en la formalización del despido, o no acreditación de la causa objetiva o justificación de la adecuación de la medida.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Mencionar el caso de que anteriormente se haya dado la impugnación a nivel colectivo, debiendo tener en cuenta los efectos de litispendencia y de cosa juzgada, los cuales es importante matizar que se limitarán a los motivos de impugnación planteados en la misma, pero en ningún los referentes a la afectación individual ni a la cuestiones colectivas no abordadas ni resueltas en la impugnación colectiva.

Por más que la regla 2^a del epígrafe b) del art. 124.13 LRJS disponga, en relación al proceso colectivo, que “*La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores*”, parece clara y obvia la inconstitucionalidad de una interpretación literal de esta regla en el sentido de que no pueda plantearse en el procedimiento individual “cuestiones colectivas” no planteadas -y por consiguiente, no resueltas- en el procedimiento colectivo, por cuanto ello estaría cercenando injustificadamente el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador despedido.

En este sentido hay que hacer mención a la necesidad de una interpretación correctora de este precepto procesal, la reciente Sentencia del TS de 26 de Diciembre del 2013, que declara la inadecuación de la vía procesal de la “auto-demanda” empresarial ex art. 124.3 LRJS cuando no exista sujeto colectivo que se oponga al despido colectivo.

■ Capítulo V. Reflexión final. El nuevo procedimiento supone una combinación entre la flexibilidad negociada y la discrecionalidad empresarial.

En este apartado procederé a resumir a modo de conclusión los diferentes aspectos tratados a lo largo del presente trabajo, los cuales considero desmarcan a la nueva normativa como novedosa y liberalizadora.

Considero que el proceso de reforma era el momento para resolver los problemas que tenía nuestra regulación del despido colectivo, atendiendo a la gran cantidad de procedimientos que se llevaban y se llevan actualmente a cabo, en claro perjuicio de los derechos del trabajador.

Si bien es cierto que la reforma ha supuesto un cambio cualitativo en el modelo normativo relativo a los procedimientos de despido colectivo, en la actualidad la crisis continua arrasando los puestos de miles de trabajadores que tuvieron la esperanza de que con la reforma se viera regulado el procedimiento, otorgándoles una protección más efectiva frente a los derechos del empresario.

El nuevo escenario del despido colectivo ha suprimido la tutela administrativa al mismo tiempo que ha rebajado la exigencia causal y su control colectivo, tal y como hemos visto durante el trabajo, potenciando el unilateralismo empresarial. Esta respuesta por parte del legislador ha dado lugar a una inseguridad en la alegación de las causas, lo cual ha provocado un aumento de las impugnaciones en sede judicial.

El espíritu de la reforma ha determinado que la impugnación judicial sea la principal tutela del trabajador, pese al gran esfuerzo realizado por el legislador por presentar al periodo de consultas como el momento esencial del proceso.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

En esencia, la importancia actualmente en el procedimiento la tiene el periodo de consultas, donde se ha querido llegar a un equilibrio entre el derecho a la negociación de los trabajadores, garantizando de esta forma sus derechos y la flexibilidad del empresario.

Lo cierto es que la búsqueda de este equilibrio no se ha logrado ya que el trabajador a día de hoy se ve más desprotegido, pese a que se haya querido dar la imagen a la sociedad de que los representantes de los trabajadores ahora podrán negociar durante el periodo de consultas, alcanzando acuerdos. Los efectos de la reforma en el mercado de trabajo se pueden observar en los gráficos aportados en el Anexo II del presente trabajo.

La reforma tiene un marcado carácter conservador ya que de cierta forma se ha dado un amplio poder discrecional al empresario, el cual como se ha dicho, ya no necesita solicitar una autorización administrativa para iniciar un procedimiento de despido colectivo, ahora sin más, puede iniciar lo notificando en dicho momento a los trabajadores y a la Autoridad Laboral.

Esta medida ha provocado que el empresario tome la decisión de iniciar un procedimiento de manera discrecional, dando lugar a menos acuerdos de despidos, no teniendo ningún tipo de obstáculo mas que determinar las causas establecidas por la Ley lo que se traduce en una mayor flexibilidad de salida.

Si bien la Autoridad Laboral ha perdido todo el poder que tenía en la anterior regulación ya que considero que actualmente goza de un papel secundario, si bien tiene derecho a mediar y aconsejar, debiendo intervenir solo cuando observe que no se están cumpliendo los cauces ordinarios del proceso.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Como bien se ha detallado durante el trabajo, la Autoridad Laboral puede llegar a solicitar la nulidad del procedimiento, por ejemplo, por que la empresa no aporta la documentación necesaria. Aún así, se ha demostrado que esta más que nada se dedica a advertir.

De esta forma, como bien afirma Sempere Navarro, “*si alguien pensó que el asesoramiento jurídico durante los despidos colectivos había pasado a mejor vida, sustituido por planteamientos meramente económicos, es porque ignora las reglas del Derecho*”¹⁴.

Con la reforma también se ha buscado que los procedimientos no se alarguen en el tiempo, estableciendo unos plazos, los cuales en caso de incumplirse darán lugar a la nulidad del procedimiento.

Pese a que el legislador busca que las partes lleguen a un acuerdo, el periodo de consultas no ha resultado todo lo efectivo que se buscaba ya que dicho periodo no tiene porque terminar en acuerdo, lo cual encuentro que es una gran contradicción con la supresión de la autorización administrativo porque en estos casos el empresario adquiere una gran flexibilidad para tomar decisiones sin necesidad de oír a los representantes de los trabajadores.

Sin duda, la reforma buscaba cumplir con unos objetivos internacionales lo cual se ha visto plasmado por que se han plasmado literalmente artículos de la Directiva 98/59/CE, de manera concreta en el periodo de consultas, donde se establece una información muy detallada y concreta que en determinadas ocasiones puede suponer un obstáculo para el empresario y en el papel de la autoridad laboral, la cual ha cambiado radicalmente sus funciones.

14. SEMPERE NAVARRO, A.V. “*La reglamentación del Despido Colectivo*” (Revista Aranzadi Doctrinal 6/2012) Editorial Aranzadi, SA, Pamplona 2012.

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

Compartiendo la opinión de *Cabeza Pereiro*, puede concluirse por tanto que el mantenimiento de la presencia de la autoridad laboral es inercial y debido más bien al deseo de provocar una apariencia de cumplimiento de la Directiva 98/59/CE¹⁵.

La vía que se ha abierto a los trabajadores considero que es oportuna y acertada, los cuales tienen dos vías para impugnar el procedimiento de despido colectivo, la vía colectiva y la individual, no viéndose privados de una en caso de acudir primero a la otra.

En esta nueva situación, los trabajadores van a tener la posibilidad de impugnar los despidos individualmente, lo cual, sin duda aumenta su poder de actuación, respecto a las posibilidades que tenían antes de la reforma de impugnar una decisión extintiva aprobada por la autoridad laboral.

En todo caso, mi conclusión es que la idea que persigue la reforma es facilitar el despido colectivo de trabajadores sin condicionarlo ya a la adopción de un acuerdo con la representación legal de los trabajadores ni al visto bueno de la autoridad laboral, dando lugar a un proceso mas flexible para el empresario.

Entiendo que con la nueva regulación los trabajadores no pierden poder de impugnar el procedimiento de despido colectivo, ni la posibilidad de alegar sus derechos frente al empresario, sino que considero que pierden algo mas importante y es el poder negociación, puesto que el acuerdo con estos, siendo cierto que nunca fue obligatorio, ahora pierde mucho peso al no necesitarse un acuerdo.

15. CABEZA PEREIRO, J., “*La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos*” Revista de Derecho Social, número 57. (pag. 296).

→ **Bibliografía.**

MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “*Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*”. Edición Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

AGUSTI MARAGALL, J: “*Algunas cuestiones sobre el nuevo proceso judicial de impugnación colectiva del despido colectivo (art. 124 LRJS)*” (Jurisprudencia Social, JPD nº 112, marzo 2012).

MORENEO PEREZ, JOSE LUIS, “*El regimen juridico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*”. Temas Laborales, número 115/2012.

FALGUERA BARO, M.A., “*De mal (RDL 3/2012) en peor (Ley 3/2012): especial referencia a la impugnación de los despidos colectivos y otras reflexiones sobre el despido*”, (Número Extraordinario monográfico sobre Ley 3/12 y RDL 20/12, Jurisprudencia Social, JPD, julio 2012).

PRECIADO DOMÈNECH, C.H., “*El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/12 de 6 de julio*” (Revista Jurisprudencia Social, JPD número 125, octubre 2012).

ROJO TORRECILLA, EDUARDO, “*Análisis de los contenidos más destacados del nuevo Reglamento de expedientes de regulación de empleo (Real Decreto 1483/2012 de 29 de Octubre) (II)*”, El Blog de Eduardo Rojo. Post viernes, 2 de Noviembre de 2012. [<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2012/11/analisis-de-los-contenidos-mas.html>].

La nueva configuración de los despidos colectivos en España a través del Real Decreto 1483/2012.

SEMPERE NAVARRO, A.V. “*La reglamentación del Despido Colectivo*” (Revista Aranzadi Doctrinal 6/2012) Editorial Aranzadi, SA, Pamplona 2012.

CABEZA PEREIRO, J., “*La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos*” Revista de Derecho Social, número 57.

CRUZ VILLALÓN, J.: “*Los expedientes de regulación de empleo en las Administraciones públicas*”, Revista de Derecho Social, número 49, 2010.

MOLINA NAVARRETE, C.: “*La versión parlamentaria de la reforma laboral 2012: mayor flexibilidad, mejoras técnicas y versos sueltos*”, Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros), número 352, 2012.

GOERLICH PESET, “*La extinción del contrato de trabajo en la reforma de 2012: la culminación de una larga evolución*”, en AA.VV. (Dirs. I. García-Perrote y J.R. Mercader) La regulación del mercado laboral, Análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012, Lex Nova, 2012, p. 352.

FALGUERA BARO, M.A., “*De mal (RDL 3/2012) en peor (Ley 3/2012): especial referencia a la impugnación de los despidos colectivos y otras reflexiones sobre el despido*”, (Número Extraordinario monográfico sobre Ley 3/12 y RDL 20/12, Jurisprudencia Social, JPD, julio 2012).

PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÉNECH, C.H.: “Extinción del contrato de trabajo versus suspensión y reducción de jornada en el Real Decreto Ley 3/2012”, *Aranzadi Social*, número 2, 2012.

GÓNZALEZ GÓNZALEZ, C.: “*Control judicial del despido colectivo tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero*”. Revista Aranzadi Doctrinal número 2/2012 (Comentario) , 11.

ANEXO I

→ Pronunciamientos judiciales.

STS 1038/2014. Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sección 1^a. Nº Recurso 46/2013.

Resumen: Casación. Despido colectivo. Apertura periodo de consultas (vigente RD -Ley 3/2012): Documentación a aportar. Negociación de buena fe. Determinación de existencia de grupo de empresas, documentación a aportar y responsabilidad.

STS 869/2014. Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sección 1^a. Nº Recurso 42/2013.

Resumen: RC. Despido colectivo. Comité de la empresa Curbimetal SA. Grupo de empresas. Requisitos del escrito de impugnación del recurso. Contabilidad en B. Falta de información a los representantes. Periodo de consultas. Buena fe en la negociación. Nulidad.

STS 6640/2013. Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sección 1^a. Nº Recurso 28/2013.

Resumen: Casación común. Despido colectivo. Legitimación pasiva de los trabajadores individuales afectados por la decisión empresarial e inadecuación de procedimiento.

STS 6434/2013. Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sección 1^a. Nº Recurso 24/2013.

Resumen: Despido colectivo. Inadecuación de procedimiento. Normas transitorias del RD Ley 3/2012.

STS 6391/2013. Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sección 1^a. Nº Recurso 3/2013.

Resumen: RC. Despido colectivo. Causas económicas. Tramitación del ERE. Inadmisión del RC por falta de fundamentación de la infracción legal. Concurrencia de causa económica. Negociación conforme a la buena fe. Inexistencia de grupo de empresas. Voto Particular.

AS 2012\1776. AN (Sala de lo Social, Sección 1^a), sentencia número. 75/2012 de 25 junio. **Resumen:** Despido colectivo nulo por actuación fraudulenta. Despido colectivo nulo por ser igual que el presentado en ERE anterior.

AS 2012\1674. AN (Sala de lo Social, Sección 1^a), sentencia número. 90/2012 de 25 julio. **Resumen:** Despido colectivo nulo por negociaciones paralelas. Periodo de consultas: manifestación de la negociación colectiva. El período de consultas, regulado en el art. 51.2ET , constituye el centro de gravedad del despido colectivo y traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 1998/59/CE, del Consejo.

AS 2012\867. TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1^a), sentencia número. 218/2012 de 28 marzo. **Resumen:** Abono de los salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia que se produce en fecha posterior al despido: Cómputo de la indemnización doble, hasta entrada en vigor 45 días,

En el mismo sentido se pronuncian las sentencias siguientes: Sentencia número. 811/2012 de 20 marzo. JUR 2012\188399; TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número. 182/2012 de 15 marzo. JUR 2012\115443; TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número. 386/2012 de 24 mayo. JUR 2012\203746; TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1^a), Auto de 29 marzo 2012. JUR 2012\166925; TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número. 418/2012 de 26 julio. JUR 2012\274076 ; TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número. 520/2012 de 5 julio. JUR 2012\239841; TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número 344/2012 de 28 junio. JUR 2012\274220; TSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número 4573/2012 de 18 junio. JUR 2012\274183; TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número. 1483/2012 de 10 mayo. JUR 2012\240509 TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número. 1487/2012 de 10 mayo. JUR 2012\239991; TSJ Asturias (Sala de lo Social, Sección 1^a), Sentencia número. 2197/2012 de 27 julio. JUR 2012\275221 TSJ Asturias (Sala de lo Social, Sección 1^a).

AS 2012\211. TSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1^a), sentencia de 21 febrero 2012. **Resumen:** En relación con la no superación de los umbrales exigidos en el art 51. En la mayoría de los casos se impone el cómputo de los trabajadores que se van a despedir computando hacia delante y hacia atrás, para evitar la finalidad del despido por goteo.

AS 2012\866. TSJS Pamplona (Navarra), número. 3, auto de 22 marzo 2012 y **AS 2012\284.** TSJS Pamplona (Navarra), número. 3, sentencia número. 75/2012 de 1 marzo. **Resumen:** Salarios de tramitación regla del prorrato. En el caso del cálculo de la indemnización por despido hasta la entrada en vigor del RDL 3/2012 en fecha 12 de febrero, el cálculo de la indemnización de x días al año prorratoando por mes los periodos inferiores a un año, debe realizarse únicamente en uno de los dos tramos computables y en concreto, en el tramo final que se corresponde con la fecha extintiva del contrato.

AS 2012\215. TSJS León (Castilla y León), número. 2, sentencia número. 72/2012 de 20 febrero. **Resumen:** No proceden los salarios de tramitación. Norma irretroactiva . Sentencia contraria a las anteriores. No procede al abono de los salarios de tramitación a un despido efectuado con anterioridad a la reforma operada por el RDL 3/2012, porque no existe derecho transitorio y porque se entiende que hacerlo así no es aplicación retroactiva de una norma desfavorables (...) además esta es la interpretación más acorde con el espíritu y finalidad de la normativa pues en definitiva toda ella pretende, insistimos de manera urgente e inmediata en razón de la gravedad de la actual crisis económica, reducir el coste del despido improcedente.

AS 2012\1673. TSJS Pamplona (Navarra), número. 3, sentencia de 5 junio 2012. **Resumen:** Criterios de selección de los trabajadores. Criterio empresarial en general En relación al despido colectivo. Tanto con anterioridad al RDL 3/2012 (no aplicable en el presente caso), como con posterioridad a su entrada en vigor, rigen aquí unas mismas reglas en orden a las facultades de selección de trabajadores afectados por un despido colectivo.

JUR 2012\271508. TSJ Murcia (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia número. 546/2012 de 9 julio. **Resumen:** Despido colectivo nulo. Reducción de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos. En relación con la nulidad del despido. Se produce como consecuencia del incumplimiento del periodo de consultas.

AS 2012\2409. SAN número. 142/2012 de 21 noviembre de 2012. **Resumen:** Despido colectivo: Conexión funcional con las medidas adoptadas. Las reglas de permanencia no son causa de nulidad del despido. Representación sindical global a efectos de negociación. Conexión funcional con las medidas adoptadas. “la nueva regulación del art. 51.1ET no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa.

AS 2013/2. SAN número. 112/2012 de 15 octubre de 2012. **Resumen:** Despido colectivo: Único intento de negociación: Mala fe, pese a la suficiencia de la documentación. Criterios de designación de los trabajadores afectados: Información capital en el período de consultas y buena fe.

Sobre la buena fe: STSJ Cataluña número. 13/2012, de 23-5-12 (**AS 2012, 1049**) y STSJ Madrid núm. 601/2012, de 25-6-12 (**AS 2012, 1773**).

AS 2012\2515. SAN número. 106/2012 de 28 septiembre de 2012. **Resumen:** Legitimación del grupo de empresas. Nivel global más garantista. Período de consultas. No lo desvirtúa la información empresarial sobre la comisión ad hoc. No se obstaculizó o mermó la negociación efectiva, el único argumento que queda en pie para negar legitimación al grupo es el del silencio de las normas reguladoras; argumento que entendemos insuficiente. Hubo presencia sindical, que podría haber asumido la representación si así lo hubiera decidido.

AS 2012\1784. SAN número. 92/2012 de 27 julio de 2012. **Resumen:** Nulidad del despido colectivo por no respetar el procedimiento legal. Efectos del finiquito. Probado que en los noventa días anteriores al 15-05-2012 la empresa demandada despidió disciplinariamente a cinco trabajadores, a quienes reconoció la improcedencia del despido y por causas objetivas a otros 29 trabajadores por causas objetivas, debemos convenir con la demandante, que la actuación empresarial constituyó un despido colectivo.

AS 2012\1678. SAN Sentencia número. 91/2012 de 26 julio de 2012. **Resumen:** La impugnación de despidos previos a la declaración de concurso no corresponde al juez del concurso. Nulidad del despido: Actuaciones fraudulentas en el desarrollo de las negociaciones, y presiones inadmisibles a los negociadores en el período de consultas.

AS 2013/1. STSJ País Vasco. Sentencia de 9 octubre de 2012. **Resumen:** Despido colectivo. Fraude de Ley. Despido colectivo como represalia de huelga. Apreciada que ha sido la concurrencia de indicios suficientes para proceder a invertir la carga probatoria, hemos de analizar ahora si, como exige la doctrina del Tribunal Constitucional que hemos repasado someramente más arriba, la empresa demandada acredita que su decisión de despido colectivo de toda la plantilla de los dos centros de trabajo en Araba tiene causas reales absolutamente ajena a la denunciada vulneración de este derecho fundamental y que aquellas causas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión impugnada, no bastando la negación de la vulneración de derechos fundamentales.

AS 2013/4. STSJ Andalucía (Málaga) Sentencia número. 1662/2012 de 25 de 2013. **Resumen:** Negociación de buena fe. No cabe apreciar que el Ayuntamiento no negociese de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, acuerdo que, desde un principio, se presentaba muy difícil ante la negativa de los representantes legales de los trabajadores a dar su conformidad a despido alguno.

AS 2012/2454. STSJ Murcia número. 546/2012 de 9 de julio de 2012. **Resumen:** **Despido colectivo:** Fraude de ley: Falta de razonabilidad en la concreción del personal afectado y omisión de los criterios. Derecho a la indemnidad de los trabajadores afectados por el despido colectivo.

AS 2012/1775. STSJ Madrid número. 542/2012 de 11 julio de 2012. **Resumen:** Despido colectivo. Determinación de las cuentas con el carácter de provisionales: No previsibilidad de la causa. Importancia del contenido del informe de gestión. En relación con la documentación legalmente requerida la Sala advierte un extremo que considera sumamente relevante y que, a nuestro entender, condiciona el examen de la causa económica alegada.

AS 5332/2012. SAN de 18 de diciembre de 2012. ROJ. **Resumen:** Grupo de empresas. Causa económica: conexión de funcionalidad. Grupo de empresas. Por consiguiente, si las empresas demandadas admiten pacíficamente su condición de grupo de empresas a efectos laborales, admitiéndose expresamente por todas las secciones sindicales presentes, salvo CGT, quien lo admitió tácitamente al aceptar la negociación global con el grupo de empresas como tal, ya que participó, sin protesta alguna, en una comisión sindical elegida conforme a la representatividad sindical de todas las empresas del grupo, teniéndose presente, por otra parte, que la medida empresarial pretendía la extinción de todos los contratos de trabajo con el cierre consiguiente, de todos sus centros de trabajo, debemos descartar que el grupo como tal no esté legitimado para promover el despido colectivo, por cuanto asume, con sus propios actos, refrendados por los propios actos de los sindicatos actuantes, que el grupo era el auténtico empleador de los trabajadores despedidos.

STS 2012/6844. Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Sección 1^a, sentencia de 20 junio 2012. N° de recurso 12\2012 **Resumen:** No aplicación del RDL 3/2012. En relación al grado de retroactividad de la norma convencional estatal o, es decir, la fecha a partir de la cual hemos de considerar incluido al sector autonómico de las residencias privadas de la tercera edad en el ámbito regulado por el Convenio Marco Estatal. Existen tres posibilidades que se pueden dar en el presente caso.

1. Desde que ha terminado la vigencia del anterior convenio autonómico, 2. Desde que se considera concluido el proceso de negociación, o 3. Desde el reconocimiento realizado mediante la sentencia. La solución más proporcionada (...) es que la aplicación del convenio estatal tenga efectos desde que se rompieron definitivamente las negociaciones del futuro convenio autonómico (hasta entonces operó la ultractividad del anterior). No se aplica el RDL 3/2012 por el momento de determinación del derecho aplicable. (...) Porque se hace depender, exclusivamente, de que deba entenderse finalizado sin acuerdo el proceso negociador "activo", (...) de buena fe. (...) La presunción opera siempre a favor de la buena fe y sólo cuando, mediante prueba plena o indicios realmente solventes, quepa atribuir una conducta torticera a alguno de los negociadores, cabría tomar en consideración las consecuencias previstas en el derecho común (art. 6.4 CC) para la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, e incluso, si fuere el caso, con los efectos indemnizatorios que, para los supuestos de abuso de derecho o de ejercicio antisocial del mismo (art. 7.2CC), tal conducta pudiera llegar a acarrear.

JUR 2012/231855. TSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1^a), sentencia número. 3928/2012 de 24 mayo. **Resumen:** No es posible la intervención judicial en bloqueo por inaplicación salarial. Por la vía del conflicto colectivo se pretende sustituir el acuerdo establecido en el art. 82.3 para inaplicar un convenio colectivo. No es posible la intervención judicial. En la última reforma llevada a cabo por medio del RDL 3/2012 se intenta buscar una solución a las situaciones de bloqueo, admitiendo la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda unilateralmente decidir que la cuestión sea sometida a la Comisión Consultiva estatal o autonómica.

ANEXO II

→ Datos estadísticos.

La Estadística de Regulación de Empleo presenta información sobre empresas, procedimientos y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada, según el procedimiento haya finalizado con acuerdo o sin acuerdo. La información se presenta desagregada por sexo del trabajador, tamaño de la empresa y causa alegada en el procedimiento, además de por sector de actividad y división de actividad y comunidad autónoma.

DOCUMENTO NÚMERO 1: Estadística de Regulación de Empleo. Datos Enero – Diciembre del año 2013.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de estadística.

DOCUMENTO NÚMERO 2: Comentario de los principales resultados.

Estadística de Regulación de Empleo. Datos Enero – Diciembre del año 2013.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de estadística.

DOCUMENTO NÚMERO 3: Estadística de Regulación de Empleo. Datos Enero – Febrero del año 2014.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de estadística.

DOCUMENTO NÚMERO 4: Comentario de los principales resultados.

Estadística de Regulación de Empleo. Datos Enero – Febrero del año 2014.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de estadística.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

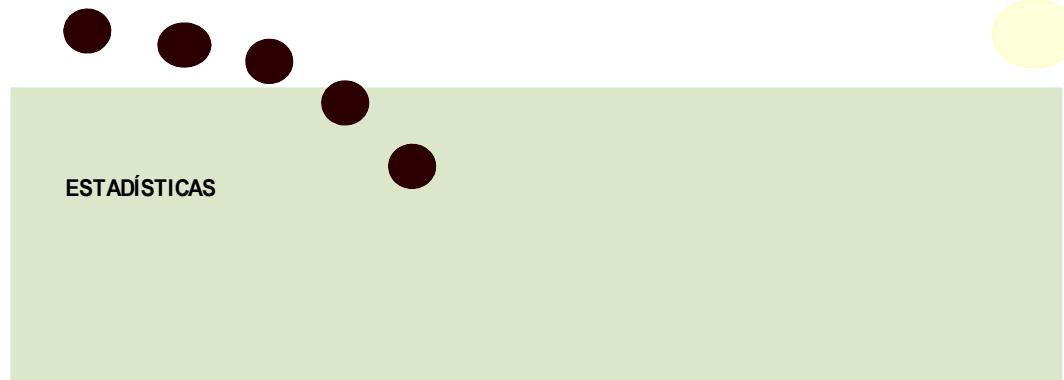
MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA



ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Enero - Diciembre 2013



NIPO: 270-14-016-X

Índice

ADVERTENCIA: Los datos de 2013 han sido regularizados, por lo que pasan a ser definitivos

CUADROS RESUMEN

Tabla REG-R1	Empresas, procedimientos y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada
Tabla REG-R2	Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada
Tabla REG-R3	Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada

CUADROS DE EVOLUCIÓN

Tabla REG-E1	Empresas, procedimientos y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada
Tabla REG-E2	Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada

TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Tabla REG-1	Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada,
Tabla REG-2	Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada,
Tabla REG-3	Empresas y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada,
Tabla REG-4	Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada,
Tabla REG-5	Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada,

REG-R1- EMPRESAS, PROCEDIMIENTOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN ACUERDO Y SEXO
Año 2013

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE IGUAL PERÍODO AÑO ANTERIOR	
		Absolutas	Relativas en %
EMPRESAS	21.228	-6.342	-23,0
PROCEDIMIENTOS (1)	28.415	-7.106	-20,0
Con acuerdo	26.607	-5.994	-18,4
Sin acuerdo	1.808	-1.112	-38,1
TRABAJADORES AFECTADOS	379.972	-103.341	-21,4
Con acuerdo	335.144	-90.296	-21,2
Sin acuerdo	44.828	-13.045	-22,5
Varones	277.223	-87.603	-24,0
Mujeres	102.749	-15.738	-13,3
Despidos colectivos	70.351	-12.525	-15,1
Suspensión de contrato	234.116	-66.597	-22,1
Reducción de jornada	75.505	-24.219	-24,3

(1) Se refiere a los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/ 2012, de 29 octubre, por el que se aprueba su Reglamento. No obstante, en los datos que figuran en esta tabla, 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.

REG-R2-TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR SECTOR Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
(1)

Año 2013

	TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATOS			REDUCCIÓN DE JORNADA		
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %
TOTAL	379.972	-103.341	-21,4	70.351	-12.525	-15,1#	234.116	-66.597	-22,1	75.505	-24.219	-24,3
SECTORES												
Agrario	2.682	-1.470	-35,4	535	128	31,4#	1.810	-1.357	-42,8	337	-241	-41,7
Industria	189.140	-63.873	-25,2	21.258	-5.603	-20,9#	147.134	-47.090	-24,2	20.748	-11.180	-35,0
Construcción	35.067	-15.375	-30,5	7.804	-3.669	-32,0#	22.369	-9.549	-29,9	4.894	-2.157	-30,6
Servicios	153.083	-22.623	-12,9	40.754	-3.381	-7,7#	62.803	-8.601	-12,0	49.526	-10.641	-17,7
SECCIONES												
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.682	-1.470	-35,4	535	128	31,4#	1.810	-1.357	-42,8	337	-241	-41,7
B Industrias extractivas	4.005	-294	-6,8	1.080	412	61,7#	2.649	-307	-10,4	276	-399	-59,1
C Industria manufacturera	178.709	-65.859	-26,9	18.713	-6.036	-24,4#	140.030	-49.450	-26,1	19.966	-10.373	-34,2
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.961	300	18,1	1.006	160	18,9#	921	606	192,4	34	-466	-93,2
E Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	4.465	1.980	79,7	459	-139	-23,2#	3.534	2.061	139,9	472	58	14,0
F Construcción	35.067	-15.375	-30,5	7.804	-3.669	-32,0#	22.369	-9.549	-29,9	4.894	-2.157	-30,6
G Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	39.441	-12.403	-23,9	10.091	80	0,8#	13.622	-6.218	-31,3	15.728	-6.265	-28,5
H Transporte y almacenamiento	16.965	-6.845	-28,7	5.203	661	14,6#	9.545	-3.123	-24,7	2.217	-4.383	-66,4
I Hostelería	13.703	1.104	8,8	3.133	1.234	65,0#	7.866	-174	-2,2	2.704	44	1,7
J Información y comunicaciones	13.658	586	4,5	8.419	991	13,3#	2.972	106	3,7	2.267	-511	-18,4
K Actividades financieras y de seguros	8.235	2.553	44,9	2.782	-1.539	-35,6#	1.481	447	43,2	3.972	3.645	1.114,7
L Actividades inmobiliarias	497	-518	-51,0	87	-53	-37,9#	98	-407	-80,6	312	-58	-15,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	17.556	-8.334	-32,2	3.626	-1.159	-24,2#	4.906	-4.583	-48,3	9.024	-2.592	-22,3
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	22.905	4.894	27,2	3.487	-196	-5,3#	13.472	4.116	44,0	5.946	974	19,6
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	214	-1.687	-88,7	211	-1.556	-88,1#	0	-104	-100,0	3	-27	-90,0
P Educación	3.718	-2.258	-37,8	898	-614	-40,6#	1.258	-1.040	-45,3	1.562	-604	-27,9
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	6.260	1.079	20,8	1.153	-93	-7,5#	3.041	1.309	75,6	2.066	-137	-6,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3.444	-1.049	-23,3	662	-974	-59,5#	1.978	295	17,5	804	-370	-31,5
S Otros servicios	6.428	761	13,4	957	-24	-2,4#	2.564	811	46,3	2.907	-26	-0,9
T Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	53	26	96,3	45	42	1.400,0#	0	-16	-100,0	8	0	0,0
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	6	-532	-98,9	0	-181	-100,0#	0	-20	-100,0	6	-331	-98,2

(1) La desagregación por actividad económica ha sido modificada respecto a la publicada en meses anteriores, al haberse contrastado la actividad económica de la empresa comunicada por las AA LL con la que figura en el Fichero de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social.

R3G-R3- TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Año 2013

	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATOS		REDUCCIÓN DE JORNADA					
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %
TOTAL	379.972	-103.341	-21,4	70.351	-12.525	-15,1#	234.116	-66.597	-22,1	75.505	-24.219	-24,3
Andalucía	26.107	-10.724	-29,1	7.025	-1.935	-21,6	10.330	-5.738	-35,7	8.752	-3.051	-25,8
Aragón	24.730	-5.908	-19,3	2.554	131	5,4	19.833	-4.916	-19,9	2.343	-1.123	-32,4
Asturias (Principado de)	19.194	-3.735	-16,3	2.566	105	4,3	13.816	-3.773	-21,5	2.812	-67	-2,3
Baleares (Illes)	3.286	-320	-8,9	913	57	6,7	1.245	-252	-16,8	1.128	-125	-10,0
Canarias	8.583	-2.550	-22,9	2.227	-1.202	-35,1	4.247	-304	-6,7	2.109	-1.044	-33,1
Cantabria	10.908	-384	-3,4	1.219	102	9,1	7.987	-480	-5,7	1.702	-6	-0,4
Castilla-La Mancha	10.901	-1.523	-12,3	1.978	-1.857	-48,4	5.785	568	10,9	3.138	-234	-6,9
Castilla y León	30.104	-16.813	-35,8	3.642	29	0,8	21.471	-15.605	-42,1	4.991	-1.237	-19,9
Cataluña	68.287	-19.324	-22,1	12.847	-3.251	-20,2	44.792	-9.469	-17,5	10.648	-6.604	-38,3
Comunitat Valenciana	36.838	-17.708	-32,5	5.631	-5.362	-48,8	22.063	-10.511	-32,3	9.144	-1.835	-16,7
Extremadura	4.722	-1.264	-21,1	992	6	0,6	1.352	-1.172	-46,4	2.378	-98	-4,0
Galicia	22.960	-6.702	-22,6	3.452	-48	-1,4	13.760	-5.783	-29,6	5.748	-871	-13,2
Madrid (Comunidad de)	50.954	3.291	6,9	18.797	3.374	21,9	21.337	5.561	35,2	10.820	-5.644	-34,3
Murcia (Región de)	3.776	-3.573	-48,6	1.117	-880	-44,1	1.224	-640	-34,3	1.435	-2.053	-58,9
Navarra (C. Foral de)	12.309	-4.588	-27,2	1.554	-646	-29,4	9.466	-3.680	-28,0	1.289	-262	-16,9
País Vasco	42.449	-9.499	-18,3	3.278	-976	-22,9	32.787	-8.873	-21,3	6.384	350	5,8
Rioja (La)	3.679	-2.104	-36,4	487	-219	-31,0	2.597	-1.510	-36,8	595	-375	-38,7
Ceuta y Melilla	185	87	88,8	72	47	188,0	24	-20	-45,5	89	60	206,9

REG-E1- EMPRESAS, PROCEDIMIENTOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN ACUERDO ENTRE LAS PARTES

AÑOS	EMPRESAS AFECTADAS (1)	PROCEDIMIENTOS (2)			TRABAJADORES AFECTADOS											
					TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATO			REDUCCIÓN DE JORNADA		
		Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo
2003	2.674	4.329	3.491	838	83.481	70.334	13.147	42.960	37.842	5.118	38.513	30.757	7.756	2.008	1.735	273
2004	2.380	4.405	3.742	663	60.276	49.974	10.302	31.169	27.768	3.401	28.582	21.793	6.789	525	413	112
2005	2.539	3.977	3.088	889	72.563	57.837	14.726	34.911	31.040	3.871	36.802	26.329	10.473	850	468	382
2006	1.784	3.481	3.065	416	51.952	45.429	6.523	27.169	24.940	2.229	24.626	20.346	4.280	157	143	14
2007	1.820	3.794	3.163	631	58.401	47.855	10.546	25.742	24.383	1.359	32.433	23.271	9.162	226	201	25
2008	4.227	6.249	5.583	666	148.088	124.404	23.684	40.572	37.949	2.623	104.841	84.022	20.819	2.675	2.433	242
2009	14.009	19.434	17.532	1.902	549.282	477.542	71.740	63.476	56.118	7.358	465.215	403.397	61.818	20.591	18.027	2.564
2010	13.029	17.269	15.636	1.633	302.746	265.384	37.362	52.534	45.161	7.373	211.942	184.023	27.919	38.270	36.200	2.070
2011	16.094	21.168	19.372	1.796	343.629	309.125	34.504	67.981	60.336	7.645	215.012	194.980	20.032	60.636	53.809	6.827
2012	27.570	35.521	32.601	2.920	483.313	425.440	57.873	82.876	64.175	18.701	300.713	273.506	27.207	99.724	87.759	11.965
2013	21.228	28.415	26.607	1.808	379.972	335.144	44.828	70.351	54.735	15.616	234.116	212.550	21.566	75.505	67.859	7.646
2012:																
Ene.	1.942	2.262	2.148	114	29.525	27.603	1.922	5.717	5.283	434	17.651	16.258	1.393	6.157	6.062	95
Feb.	2.227	2.480	2.330	150	33.647	29.728	3.919	5.370	4.375	995	21.407	18.856	2.551	6.870	6.497	373
Mar.	3.127	3.498	3.174	324	45.116	38.323	6.793	8.802	7.291	1.511	26.706	22.701	4.005	9.608	8.331	1.277
Abr.	2.588	2.902	2.608	294	34.990	30.050	4.940	5.951	4.503	1.448	21.280	18.879	2.401	7.759	6.668	1.091
May.	2.960	3.330	3.003	327	44.947	40.247	4.700	5.931	4.254	1.677	29.789	28.061	1.728	9.227	7.932	1.295
Jun.	3.073	3.455	3.172	283	46.936	41.941	4.995	6.306	4.580	1.726	28.995	27.212	1.783	11.635	10.149	1.486
Jul.	2.760	3.286	3.013	273	53.107	48.662	4.445	8.305	6.493	1.812	36.735	34.627	2.108	8.067	7.542	525
Ago.	1.922	2.257	2.029	228	28.429	23.826	4.603	7.915	5.188	2.727	15.323	13.976	1.347	5.191	4.662	529
Sep.	1.754	2.045	1.909	136	34.788	32.433	2.355	5.729	4.734	995	24.342	23.163	1.179	4.717	4.536	181
Oct.	2.858	3.172	2.896	276	42.975	37.254	5.721	5.991	4.584	1.407	27.216	23.823	3.393	9.768	8.847	921
Nov.	2.654	3.016	2.782	234	33.092	29.144	3.948	6.920	5.165	1.755	18.959	17.122	1.837	7.213	6.857	356
Dic.	3.250	3.818	3.537	281	55.761	46.229	9.532	9.939	7.725	2.214	32.310	28.828	3.482	13.512	9.676	3.836
2013:																
Ene.	2.683	3.305	3.106	199	49.054	43.664	5.390	7.830	5.708	2.122	32.327	29.764	2.563	8.897	8.192	705
Feb.	2.814	3.194	2.966	228	41.674	35.332	6.342	6.032	4.635	1.397	27.153	22.659	4.494	8.489	8.038	451
Mar.	2.695	3.158	2.936	222	36.755	33.116	3.639	8.241	6.523	1.718	20.405	18.884	1.521	8.109	7.709	400
Abr.	2.152	2.560	2.362	198	30.493	26.886	3.607	6.621	5.337	1.284	17.249	15.381	1.868	6.623	6.168	455
May.	2.199	2.539	2.416	123	27.374	24.998	2.376	7.023	5.801	1.222	14.486	13.601	885	5.865	5.596	269
Jun.	1.963	2.361	2.206	155	32.683	24.416	8.267	6.326	4.316	2.010	16.543	14.261	2.282	9.814	5.839	3.975
Jul.	1.820	2.302	2.105	197	47.790	43.111	4.679	7.048	5.461	1.587	34.546	31.723	2.823	6.196	5.927	269
Ago.	1.078	1.336	1.229	107	14.715	11.453	3.262	4.393	3.298	1.095	7.133	5.470	1.663	3.189	2.685	504
Sep.	1.109	1.262	1.207	55	11.400	9.887	1.513	2.454	1.526	928	6.300	5.808	492	2.646	2.553	93
Oct.	1.728	1.987	1.886	101	20.370	18.749	1.621	3.029	2.547	482	12.227	11.189	1.038	5.114	5.013	101
Nov.	1.651	1.831	1.731	100	27.373	25.752	1.621	4.085	3.131	954	19.471	18.978	493	3.817	3.643	174
Dic.	2.173	2.580	2.457	123	40.291	37.780	2.511	7.269	6.452	817	26.276	24.832	1.444	6.746	6.496	250

(1) El dato anual en Empresas no coincide con la suma de los meses correspondientes, debido a que una misma empresa puede tener trabajadores afectados en distintos meses.

(2) Se refiere a los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 octubre, por el que se aprueba su Reglamento; con anterioridad a esa fecha se recogen los expedientes de Regulación de Empleo de extinciones colectivas, suspensión de contrato y reducción de jornada. No obstante, en los datos que figuran en esta tabla, 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.

REG-E2 - TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (1)

AÑOS	TRABAJADORES AFECTADOS															
	TOTAL				DESPIDOS COLECTIVOS				SUSPENSIÓN DE CONTRATO				REDUCCIÓN DE JORNADA			
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2009	7.376	429.699	20.223	91.984	358	36.497	6.531	20.090	6.934	380.403	12.794	65.084	84	12.799	898	6.810
2010	5.952	199.911	25.864	71.019	855	24.841	6.775	20.063	4.992	150.327	16.956	39.667	105	24.743	2.133	11.289
2011	5.605	193.717	38.346	105.961	736	21.658	9.520	36.067	4.645	147.124	23.010	40.233	224	24.935	5.816	29.661
2012	4.152	253.013	50.442	175.706	407	26.861	11.473	44.135	3.167	194.224	31.918	71.404	578	31.928	7.051	60.167
2013	2.682	189.140	35.067	153.083	535	21.258	7.804	40.754	1.810	147.134	22.369	62.803	337	20.748	4.894	49.526
2012:																
Ene.	565	14.728	3.651	10.581	52	1.923	1.204	2.538	483	10.919	2.034	4.215	30	1.886	413	3.828
Feb.	305	18.765	3.665	10.912	-	2.129	723	2.518	262	14.116	2.562	4.467	43	2.520	380	3.927
Mar.	511	22.159	4.981	17.465	9	2.839	1.082	4.872	479	15.652	3.117	7.458	23	3.668	782	5.135
Abr.	166	18.013	4.477	12.334	-	2.149	845	2.957	130	12.641	3.116	5.393	36	3.223	516	3.984
May.	247	23.947	5.164	15.589	10	1.808	1.154	2.959	143	19.324	3.380	6.942	94	2.815	630	5.688
Jun.	245	24.961	4.294	17.436	7	2.326	980	2.993	170	19.660	2.611	6.554	68	2.975	703	7.889
Jul.	246	30.503	4.903	17.455	16	2.609	1.382	4.298	164	25.404	2.871	8.296	66	2.490	650	4.861
Ago.	354	13.508	2.571	11.996	151	2.003	759	5.002	177	9.955	1.356	3.835	26	1.550	456	3.159
Sep.	385	19.907	3.120	11.376	60	905	632	4.132	282	17.461	2.020	4.579	43	1.541	468	2.665
Oct.	436	24.199	3.953	14.387	49	2.114	549	3.279	346	17.890	2.846	6.134	41	4.195	558	4.974
Nov.	407	15.414	4.340	12.931	26	2.412	1.034	3.448	328	10.697	2.393	5.541	53	2.305	913	3.942
Dic.	285	26.909	5.323	23.244	27	3.644	1.129	5.139	203	20.505	3.612	7.990	55	2.760	582	10.115
2013:																
Ene.	315	28.442	3.876	16.421	73	1.824	785	5.148	205	24.173	2.689	5.260	37	2.445	402	6.013
Feb.	278	21.616	3.303	16.477	12	1.896	484	3.640	230	16.860	2.323	7.740	36	2.860	496	5.097
Mar.	316	17.316	4.016	15.107	103	3.003	679	4.456	173	11.745	2.756	5.731	40	2.568	581	4.920
Abr.	67	13.356	3.347	13.723	0	1.648	481	4.492	38	9.758	2.350	5.103	29	1.950	516	4.128
May.	205	11.470	4.736	10.963	51	1.927	1.466	3.579	90	7.877	2.475	4.044	64	1.666	795	3.340
Jun.	174	11.858	2.555	18.096	42	2.907	699	2.678	102	7.504	1.394	7.543	30	1.447	462	7.875
Jul.	278	31.495	2.332	13.685	133	1.745	868	4.302	126	27.873	1.228	5.319	19	1.877	236	4.064
Ago.	381	4.602	1.512	8.220	20	1.025	394	2.954	353	2.652	914	3.214	8	925	204	2.052
Sep.	68	5.603	1.428	4.301	11	1.044	282	1.117	48	3.826	960	1.466	9	733	186	1.718
Oct.	172	8.649	2.241	9.308	41	866	537	1.585	115	6.594	1.483	4.035	16	1.189	221	3.688
Nov.	212	14.426	2.319	10.416	19	1.342	576	2.148	186	12.127	1.343	5.815	7	957	400	2.453
Dic.	216	20.307	3.402	16.366	30	2.031	553	4.655	144	16.145	2.454	7.533	42	2.131	395	4.178

(1) La desagregación por actividad económica ha sido modificada respecto a la publicada en meses anteriores, al haberse contrastado la actividad económica de la empresa comunicada por las AA LL con la que figura en el Fichero de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social.

REG-1. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SEXO

Año 2013

SEXO	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre
TOTAL	40.291	379.972	7.269	70.351	26.276	234.116	6.746	75.505
Varones	30.084	277.223	5.297	48.024	20.572	182.600	4.215	46.599
Mujeres	10.207	102.749	1.972	22.327	5.704	51.516	2.531	28.906

REG-2. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SECTOR Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD (1)

Año 2013

SECTORES Y DIVISIONES DE ACTIVIDAD	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre
TOTAL	40.291	379.972	7.269	70.351	26.276	234.116	6.746	75.505
Agrario	216	2.682	30	535	144	1.810	42	337
No Agrario	40.075	377.290	7.239	69.816	26.132	232.306	6.704	75.168
Industria	20.307	189.140	2.031	21.258	16.145	147.134	2.131	20.748
Construcción	3.402	35.067	553	7.804	2.454	22.369	395	4.894
Servicios	16.366	153.083	4.655	40.754	7.533	62.803	4.178	49.526
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	81	1.114	-	211	40	629	41	274
02 Silvicultura y explotación forestal	22	458	-	197	21	214	1	47
03 Pesca y acuicultura	113	1.110	30	127	83	967	-	16
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	-	1.965	-	569	-	1.396	-	-
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural	-	-	-	-	-	-	-	-
07 Extracción de minerales metálicos	-	96	-	47	-	49	-	-
08 Otras industrias extractivas	115	1.936	9	464	65	1.196	41	276
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	-	8	-	-	-	8	-	-
10 Industria de la alimentación	628	8.316	101	1.974	416	4.855	111	1.487
11 Fabricación de bebidas	160	754	-	19	147	501	13	234
12 Industria del tabaco	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Industria textil	973	5.308	100	660	862	3.754	11	894
14 Confección de prendas de vestir	77	2.939	6	761	21	1.302	50	876
15 Industria del cuero y del calzado	170	1.409	57	333	97	901	16	175
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	594	5.063	-	487	549	3.932	45	644
17 Industria del papel	442	3.007	184	664	194	2.044	64	299
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados: impresión, encuadernación	298	4.337	38	689	81	1.531	179	2.117
19 Coquerías y refino de petróleo	-	18	-	-	-	13	-	5
20 Industria química	257	2.687	143	488	11	1.692	103	507
21 Fabricación de productos farmacéuticos	8	856	-	287	-	543	8	26
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	822	7.198	140	662	622	5.998	60	538
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2.136	15.413	184	2.417	1.728	11.523	224	1.473
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	2.332	20.249	-	1.070	2.267	18.737	65	442
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2.105	20.576	128	2.806	1.724	14.892	253	2.878
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	582	2.632	-	462	480	1.644	102	526
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	61	3.860	-	582	45	2.516	16	762
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	935	8.247	180	713	645	5.761	110	1.773
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	4.581	50.789	436	1.458	4.117	48.928	28	403
30 Fabricación de otro material de transporte	1.201	3.252	85	412	1.112	2.480	4	360
31 Fabricación de muebles	759	8.509	56	972	312	4.843	391	2.694
32 Otras industrias manufactureras	236	1.014	40	137	109	403	87	474
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	253	2.276	112	660	85	1.237	56	379
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	32	1.961	32	1.006	-	921	-	34
36 Captación, depuración y distribución de agua	-	144	-	113	-	9	-	22
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	-	4	-	-	-	-	-	4
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	550	4.315	-	346	456	3.523	94	446
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	-	2	-	-	-	2	-	-
41 Construcción de edificios	1.204	11.275	238	3.025	788	6.699	178	1.551
42 Ingeniería civil	485	2.716	31	348	407	2.121	47	247
43 Actividades de construcción especializada	1.713	21.076	284	4.431	1.259	13.549	170	3.096
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.767	10.691	315	1.862	1.077	5.529	375	3.300
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.617	16.920	240	4.136	664	5.240	713	7.544
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.147	11.830	700	4.093	168	2.853	279	4.884
49 Transporte terrestre y por tubería	577	6.559	76	1.297	472	4.582	29	680
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	125	213	125	129	-	22	-	62
51 Transporte aéreo	119	3.660	73	2.017	-	1.258	46	385
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1.742	6.005	119	1.536	1.507	3.613	116	856
53 Actividades postales y de correos	29	528	-	224	-	70	29	234

REG-2. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SECTOR Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD (1)

Año 2013

SECTORES Y DIVISIONES DE ACTIVIDAD	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre
55 Servicios de alojamiento	891	7.093	297	1.467	574	4.759	20	867
56 Servicios de comidas y bebidas	454	6.610	127	1.666	209	3.107	118	1.837
58 Edición	904	3.090	782	1.445	91	814	31	831
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	42	719	28	399	1	127	13	193
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	10	1.968	10	1.202	-	613	-	153
61 Telecomunicaciones	479	4.034	479	3.707	-	166	-	161
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	204	3.480	11	1.570	55	1.131	138	779
63 Servicios de información	33	367	-	96	15	121	18	150
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	544	7.298	503	2.241	40	1.350	1	3.707
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	8	509	-	414	1	18	7	77
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	12	428	-	127	1	113	11	188
68 Actividades inmobiliarias	52	497	10	87	21	98	21	312
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	548	4.268	75	539	73	811	400	2.918
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	124	1.358	15	418	27	344	82	596
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	739	6.947	113	1.602	251	2.487	375	2.858
72 Investigación y desarrollo	53	1.127	33	217	5	439	15	471
73 Publicidad y estudios de mercado	40	1.398	-	399	5	413	35	586
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	197	2.387	77	438	10	379	110	1.570
75 Actividades veterinarias	-	71	-	13	-	33	-	25
77 Actividades de alquiler	268	2.531	-	552	204	1.165	64	814
78 Actividades relacionadas con el empleo	6	413	-	216	-	9	6	188
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	166	2.472	123	965	14	186	29	1.321
80 Actividades de seguridad e investigación	24	1.296	9	252	1	898	14	146
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	1.316	13.645	7	477	1.083	10.203	226	2.965
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	156	2.548	19	1.025	116	1.011	21	512
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3	214	-	211	-	-	3	3
85 Educación	350	3.718	59	898	155	1.258	136	1.562
86 Actividades sanitarias	236	2.805	31	392	70	1.129	135	1.284
87 Asistencia en establecimientos residenciales	306	1.413	113	615	119	425	74	373
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	146	2.042	13	146	98	1.487	35	409
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	42	798	-	192	2	468	40	138
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	8	128	-	27	6	35	2	66
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	129	1.032	-	25	124	686	5	321
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	76	1.486	12	418	50	789	14	279
94 Actividades asociativas	549	4.102	24	774	203	1.822	322	1.506
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	26	829	2	52	6	300	18	477
96 Otros servicios personales	82	1.497	16	131	15	442	51	924
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	20	53	19	45	-	-	1	8
98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	-	-	-	-	-	-	-	-
99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	6	-	-	-	-	-	6

(1) La desagregación por actividad económica ha sido modificada respecto a la publicada en meses anteriores, al haberse contrastado la actividad económica de la empresa comunicada por las AA LL con la que figura en el Fichero de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social.

REG-3. EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

Año 2013

TAMAÑO DE EMPRESA	TOTAL (1)		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre
EMPRESAS								
Total	2.173	21.228	210	2.313	1.075	10.391	1.093	11.039
1 - 9	1.244	13.086	54	527	532	5.645	745	7.897
10 - 24	479	4.602	52	712	261	2.548	222	2.056
25 - 49	173	1.662	23	380	106	1.056	73	614
50 - 249	210	1.472	59	501	133	908	45	408
250 - 499	26	180	4	64	22	121	3	27
500 - 999	19	101	7	46	12	61	-	9
1.000 - 4.999	13	99	4	61	7	44	3	20
5.000 y más	9	26	7	22	2	8	2	8
TRABAJADORES								
Total	40.291	379.972	7.269	70.351	26.276	234.116	6.746	75.505
1 - 9	3.987	44.856	323	3.377	1.770	19.692	1.894	21.787
10 - 24	5.299	56.555	811	10.237	2.724	29.056	1.764	17.262
25 - 49	4.351	43.968	506	8.859	2.520	24.979	1.325	10.130
50 - 249	12.663	93.757	1.967	18.720	9.081	60.139	1.615	14.898
250 - 499	4.353	33.248	245	4.998	4.062	26.247	46	2.003
500 - 999	4.258	25.760	581	5.005	3.677	19.358	-	1.397
1.000 - 4.999	3.540	39.958	1.068	11.034	2.374	24.928	98	3.996
5.000 y más	1.840	41.870	1.768	8.121	68	29.717	4	4.032

(1) El dato total de Empresas no coincide con la suma de las empresas afectadas por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada, debido a que una misma empresa puede llevar a cabo más de una medida.

REG-4. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN CAUSA ALEGADA

Año 2013

CAUSA ALEGADA	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre
TOTAL	40.291	379.972	7.269	70.351	26.276	234.116	6.746	75.505
Económicas	21.963	224.370	5.722	56.364	11.008	109.137	5.233	58.869
Perdidas actuales	12.257	102.012	4.616	32.443	4.864	40.802	2.777	28.767
Disminución del nivel de ingresos o ventas	4.485	56.396	507	11.506	2.609	29.954	1.369	14.936
Previsión de perdidas	615	3.988	8	1.130	572	2.500	35	358
Administración Pública: insuficiencia presupuestaria	-	437	-	437	-	-	-	-
Otras	4.606	61.537	591	10.848	2.963	35.881	1.052	14.808
Técnicas	264	10.832	10	586	228	9.694	26	552
Organizativas	4.101	33.942	275	3.500	3.679	27.849	147	2.593
De producción	13.814	108.586	1.228	9.657	11.246	85.466	1.340	13.463
Fuerza mayor	149	2.242	34	244	115	1.970	-	28

REG-5. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA

Año 2013

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre	Diciembre	Acumulado Enero-Diciembre
T O T A L	40.291	379.972	7.269	70.351	26.276	234.116	6.746	75.505
ANDALUCÍA	2.246	26.107	747	7.025	757	10.330	742	8.752
Almería	184	1.686	57	652	46	374	81	660
Cádiz	338	3.080	101	599	140	1.510	97	971
Córdoba	155	3.105	53	502	68	1.318	34	1.285
Granada	186	2.112	79	544	28	574	79	994
Huelva	270	1.535	95	297	26	577	149	661
Jaén	135	2.383	9	510	79	1.028	47	845
Málaga	387	4.658	135	1.347	217	2.281	35	1.030
Sevilla	591	7.548	218	2.574	153	2.668	220	2.306
ARAGÓN	3.689	24.730	173	2.554	3.228	19.833	288	2.343
Huesca	198	1.409	17	175	117	909	64	325
Teruel	236	1.520	10	162	190	1.119	36	239
Zaragoza	3.255	21.801	146	2.217	2.921	17.805	188	1.779
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	2.319	19.194	286	2.566	1.857	13.816	176	2.812
BALEARS (ILLES)	231	3.286	113	913	96	1.245	22	1.128
CANARIAS	733	8.583	310	2.227	178	4.247	245	2.109
Las Palmas	256	4.024	118	1.128	97	2.128	41	768
S.C.Tenerife	477	4.559	192	1.099	81	2.119	204	1.341
CANTABRIA	1.332	10.908	32	1.219	1.195	7.987	105	1.702
CASTILLA-LA MANCHA	641	10.901	60	1.978	363	5.785	218	3.138
Albacete	48	2.627	3	632	25	1.396	20	599
Ciudad Real	70	2.529	17	407	13	1.316	40	806
Cuenca	99	859	8	96	69	455	22	308
Guadalajara	171	1.347	3	286	124	722	44	339
Toledo	253	3.539	29	557	132	1.896	92	1.086
CASTILLA Y LEÓN	2.710	30.104	320	3.642	1.968	21.471	422	4.991
Ávila	83	601	9	52	39	386	35	163
Burgos	728	6.901	11	541	674	5.720	43	640
León	375	7.410	98	1.114	176	5.233	101	1.063
Palencia	242	2.431	24	209	200	1.999	18	223
Salamanca	232	2.092	21	296	152	975	59	821
Segovia	76	783	13	73	46	465	17	245
Soria	47	1.067	2	116	31	833	14	118
Valladolid	742	7.645	113	975	520	5.269	109	1.401
Zamora	185	1.174	29	266	130	591	26	317
CATALUÑA	8.269	68.287	1.801	12.847	5.464	44.792	1.004	10.648
Barcelona	6.877	57.225	1.532	10.587	4.657	38.536	688	8.102
Girona	636	4.451	72	927	487	2.407	77	1.117
Lleida	319	2.518	36	431	164	1.672	119	415
Tarragona	437	4.093	161	902	156	2.177	120	1.014
COMUNITAT VALENCIANA	5.419	36.838	520	5.631	4.161	22.063	738	9.144
Alicante	1.044	6.989	124	1.195	739	4.008	181	1.786
Castellón	917	6.495	27	623	768	4.660	122	1.212
Valencia	3.458	23.354	369	3.813	2.654	13.395	435	6.146
EXTREMADURA	597	4.722	82	992	288	1.352	227	2.378
Badajoz	512	2.987	77	697	261	1.016	174	1.274
Cáceres	85	1.735	5	295	27	336	53	1.104
GALICIA	2.765	22.960	283	3.452	1.901	13.760	581	5.748
A Coruña	720	7.937	141	1.623	387	3.858	192	2.456
Lugo	229	1.569	34	259	70	764	125	546
Ourense	228	2.681	17	401	150	1.686	61	594
Pontevedra	1.588	10.773	91	1.169	1.294	7.452	203	2.152
MADRID (COMUNIDAD DE)	4.538	50.954	2.062	18.797	1.586	21.337	890	10.820
MURCIA (REGIÓN DE)	380	3.776	169	1.117	58	1.224	153	1.435
DE)	1.201	12.309	54	1.554	977	9.466	170	1.289
PAÍS VASCO	2.478	42.449	216	3.278	1.660	32.787	602	6.384
Álava	691	16.039	14	558	576	14.148	101	1.333
Guipúzcoa	365	11.040	89	1.082	110	8.102	166	1.856
Vizcaya	1.422	15.370	113	1.638	974	10.537	335	3.195
RIOJA (LA)	691	3.679	41	487	523	2.597	127	595
Ceuta	12	84	-	54	-	3	12	27
Melilla	40	101	-	18	16	21	24	62



Estadística de Regulación de Empleo

La Estadística de Regulación de Empleo presenta información sobre empresas, procedimientos y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada, según el procedimiento haya finalizado con acuerdo o sin acuerdo. Para los trabajadores afectados por estas medidas (principal indicador de seguimiento), se presenta información desagregada por sexo del trabajador, tamaño de la empresa y causa alegada en el procedimiento, además de por sector de actividad y división de actividad y comunidad autónoma. Asimismo, se presentan estos desgloses en el apartado "principales series"

Comentario de principales resultados

Datos Enero-Diciembre 2013

EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

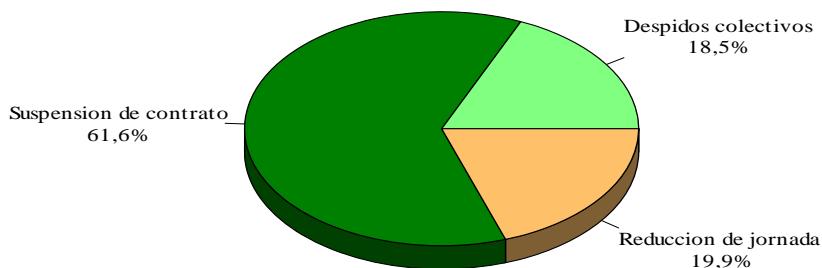
Enero-Diciembre 2013

El número de empresas afectadas por procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada fue 21.228.

El número de procedimientos finalizados con acuerdo representó el 93,6 %, frente al 6,4 % que lo hizo sin acuerdo. Asimismo, el total de trabajadores afectados ascendió a 379.972, de los cuales 335.144 (88,2%) estaban afectados por procedimientos finalizados con acuerdo y 44.828 (11,8 %) lo estaban por procedimientos finalizados sin acuerdo.

Del total de trabajadores afectados, 70.351 (18,5 %) trabajadores fueron afectados por despidos colectivos, 234.116 (61,6 %) por suspensión de contrato, y 75.505 (19,9 %) por reducción de jornada.

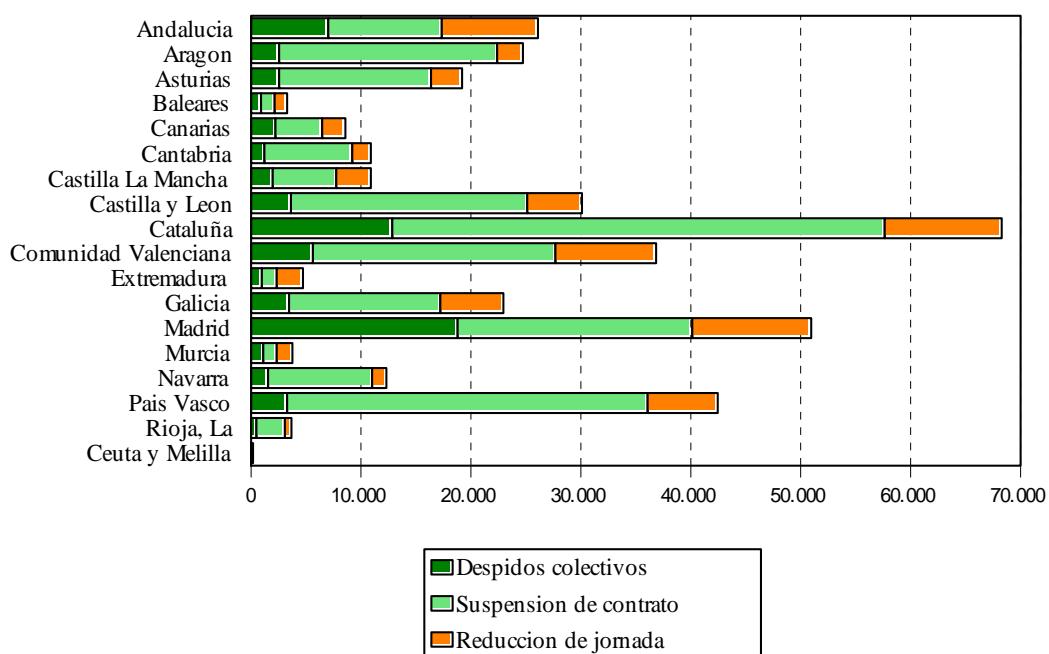
TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA





- ✓ Por sexo, el 73 % son varones y el 27 % son mujeres.
- ✓ Por sector de actividad, el 0,7 % de los trabajadores pertenecen al sector agrario, el 49,8 % al de la Industria (47 % en “Industria manufacturera”), el 9,2 % a la Construcción, y el 40,3 % al sector Servicios (10,4 % “Comercio al por mayor, menor y reparación vehículos de motor”).
- ✓ Por Comunidad autónoma, la que tiene mayor número de trabajadores afectados es Cataluña 68.287, seguida de la Comunidad de Madrid 50.954, País Vasco 42.449, Comunidad Valenciana 36.838 y Castilla y León 30.104 trabajadores respectivamente. Por volumen de despidos colectivos, destaca la Comunidad de Madrid con 18.797, seguida de Cataluña 12.847, Andalucía 7.025, Comunidad Valenciana 5.631, Castilla y León 3.642, Galicia 3.452 y el País Vasco 3.278 trabajadores afectados respectivamente.

TRABAJADORES AFECTADOS, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA



Las variaciones **respecto al mismo periodo del año anterior** presentan el siguiente detalle:

- ✓ El número de empresas afectadas por procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada disminuyó en un -23 %.
- ✓ Los procedimientos finalizados con acuerdo descendieron un -18,4 % y los finalizados sin acuerdo lo hicieron un -38,1 %. Asimismo, los trabajadores afectados han disminuido en un -21,4 %, con un descenso del -21,2 % los afectados por procedimientos que finalizaron con acuerdo y del -22,5 % los afectados por procedimientos que finalizaron sin acuerdo.



- ✓ Los trabajadores afectados por despidos colectivos descendieron un -15,1 %, los de suspensión de contrato un -22,1 % y los de reducción de jornada un -24,3 %.
 - ✓ Los varones han disminuido en un -24,0 % y las mujeres en un -13,3 %.
 - ✓ Por sectores de actividad, se ha producido una descenso en el número de trabajadores afectados en todos los sectores: en Agricultura -35,4 % (ha disminuido en -1.470 trabajadores), Industria -25,2 % (destacando en este sector la disminución en la “Industria manufacturera” -65.859 trabajadores), Construcción -30,5 %, (ha disminuido en -15.375 trabajadores) y en el sector Servicios un 12,9 %, (destaca el descenso de -12.403 trabajadores en el “Comercio al por mayor y por menor, reparación vehículos motor”, -8.334 en “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, y -6.845 en “Transporte y almacenamiento”). Por el contrario, destaca el aumento en el sector Servicios de 4.894 trabajadores en “Actividades administrativas y servicios auxiliares” y de 2.553 en “Actividades financieras y de seguros.
 - ✓ Por Comunidades Autónomas, y en lo que respecta a las variaciones en términos absolutos señalar los descensos en trabajadores afectados de Cataluña -19.324, de la Comunidad Valenciana -17.708, Castilla y León -16.813, Andalucía -10.724 y País Vasco -9.499. Asimismo, se ha observado una disminución destacable en las variaciones en términos relativos respecto del año anterior, señalando Murcia -48,6 %, La Rioja -36,4 %, Castilla-León -35,8 % y en la Comunidad Valenciana -32,5 %.

Diciembre de 2013

El número total de trabajadores afectados por procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada comunicados a la autoridad laboral fue de 40.291, de los cuales 7.269 han sido afectados por despidos colectivos, 26.276 por suspensión de contrato y 6.746 afectados por reducción de jornada, lo que supone un descenso en términos relativos respecto del mismo mes del año anterior del -27,7 % en el total, -26,9 % en despidos colectivos, -18,7 % en suspensión de contrato y -50,1 % en reducción de jornada.

REG-R1- EMPRESAS, PROCEDIMIENTOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN ACUERDO Y SEXO

Año 2013

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE IGUAL PERÍODO AÑO ANTERIOR	
		Absolutas	Relativas en %
EMPRESAS	21.228	-6.342	-23,0
PROCEDIMIENTOS (1)	28.415	-7.106	-20,0
Con acuerdo	26.607	-5.994	-18,4
Sin acuerdo	1.808	-1.112	-38,1
TRABAJADORES AFECTADOS	379.972	-103.341	-21,4
Con acuerdo	335.144	-90.296	-21,2
Sin acuerdo	44.828	-13.045	-22,5
Varones	277.223	-87.603	-24,0
Mujeres	102.749	-15.738	-13,3
Despidos colectivos	70.351	-12.525	-15,1
Suspensión de contrato	234.116	-66.597	-22,1
Reducción de jornada	75.505	-24.219	-24,3

(1) Se refiere a los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/ 2012, de 29 octubre, por el que se aprueba su Reglamento. No obstante, en los datos que figuran en esta tabla, 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.

REG-R2-TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR SECTOR Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (1)

Año 2013

	TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATOS			REDUCCIÓN DE JORNADA		
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior	
		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %
TOTAL	379.972	-103.341	-21,4	70.351	-12.525	-15,1	234.116	-66.597	-22,1	75.505	-24.219	-24,3
SECTORES												
Agrario	2.682	-1.470	-35,4	535	128	31,4	1.810	-1.357	-42,8	337	-241	-41,7
Industria	189.140	-63.873	-25,2	21.258	-5.603	-20,9	147.134	-47.090	-24,2	20.748	-11.180	-35,0
Construcción	35.067	-15.375	-30,5	7.804	-3.669	-32,0	22.369	-9.549	-29,9	4.894	-2.157	-30,6
Servicios	153.083	-22.623	-12,9	40.754	-3.381	-7,7	62.803	-8.601	-12,0	49.526	-10.641	-17,7
SECCIONES												
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.682	-1.470	-35,4	535	128	31,4	1.810	-1.357	-42,8	337	-241	-41,7
B Industrias extractivas	4.005	-294	-6,8	1.080	412	61,7	2.649	-307	-10,4	276	-399	-59,1
C Industria manufacturera	178.709	-65.859	-26,9	18.713	-6.036	-24,4	140.030	-49.450	-26,1	19.966	-10.373	-34,2
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.961	300	18,1	1.006	160	18,9	921	606	192,4	34	-466	-93,2
E Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	4.465	1.980	79,7	459	-139	-23,2	3.534	2.061	139,9	472	58	14,0
F Construcción	35.067	-15.375	-30,5	7.804	-3.669	-32,0	22.369	-9.549	-29,9	4.894	-2.157	-30,6
G Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	39.441	-12.403	-23,9	10.091	80	0,8	13.622	-6.218	-31,3	15.728	-6.265	-28,5
H Transporte y almacenamiento	16.965	-6.845	-28,7	5.203	661	14,6	9.545	-3.123	-24,7	2.217	-4.383	-66,4
I Hostelería	13.703	1.104	8,8	3.133	1.234	65,0	7.866	-174	-2,2	2.704	44	1,7
J Información y comunicaciones	13.658	586	4,5	8.419	991	13,3	2.972	106	3,7	2.267	-511	-18,4
K Actividades financieras y de seguros	8.235	2.553	44,9	2.782	-1.539	-35,6	1.481	447	43,2	3.972	3.645	1.114,7
L Actividades inmobiliarias	497	-518	-51,0	87	-53	-37,9	98	-407	-80,6	312	-58	-15,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	17.556	-8.334	-32,2	3.626	-1.159	-24,2	4.906	-4.583	-48,3	9.024	-2.592	-22,3
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	22.905	4.894	27,2	3.487	-196	-5,3	13.472	4.116	44,0	5.946	974	19,6
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	214	-1.687	-88,7	211	-1.556	-88,1	0	-104	-100,0	3	-27	-90,0
P Educación	3.718	-2.258	-37,8	898	-614	-40,6	1.258	-1.040	-45,3	1.562	-604	-27,9
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	6.260	1.079	20,8	1.153	-93	-7,5	3.041	1.309	75,6	2.066	-137	-6,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3.444	-1.049	-23,3	662	-974	-59,5	1.978	295	17,5	804	-370	-31,5
S Otros servicios	6.428	761	13,4	957	-24	-2,4	2.564	811	46,3	2.907	-26	-0,9
T Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	53	26	96,3	45	42	1.400,0	0	-16	-100,0	8	0	0,0
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	6	-532	-98,9	0	-181	-100,0	0	-20	-100,0	6	-331	-98,2

(1) La desagregación por actividad económica ha sido modificada respecto a la publicada en meses anteriores, al haberse contrastado la actividad económica de la empresa comunicada por las AA LL con la que figura en el Fichero de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social.

R3G-R3- TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Año 2013

	TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATOS			REDUCCIÓN DE JORNADA		
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior	
		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %
TOTAL	379.972	-103.341	-21,4	70.351	-12.525	-15,1	234.116	-66.597	-22,1	75.505	-24.219	-24,3
Andalucía	26.107	-10.724	-29,1	7.025	-1.935	-21,6	10.330	-5.738	-35,7	8.752	-3.051	-25,8
Aragón	24.730	-5.908	-19,3	2.554	131	5,4	19.833	-4.916	-19,9	2.343	-1.123	-32,4
Asturias (Principado de)	19.194	-3.735	-16,3	2.566	105	4,3	13.816	-3.773	-21,5	2.812	-67	-2,3
Baleares (Illes)	3.286	-320	-8,9	913	57	6,7	1.245	-252	-16,8	1.128	-125	-10,0
Canarias	8.583	-2.550	-22,9	2.227	-1.202	-35,1	4.247	-304	-6,7	2.109	-1.044	-33,1
Cantabria	10.908	-384	-3,4	1.219	102	9,1	7.987	-480	-5,7	1.702	-6	-0,4
Castilla-La Mancha	10.901	-1.523	-12,3	1.978	-1.857	-48,4	5.785	568	10,9	3.138	-234	-6,9
Castilla y León	30.104	-16.813	-35,8	3.642	29	0,8	21.471	-15.605	-42,1	4.991	-1.237	-19,9
Cataluña	68.287	-19.324	-22,1	12.847	-3.251	-20,2	44.792	-9.469	-17,5	10.648	-6.604	-38,3
Comunitat Valenciana	36.838	-17.708	-32,5	5.631	-5.362	-48,8	22.063	-10.511	-32,3	9.144	-1.835	-16,7
Extremadura	4.722	-1.264	-21,1	992	6	0,6	1.352	-1.172	-46,4	2.378	-98	-4,0
Galicia	22.960	-6.702	-22,6	3.452	-48	-1,4	13.760	-5.783	-29,6	5.748	-871	-13,2
Madrid (Comunidad de)	50.954	3.291	6,9	18.797	3.374	21,9	21.337	5.561	35,2	10.820	-5.644	-34,3
Murcia (Región de)	3.776	-3.573	-48,6	1.117	-880	-44,1	1.224	-640	-34,3	1.435	-2.053	-58,9
Navarra (C. Foral de)	12.309	-4.588	-27,2	1.554	-646	-29,4	9.466	-3.680	-28,0	1.289	-262	-16,9
País Vasco	42.449	-9.499	-18,3	3.278	-976	-22,9	32.787	-8.873	-21,3	6.384	350	5,8
Rioja (La)	3.679	-2.104	-36,4	487	-219	-31,0	2.597	-1.510	-36,8	595	-375	-38,7
Ceuta y Melilla	185	87	88,8	72	47	188,0	24	-20	-45,5	89	60	206,9



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA



Índice

CUADROS RESUMEN

Tabla REG-R1 Empresas, procedimientos y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contr

Tabla REG-R2 Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornad

Tabla REG-R3 Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornad

CUADROS DE EVOLUCIÓN

Tabla REG-E1 Empresas, procedimientos y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contr

Tabla REG-E2 Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornad

TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Tabla REG-1 Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada

Tabla REG-2 Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada

Tabla REG-3 Empresas y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducció

Tabla REG-4 Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada

Tabla REG-5 Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada

REG-R1- EMPRESAS, PROCEDIMIENTOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN ACUERDO Y SEXO
Datos Enero-Febrero 2014 (*)

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE IGUAL PERÍODO AÑO ANTERIOR	
		Absolutas	Relativas en %
EMPRESAS	2.885	-2.567	-47,1
PROCEDIMIENTOS (1)	3.231	-3.268	-50,3
Con acuerdo	3.023	-3.049	-50,2
Sin acuerdo	208	-219	-51,3
TRABAJADORES AFECTADOS	34.985	-55.743	-61,4
Con acuerdo	29.038	-49.958	-63,2
Sin acuerdo	5.947	-5.785	-49,3
Varones	24.866	-44.672	-64,2
Mujeres	10.119	-9.688	-48,9
Despidos colectivos	5.898	-7.964	-57,5
Suspensión de contrato	20.362	-39.118	-65,8
Reducción de jornada	8.725	-8.661	-49,8

(*) Datos provisionales

(1) Se refiere a los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/ 2012, de 29 octubre, por el que se aprueba su Reglamento. No obstante, en los datos que figuran en esta tabla, 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.

REG-R2-TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Datos Enero-Febrero 2014 (*)

	TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATOS			REDUCCIÓN DE JORNADA		
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %
TOTAL	34.985	-55.743	-61,4	5.898	-7.964	-57,5	20.362	-39.118	-65,8	8.725	-8.661	-49,8
SECTORES												
Agrario	247	-346	-58,3	53	-32	-37,6	161	-274	-63,0	33	-40	-54,8
Industria	16.233	-33.825	-67,6	2.295	-1.425	-38,3	11.348	-29.685	-72,3	2.590	-2.715	-51,2
Construcción	4.764	-2.415	-33,6	913	-356	-28,1	3.370	-1.642	-32,8	481	-417	-46,4
Servicios	13.741	-19.157	-58,2	2.637	-6.151	-70,0	5.483	-7.517	-57,8	5.621	-5.489	-49,4
SECCIONES												
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	247	-346	-58,3	53	-32	-37,6	161	-274	-63,0	33	-40	-54,8
B Industrias extractivas	246	-1.031	-80,7	-	-193	-100,0	208	-828	-79,9	38	-10	-20,8
C Industria manufacturera	15.545	-32.248	-67,5	2.149	-1.275	-37,2	10.852	-28.358	-72,3	2.544	-2.615	-50,7
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	65	-363	-84,8	65	-23	-26,1	-	-339	-100,0	-	-1	-100,0
E Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	377	-183	-32,7	81	66	440,0	288	-160	-35,7	8	-89	-91,8
F Construcción	4.764	-2.415	-33,6	913	-356	-28,1	3.370	-1.642	-32,8	481	-417	-46,4
G Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	3.379	-4.512	-57,2	510	-1.305	-71,9	1.628	-1.453	-47,2	1.241	-1.754	-58,6
H Transporte y almacenamiento	1.177	-2.259	-65,7	276	-783	-73,9	691	-1.008	-59,3	210	-468	-69,0
I Hostelería	1.085	-2.235	-67,3	106	-582	-84,6	735	-1.046	-58,7	244	-607	-71,3
J Información y comunicaciones	712	-3.150	-81,6	386	-2.024	-84,0	202	-762	-79,0	124	-364	-74,6
K Actividades financieras y de seguros	1.952	1.530	362,6	177	-165	-48,2	68	35	106,1	1.707	1.660	3.531,9
L Actividades inmobiliarias	27	-47	-63,5	-	-24	-100,0	6	-3	-33,3	21	-20	-48,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.058	-3.169	-60,6	645	-313	-32,7	548	-747	-57,7	865	-2.109	-70,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.476	-2.343	-61,4	311	-186	-37,4	845	-1.215	-59,0	320	-942	-74,6
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	-	-34	-100,0	-	-34	-100,0	-	-	-	-	-	-
P Educación	223	-527	-70,3	47	-66	-58,4	82	-43	-34,4	94	-418	-81,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	591	-1.167	-66,4	39	-195	-83,3	149	-867	-85,3	403	-105	-20,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	296	-622	-67,8	75	-165	-68,8	140	-334	-70,5	81	-123	-60,3
S Otros servicios	765	-622	-44,8	65	-309	-82,6	389	-74	-16,0	311	-239	-43,5
T Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(*) Datos provisionales

REG-R3- TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Datos Enero-Febrero 2014 (*)

	TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATOS			REDUCCIÓN DE JORNADA		
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %
TOTAL	34.985	-55.743	-61,4	5.898	-7.964	-57,5#	20.362	-39.118	-65,8	8.725	-8.661	-49,8
Andalucía	4.216	-701	-14,3	410	-583	-58,7	1.239	-1.012	-45,0	2.567	894	53,4
Aragón	1.578	-2.837	-64,3	176	-276	-61,1	1.152	-2.275	-66,4	250	-286	-53,4
Asturias (Principado de)	1.380	-7.810	-85,0	208	-506	-70,9	924	-7.042	-88,4	248	-262	-51,4
Baleares (Illes)	244	-540	-68,9	60	-136	-69,4	82	-143	-63,6	102	-261	-71,9
Canarias	577	-965	-62,6	214	-146	-40,6	288	-520	-64,4	75	-299	-79,9
Cantabria	797	-2.218	-73,6	16	-137	-89,5	665	-1.884	-73,9	116	-197	-62,9
Castilla-La Mancha	1.083	-2.013	-65,0	72	-370	-83,7	528	-1.443	-73,2	483	-200	-29,3
Castilla y León	2.896	-3.008	-50,9	248	-346	-58,2	2.187	-1.815	-45,4	461	-847	-64,8
Cataluña	3.749	-7.473	-66,6	863	-1.364	-61,2	2.095	-4.587	-68,6	791	-1.522	-65,8
Comunitat Valenciana	3.702	-6.713	-64,5	652	-963	-59,6	2.182	-4.310	-66,4	868	-1.440	-62,4
Extremadura	454	-555	-55,0	207	-12	-5,5	27	-404	-93,7	220	-139	-38,7
Galicia	3.548	-2.203	-38,3	305	-280	-47,9	2.498	-1.263	-33,6	745	-660	-47,0
Madrid (Comunidad de)	4.076	-6.020	-59,6	1.932	-2.015	-51,1	1.640	-1.916	-53,9	504	-2.089	-80,6
Murcia (Región de)	117	-654	-84,8	54	-157	-74,4	15	-201	-93,1	48	-296	-86,0
Navarra (C. Foral de)	1.216	-3.065	-71,6	67	-236	-77,9	943	-2.679	-74,0	206	-150	-42,1
País Vasco	4.902	-8.866	-64,4	395	-381	-49,1	3.517	-7.669	-68,6	990	-816	-45,2
Rioja (La)	450	-52	-10,4	19	-44	-69,8	380	52	15,9	51	-60	-54,1
Ceuta y Melilla	-	-50	-100,0	-	-12	-100,0	-	-7	-100,0	-	-31	-100,0

(*) Datos provisionales

CUADRO DE EVOLUCIÓN

REG-E1- EMPRESAS, PROCEDIMIENTOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN ACUERDO ENTRE LAS PARTES

AÑOS	EMPRESAS AFECTADAS (1)	PROCEDIMIENTOS (2)		TRABAJADORES AFECTADOS												
				TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATO			REDUCCIÓN DE JORNADA			
		Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo	Total	Con acuerdo	Sin acuerdo
2003	2.674	4.329	3.491	838	83.481	70.334	13.147	42.960	37.842	5.118	38.513	30.757	7.756	2.008	1.735	273
2004	2.380	4.405	3.742	663	60.276	49.974	10.302	31.169	27.768	3.401	28.582	21.793	6.789	525	413	112
2005	2.539	3.977	3.088	889	72.563	57.837	14.726	34.911	31.040	3.871	36.802	26.329	10.473	850	468	382
2006	1.784	3.481	3.065	416	51.952	45.429	6.523	27.169	24.940	2.229	24.626	20.346	4.280	157	143	14
2007	1.820	3.794	3.163	631	58.401	47.855	10.546	25.742	24.383	1.359	32.433	23.271	9.162	226	201	25
2008	4.227	6.249	5.583	666	148.088	124.404	23.684	40.572	37.949	2.623	104.841	84.022	20.819	2.675	2.433	242
2009	14.009	19.434	17.532	1.902	549.282	477.542	71.740	63.476	56.118	7.358	465.215	403.397	61.818	20.591	18.027	2.564
2010	13.029	17.269	15.636	1.633	302.746	265.384	37.362	52.534	45.161	7.373	211.942	184.023	27.919	38.270	36.200	2.070
2011	16.094	21.168	19.372	1.796	343.629	309.125	34.504	67.981	60.336	7.645	215.012	194.980	20.032	60.636	53.809	6.827
2012	27.570	35.521	32.601	2.920	483.313	425.440	57.873	82.876	64.175	18.701	300.713	273.506	27.207	99.724	87.759	11.965
2013	21.228	28.415	26.607	1.808	379.972	335.144	44.828	70.351	54.735	15.616	234.116	212.550	21.566	75.505	67.859	7.646
2013: (Ene.-Feb.)	5.452	6.499	6.072	427	90.728	78.996	11.732	13.862	10.343	3.519	59.480	52.423	7.057	17.386	16.230	1.156
2014:(*) (Ene.-Feb.)	2.885	3.231	3.023	208	34.985	29.038	5.947	5.898	4.687	1.211	20.362	16.113	4.249	8.725	8.238	487
2012: Ene.	1.942	2.262	2.148	114	29.525	27.603	1.922	5.717	5.283	434	17.651	16.258	1.393	6.157	6.062	95
Feb.	2.227	2.480	2.330	150	33.647	29.728	3.919	5.370	4.375	995	21.407	18.856	2.551	6.870	6.497	373
Mar.	3.127	3.498	3.174	324	45.116	38.323	6.793	8.802	7.291	1.511	26.706	22.701	4.005	9.608	8.331	1.277
Abr.	2.588	2.902	2.608	294	34.990	30.050	4.940	5.951	4.503	1.448	21.280	18.879	2.401	7.759	6.668	1.091
May.	2.960	3.330	3.003	327	44.947	40.247	4.700	5.931	4.254	1.677	29.789	28.061	1.728	9.227	7.932	1.295
Jun.	3.073	3.455	3.172	283	46.936	41.941	4.995	6.306	4.580	1.726	28.995	27.212	1.783	11.635	10.149	1.486
Jul.	2.760	3.286	3.013	273	53.107	48.662	4.445	8.305	6.493	1.812	36.735	34.627	2.108	8.067	7.542	525
Ago.	1.922	2.257	2.029	228	28.429	23.826	4.603	7.915	5.188	2.727	15.323	13.976	1.347	5.191	4.662	529
Sep.	1.754	2.045	1.909	136	34.788	32.433	2.355	5.729	4.734	995	24.342	23.163	1.179	4.717	4.536	181
Oct.	2.858	3.172	2.896	276	42.975	37.254	5.721	5.991	4.584	1.407	27.216	23.823	3.393	9.768	8.847	921
Nov.	2.654	3.016	2.782	234	33.092	29.144	3.948	6.920	5.165	1.755	18.959	17.122	1.837	7.213	6.857	356
Dic.	3.250	3.818	3.537	281	55.761	46.229	9.532	9.939	7.725	2.214	32.310	28.828	3.482	13.512	9.676	3.836
2013: Ene.	2.683	3.305	3.106	199	49.054	43.664	5.390	7.830	5.708	2.122	32.327	29.764	2.563	8.897	8.192	705
Feb.	2.814	3.194	2.966	228	41.674	35.332	6.342	6.032	4.635	1.397	27.153	22.659	4.494	8.489	8.038	451
Mar.	2.695	3.158	2.936	222	36.755	33.116	3.639	8.241	6.523	1.718	20.405	18.884	1.521	8.109	7.709	400
Abr.	2.152	2.560	2.362	198	30.493	26.886	3.607	6.621	5.337	1.284	17.249	15.381	1.868	6.623	6.168	455
May.	2.199	2.539	2.416	123	27.374	24.998	2.376	7.023	5.801	1.222	14.486	13.601	885	5.865	5.596	269
Jun.	1.963	2.361	2.206	155	32.683	24.416	8.267	6.326	4.316	2.010	16.543	14.261	2.282	9.814	5.839	3.975
Jul.	1.820	2.302	2.105	197	47.790	43.111	4.679	7.048	5.461	1.587	34.546	31.723	2.823	6.196	5.927	269
Ago.	1.078	1.336	1.229	107	14.715	11.453	3.262	4.393	3.298	1.095	7.133	5.470	1.663	3.189	2.685	504
Sep.	1.109	1.262	1.207	55	11.400	9.887	1.513	2.454	1.526	928	6.300	5.808	492	2.646	2.553	93
Oct.	1.728	1.987	1.886	101	20.370	18.749	1.621	3.029	2.547	482	12.227	11.189	1.038	5.114	5.013	101
Nov.	1.651	1.831	1.731	100	27.373	25.752	1.621	4.085	3.131	954	19.471	18.978	493	3.817	3.643	174
Dic.	2.173	2.580	2.457	123	40.291	37.780	2.511	7.269	6.452	817	26.276	24.832	1.444	6.746	6.496	250
2014:(*)																
Ene.	1.474	1.581	1.469	112	19.285	15.589	3.696	2.430	1.809	621	11.463	8.671	2.792	5.392	5.109	283
Feb.	1.440	1.650	1.554	96	15.700	13.449	2.251	3.468	2.878	590	8.899	7.442	1.457	3.333	3.129	204

(1) El dato anual en Empresas no coincide con la suma de los meses correspondientes, debido a que una misma empresa puede tener trabajadores afectados en distintos meses.

(2) Se refiere a los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 octubre, por el que se aprueba su Reglamento; con anterioridad a esa fecha se recogen los expedientes de Regulación de Extinciones colectivas, suspensión de contrato y reducción de jornada. No obstante, en los datos que figuran en esta tabla, 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.

(*) Datos provisionales

CUADRO DE EVOLUCIÓN

REG-E2 - TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

AÑOS	TRABAJADORES AFECTADOS															
	TOTAL				DESPIDOS COLECTIVOS				SUSPENSIÓN DE CONTRATO				REDUCCIÓN DE JORNADA			
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2009	7.376	429.699	20.223	91.984	358	36.497	6.531	20.090	6.934	380.403	12.794	65.084	84	12.799	898	6.810
2010	5.952	199.911	25.864	71.019	855	24.841	6.775	20.063	4.992	150.327	16.956	39.667	105	24.743	2.133	11.289
2011	5.605	193.717	38.346	105.961	736	21.658	9.520	36.067	4.645	147.124	23.010	40.233	224	24.935	5.816	29.661
2012	4.152	253.013	50.442	175.706	407	26.861	11.473	44.135	3.167	194.224	31.918	71.404	578	31.928	7.051	60.167
2013	2.682	189.140	35.067	153.083	535	21.258	7.804	40.754	1.810	147.134	22.369	62.803	337	20.748	4.894	49.526
2013: (Ene.-Feb.)	593	50.058	7.179	32.898	85	3.720	1.269	8.788	435	41.033	5.012	13.000	73	5.305	898	11.110
2014:(*) (Ene.-Feb.)	247	16.233	4.764	13.741	53	2.295	913	2.637	161	11.348	3.370	5.483	33	2.590	481	5.621
2012:																
Ene.	565	14.728	3.651	10.581	52	1.923	1.204	2.538	483	10.919	2.034	4.215	30	1.886	413	3.828
Feb.	305	18.765	3.665	10.912	-	2.129	723	2.518	262	14.116	2.562	4.467	43	2.520	380	3.927
Mar.	511	22.159	4.981	17.465	9	2.839	1.082	4.872	479	15.652	3.117	7.458	23	3.668	782	5.135
Abr.	166	18.013	4.477	12.334	-	2.149	845	2.957	130	12.641	3.116	5.393	36	3.223	516	3.984
May.	247	23.947	5.164	15.589	10	1.808	1.154	2.959	143	19.324	3.380	6.942	94	2.815	630	5.688
Jun.	245	24.961	4.294	17.436	7	2.326	980	2.993	170	19.660	2.611	6.554	68	2.975	703	7.889
Jul.	246	30.503	4.903	17.455	16	2.609	1.382	4.298	164	25.404	2.871	8.296	66	2.490	650	4.861
Ago.	354	13.508	2.571	11.996	151	2.003	759	5.002	177	9.955	1.356	3.835	26	1.550	456	3.159
Sep.	385	19.907	3.120	11.376	60	905	632	4.132	282	17.461	2.020	4.579	43	1.541	468	2.665
Oct.	436	24.199	3.953	14.387	49	2.114	549	3.279	346	17.890	2.846	6.134	41	4.195	558	4.974
Nov.	407	15.414	4.340	12.931	26	2.412	1.034	3.448	328	10.697	2.393	5.541	53	2.305	913	3.942
Dic.	285	26.909	5.323	23.244	27	3.644	1.129	5.139	203	20.505	3.612	7.990	55	2.760	582	10.115
2013:																
Ene.	315	28.442	3.876	16.421	73	1.824	785	5.148	205	24.173	2.689	5.260	37	2.445	402	6.013
Feb.	278	21.616	3.303	16.477	12	1.896	484	3.640	230	16.860	2.323	7.740	36	2.860	496	5.097
Mar.	316	17.316	4.016	15.107	103	3.003	679	4.456	173	11.745	2.756	5.731	40	2.568	581	4.920
Abr.	67	13.356	3.347	13.723	0	1.648	481	4.492	38	9.758	2.350	5.103	29	1.950	516	4.128
May.	205	11.470	4.736	10.963	51	1.927	1.466	3.579	90	7.877	2.475	4.044	64	1.666	795	3.340
Jun.	174	11.858	2.555	18.096	42	2.907	699	2.678	102	7.504	1.394	7.543	30	1.447	462	7.875
Jul.	278	31.495	2.332	13.685	133	1.745	868	4.302	126	27.873	1.228	5.319	19	1.877	236	4.064
Ago.	381	4.602	1.512	8.220	20	1.025	394	2.954	353	2.652	914	3.214	8	925	204	2.052
Sep.	68	5.603	1.428	4.301	11	1.044	282	1.117	48	3.826	960	1.466	9	733	186	1.718
Oct.	172	8.649	2.241	9.308	41	866	537	1.585	115	6.594	1.483	4.035	16	1.189	221	3.688
Nov.	212	14.426	2.319	10.416	19	1.342	576	2.148	186	12.127	1.343	5.815	7	957	400	2.453
Dic.	216	20.307	3.402	16.366	30	2.031	553	4.655	144	16.145	2.454	7.533	42	2.131	395	4.178
2014:(*)																
Ene.	138	8.839	2.489	7.819	33	857	276	1.264	84	6.538	2.036	2.805	21	1.444	177	3.750
Feb.	109	7.394	2.275	5.922	20	1.438	637	1.373	77	4.810	1.334	2.678	12	1.146	304	1.871

(*) Datos provisionales

REG-1. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SEXO

2014 (*)

SEXO	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb
TOTAL	15.700	34.985	3.468	5.898	8.899	20.362	3.333	8.725
Varones	11.112	24.866	2.291	3.810	6.781	16.057	2.040	4.999
Mujeres	4.588	10.119	1.177	2.088	2.118	4.305	1.293	3.726

(*) Datos provisionales

REG-2. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SECTOR Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD

2014 (*)

SECTORES Y DIVISIONES DE ACTIVIDAD	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb
TOTAL	15.700	34.985	3.468	5.898	8.899	20.362	3.333	8.725
Agrario	109	247	20	53	77	161	12	33
No Agrario	15.591	34.738	3.448	5.845	8.822	20.201	3.321	8.692
Industria	7.394	16.233	1.438	2.295	4.810	11.348	1.146	2.590
Construcción	2.275	4.764	637	913	1.334	3.370	304	481
Servicios	5.922	13.741	1.373	2.637	2.678	5.483	1.871	5.621
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	12	62	-	24	2	7	10	31
02 Silvicultura y explotación forestal	52	83	20	20	30	61	2	2
03 Pesca y acuicultura	45	102	-	9	45	93	-	-
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	56	56	-	-	56	56	-	-
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural	-	-	-	-	-	-	-	-
07 Extracción de minerales metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-
08 Otras industrias extractivas	80	190	-	-	57	152	23	38
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	-	-	-	-	-	-	-	-
10 Industria de la alimentación	404	808	115	115	268	579	21	114
11 Fabricación de bebidas	120	205	105	118	-	15	15	72
12 Industria del tabaco	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Industria textil	127	276	-	11	62	179	65	86
14 Confección de prendas de vestir	88	281	16	125	43	107	29	49
15 Industria del cuero y del calzado	31	242	15	44	16	191	-	7
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	194	609	24	24	106	456	64	129
17 Industria del papel	97	254	-	152	75	80	22	22
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados: impresión, encuadernación	403	738	216	261	89	181	98	296
19 Coquerías y refino de petróleo	-	-	-	-	-	-	-	-
20 Industria química	130	167	-	-	96	121	34	46
21 Fabricación de productos farmacéuticos	90	103	90	102	-	-	-	1
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	254	450	27	48	216	385	11	17
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	614	2.045	134	185	381	1.624	99	236
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	149	440	10	113	135	304	4	23
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.126	2.528	150	282	889	1.819	87	427
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	51	117	22	52	12	26	17	39
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	504	682	14	14	464	533	26	135
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	328	915	64	75	184	654	80	186
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	964	1.898	182	182	776	1.701	6	15
30 Fabricación de otro material de transporte	333	1.010	-	-	327	1.002	6	8
31 Fabricación de muebles	830	1.424	172	223	250	656	408	545
32 Otras industrias manufactureras	101	132	22	23	60	66	19	43
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	51	221	-	-	47	173	4	48
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	60	65	60	65	-	-	-	-
36 Captación, depuración y distribución de agua	1	1	-	-	-	-	1	1
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	-	44	-	44	-	-	-	-
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	208	332	-	37	201	288	7	7
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	-	-	-	-	-	-	-	-
41 Construcción de edificios	465	1.473	87	158	295	1.182	83	133
42 Ingeniería civil	195	270	22	22	113	178	60	70
43 Actividades de construcción especializada	1.615	3.021	528	733	926	2.010	161	278
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	434	792	63	67	208	459	163	266
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	617	1.469	53	174	260	724	304	571
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	467	1.118	138	269	154	445	175	404
49 Transporte terrestre y por tubería	338	530	73	155	215	286	50	89
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	-	22	-	-	-	-	-	22
51 Transporte aéreo	55	56	55	56	-	-	-	-
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	89	493	-	59	64	393	25	41

REG-2. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SECTOR Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD

2014 (*)

SECTORES Y DIVISIONES DE ACTIVIDAD	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb
53 Actividades postales y de correos	12	76	6	6	-	12	6	58

REG-2. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SECTOR Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD

2014 (*)

SECTORES Y DIVISIONES DE ACTIVIDAD	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb
55 Servicios de alojamiento	238	447	16	16	206	360	16	71
56 Servicios de comidas y bebidas	258	638	14	90	172	375	72	173
58 Edición	247	277	106	106	96	114	45	57
59 Actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	9	76	9	57	-	6	-	13
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	105	105	95	95	-	-	10	10
61 Telecomunicaciones	55	78	54	54	1	17	-	7
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	99	160	52	59	28	64	19	37
63 Servicios de información	-	16	-	15	-	1	-	-
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	104	1.923	69	176	33	62	2	1.685
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	4	6	-	-	4	5	-	1
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	8	23	-	1	-	1	8	21
68 Actividades inmobiliarias	14	27	-	-	3	6	11	21
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	299	526	95	121	31	80	173	325
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	196	269	120	157	36	36	40	76
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	155	747	-	241	52	289	103	217
72 Investigación y desarrollo	103	186	-	45	9	34	94	107
73 Publicidad y estudios de mercado	108	203	37	52	20	84	51	67
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	7	121	-	29	-	25	7	67
75 Actividades veterinarias	4	6	-	-	-	-	4	6
77 Actividades de alquiler	37	132	-	65	26	44	11	23
78 Actividades relacionadas con el empleo	-	10	-	-	-	1	-	9
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	167	186	159	159	1	3	7	24
80 Actividades de seguridad e investigación	38	45	-	-	38	44	-	1
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	665	1.011	46	55	604	729	15	227
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	79	92	32	32	17	24	30	36
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	-	-	-	-	-	-	-	-
85 Educación	75	223	-	47	29	82	46	94
86 Actividades sanitarias	18	107	-	14	8	14	10	79
87 Asistencia en establecimientos residenciales	149	288	-	25	64	110	85	153
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	91	196	-	-	12	25	79	171
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	-	5	-	-	-	5	-	-
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	16	25	-	-	-	5	16	20
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	20	97	2	15	10	62	8	20
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	79	169	14	60	44	68	21	41
94 Actividades asociativas	271	409	58	58	119	209	94	142
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	24	107	-	-	5	32	19	75
96 Otros servicios personales	168	249	7	7	109	148	52	94
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	-	-	-	-	-	-	-	-
98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	-	-	-	-	-	-	-	-
99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-

(*) Datos provisionales

REG-3. EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

2014 (*)								
TAMAÑO DE EMPRESA	TOTAL (1)		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb
EMPRESAS								
Total	1.440	2.885	111	232	683	1.467	750	1.450
1 - 9	949	1.847	16	44	403	840	577	1.073
10 - 24	260	555	28	64	149	333	114	241
25 - 49	111	233	25	44	62	141	36	80
50 - 249	85	191	27	58	49	118	17	42
250 - 499	15	20	4	5	11	13	4	6
500 - 999	9	16	3	6	6	11	1	2
1.000 - 4.999	6	16	4	6	2	9	-	5
5.000 y más	5	7	4	5	1	2	1	1
TRABAJADORES								
Total	15.700	34.985	3.468	5.898	8.899	20.362	3.333	8.725
1 - 9	2.634	5.459	109	285	1.203	2.612	1.322	2.562
10 - 24	2.742	5.951	437	935	1.557	3.383	748	1.633
25 - 49	2.475	5.295	660	1.102	1.347	3.062	468	1.131
50 - 249	5.016	11.557	1.170	2.234	3.273	8.031	573	1.292
250 - 499	1.455	1.871	410	427	949	1.343	96	101
500 - 999	801	2.029	261	381	463	1.560	77	88
1.000 - 4.999	376	2.504	236	253	98	340	42	1.911
5.000 y más	201	319	185	281	9	31	7	7

(1) El dato total de Empresas no coincide con la suma de las empresas afectadas por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada, debido a que una misma empresa puede llevar a cabo más de una medida.

(*) Datos provisionales

REG-4. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN CAUSA ALEGADA

2014 (*)

CAUSA ALEGADA	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb	Febrero	Acumulado Ene-Feb
TOTAL	15.700	34.985	3.468	5.898	8.899	20.362	3.333	8.725
Económicas	9.172	22.055	2.505	4.393	4.074	10.751	2.593	6.911
Perdidas actuales	5.155	12.576	2.078	3.056	2.162	5.768	915	3.752
Disminución del nivel de ingresos o ventas	2.172	4.903	148	462	1.014	2.498	1.010	1.943
Previsión de perdidas	138	212	-	39	10	31	128	142
Administración Pública: insuficiencia presupuestaria	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras	1.707	4.364	279	836	888	2.454	540	1.074
Técnicas	263	371	104	104	158	231	1	36
Organizativas	1.055	2.472	416	598	469	1.532	170	342
De producción	5.027	9.755	415	764	4.047	7.563	565	1.428
Fuerza mayor	183	332	28	39	151	285	4	8

(*) Datos provisionales

**REG-5. TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR
COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA**

2014 (*)

(*) Datos provisionales



Estadística de Regulación de Empleo

La Estadística de Regulación de Empleo presenta información sobre empresas, procedimientos y trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada, según el procedimiento haya finalizado con acuerdo o sin acuerdo. Para los trabajadores afectados por estas medidas (principal indicador de seguimiento), se presenta información desagregada por sexo del trabajador, tamaño de la empresa y causa alegada en el procedimiento, además de por sector de actividad y división de actividad y comunidad autónoma. Asimismo, se presentan estos desgloses en el apartado "principales series"

Comentario de principales resultados

Datos Enero-Febrero 2014

EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

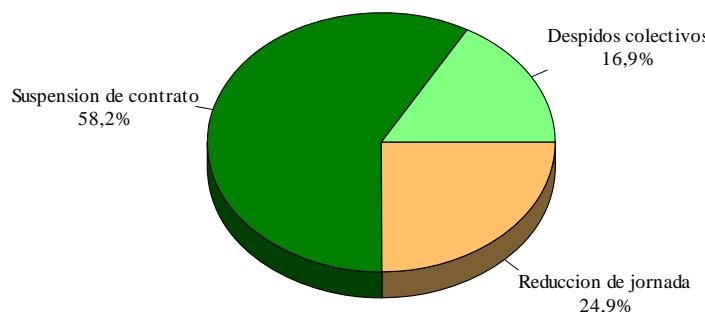
Enero-Febrero 2014

El número de empresas afectadas por procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada fue 2.885.

El número de procedimientos finalizados con acuerdo representó el 93,6 %, frente al 6,4 % que lo hizo sin acuerdo. Asimismo, el total de trabajadores afectados ascendió a 34.985, de los cuales 29.038 (83,0 %) estaban afectados por procedimientos finalizados con acuerdo y 5.947 (17,0 %) lo estaban por procedimientos finalizados sin acuerdo.

Del total de trabajadores afectados, 5.898 (16,9 %) trabajadores fueron afectados por despidos colectivos, 20.362 (58,2 %) por suspensión de contrato, y 8.725 (24,9 %) por reducción de jornada.

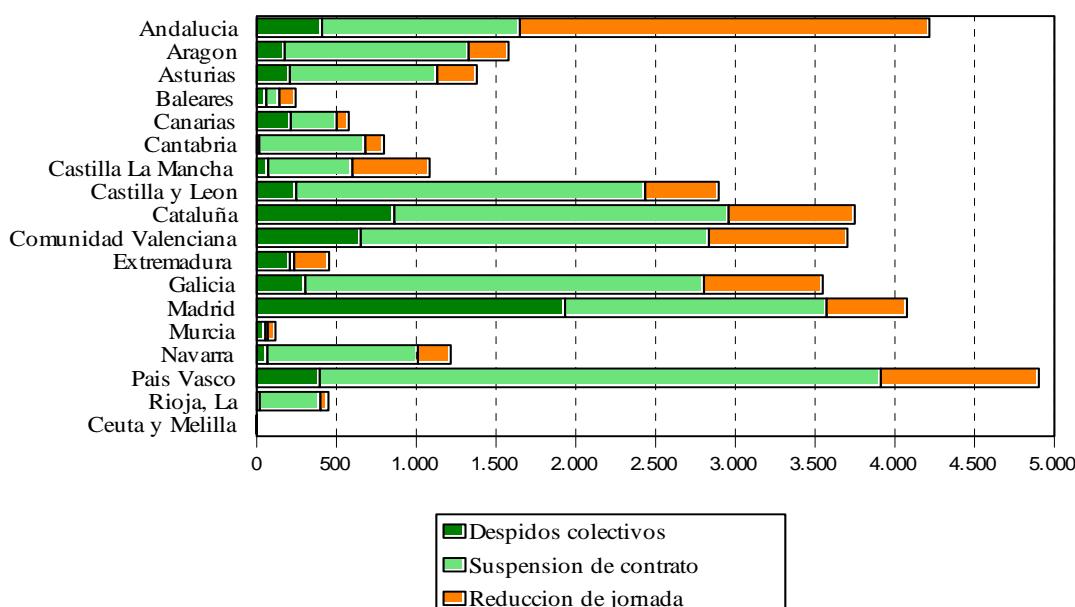
TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA





- ✓ Por sexo, el 71,1 % son varones y el 28,9 % son mujeres.
- ✓ Por sector de actividad, el 0,7 % de los trabajadores pertenecen al sector agrario, el 46,4 % al de la Industria (44,4 % en “Industria manufacturera”), el 13,6 % a la Construcción, y el 39,3 % al sector Servicios (9,7 % “Comercio al por mayor, menor y reparación vehículos de motor”).
- ✓ Por Comunidad Autónoma, la que tienen mayor número de trabajadores afectados es País Vasco 4.902, seguida de Andalucía 4.216, Comunidad de Madrid 4.076, Cataluña 3.749, Comunidad Valenciana 3.702 y Galicia 3.548 trabajadores respectivamente. Por volumen de despidos colectivos, destaca la Comunidad de Madrid con 1.932, seguida de Cataluña 863, Comunidad Valenciana 652, Andalucía 410 y el País Vasco 395 trabajadores afectados respectivamente.

TRABAJADORES AFECTADOS, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA



Las variaciones **respecto al mismo periodo del año anterior** presentan el siguiente detalle:

- ✓ El número de empresas afectadas por procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada disminuyó en un -47,1 %.
- ✓ Los procedimientos finalizados con acuerdo descendieron un -50,2 % y los finalizados sin acuerdo lo hicieron un -51,3 %. Asimismo, los trabajadores afectados han disminuido en un -61,4 %, con un descenso del -63,2 % los afectados por procedimientos que finalizaron con acuerdo y del -49,3 % los afectados por procedimientos que finalizaron sin acuerdo.
- ✓ Los trabajadores afectados por despidos colectivos descendieron un -57,5 %, los de suspensión de contrato un -65,8 % y los de reducción de jornada un -49,8 %.



- ✓ Los varones han disminuido en un -64,2 % y las mujeres en un -48,9 %.
- ✓ Por sectores de actividad, se ha producido una descenso en el número de trabajadores afectados en todos los sectores: en Agricultura -58,3 % (ha disminuido en -346 trabajadores), Industria -67,6 % (destacando en este sector la disminución en la “Industria manufacturera” -32.248 trabajadores), Construcción -33,6 %, (ha disminuido en -2.415 trabajadores) y en el sector Servicios un -58,2 %, (destaca el descenso de -4.512 trabajadores en el “Comercio al por mayor y por menor, reparación vehículos motor”, -3.169 en “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, y -3.150 en “Información y comunicaciones”. Por el contrario, destaca el aumento en el sector Servicios de 1.530 trabajadores en “Actividades financieras y de seguros”.
- ✓ Por Comunidades Autónomas, y en lo que respecta a las variaciones en términos absolutos se ha producido un descenso en todas las Comunidades Autónomas, señalando los descensos en trabajadores afectados del País Vasco -8.866, Asturias -7.810, Cataluña -7.473, Comunidad Valenciana -6.713, y Comunidad de Madrid -6.020. Asimismo, se ha observado una disminución destacable en las variaciones en términos relativos respecto del año anterior, en Asturias -85%, Murcia -84,8 %, Cantabria -73,6 %, y Comunidad Foral de Navarra 71,6 %.

Febrero de 2014

El número total de trabajadores afectados por procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada comunicados a la autoridad laboral fue de 15.700, de los cuales 3.468 han sido afectados por despidos colectivos, 8.899 por suspensión de contrato y 3.333 afectados por reducción de jornada, lo que supone un descenso en términos relativos respecto del mismo mes del año anterior del -62,3 % en el total, -42,5 % en despidos colectivos, -67,2 % en suspensión de contrato y -60,7 % en reducción de jornada.

REG-R1- EMPRESAS, PROCEDIMIENTOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN ACUERDO Y SEXO

Datos Enero-Febrero 2014 (*)

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE IGUAL PERÍODO AÑO ANTERIOR	
		Absolutas	Relativas en %
EMPRESAS	2.885	-2.567	-47,1
PROCEDIMIENTOS (1)	3.231	-3.268	-50,3
Con acuerdo	3.023	-3.049	-50,2
Sin acuerdo	208	-219	-51,3
TRABAJADORES AFECTADOS	34.985	-55.743	-61,4
Con acuerdo	29.038	-49.958	-63,2
Sin acuerdo	5.947	-5.785	-49,3
Varones	24.866	-44.672	-64,2
Mujeres	10.119	-9.688	-48,9
Despidos colectivos	5.898	-7.964	-57,5
Suspensión de contrato	20.362	-39.118	-65,8
Reducción de jornada	8.725	-8.661	-49,8

(*) Datos provisionales

(1) Se refiere a los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 octubre, por el que se aprueba su Reglamento. No obstante, en los datos que figuran en esta tabla, 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.

REG-R2-TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Datos Enero-Febrero 2014 (*)

	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATOS		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior
		Absolutas		En %		En %		En %
TOTAL	34.985	-55.743	-61,4	5.898	-7.964	-57,5	20.362	-39.118
SECTORES								
Agrario	247	-346	-58,3	53	-32	-37,6	161	-274
Industria	16.233	-33.825	-67,6	2.295	-1.425	-38,3	11.348	-29.685
Construcción	4.764	-2.415	-33,6	913	-356	-28,1	3.370	-1.642
Servicios	13.741	-19.157	-58,2	2.637	-6.151	-70,0	5.483	-7.517
SECCIONES								
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	247	-346	-58,3	53	-32	-37,6	161	-274
B Industrias extractivas	246	-1.031	-80,7	-	-193	-100,0	208	-828
C Industria manufacturera	15.545	-32.248	-67,5	2.149	-1.275	-37,2	10.852	-28.358
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	65	-363	-84,8	65	-23	-26,1	-	-339
E Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	377	-183	-32,7	81	66	440,0	288	-160
F Construcción	4.764	-2.415	-33,6	913	-356	-28,1	3.370	-1.642
G Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	3.379	-4.512	-57,2	510	-1.305	-71,9	1.628	-1.453
H Transporte y almacenamiento	1.177	-2.259	-65,7	276	-783	-73,9	691	-1.008
I Hostelería	1.085	-2.235	-67,3	106	-582	-84,6	735	-1.046
J Información y comunicaciones	712	-3.150	-81,6	386	-2.024	-84,0	202	-762
K Actividades financieras y de seguros	1.952	1.530	362,6	177	-165	-48,2	68	35
L Actividades inmobiliarias	27	-47	-63,5	-	-24	-100,0	6	-3
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.058	-3.169	-60,6	645	-313	-32,7	548	-747
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.476	-2.343	-61,4	311	-186	-37,4	845	-1.215
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	-	-34	-100,0	-	-34	-100,0	-	-
P Educación	223	-527	-70,3	47	-66	-58,4	82	-43
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	591	-1.167	-66,4	39	-195	-83,3	149	-867
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	296	-622	-67,8	75	-165	-68,8	140	-334
S Otros servicios	765	-622	-44,8	65	-309	-82,6	389	-74
T Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	-	-	-	-	-	-	-	-
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-

(*) Datos provisionales

REG-R3- TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Datos Enero-Febrero 2014 (*)

	TOTAL			DESPIDOS COLECTIVOS			SUSPENSIÓN DE CONTRATOS			REDUCCIÓN DE JORNADA		
	Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior		Valores Absolutos	Variaciones sobre igual período año anterior	
		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %		Absolutas	En %
TOTAL	34.985	-55.743	-61,4	5.898	-7.964	-57,5	20.362	-39.118	-65,8	8.725	-8.661	-49,8
Andalucía	4.216	-701	-14,3	410	-583	-58,7	1.239	-1.012	-45,0	2.567	894	53,4
Aragón	1.578	-2.837	-64,3	176	-276	-61,1	1.152	-2.275	-66,4	250	-286	-53,4
Asturias (Principado de)	1.380	-7.810	-85,0	208	-506	-70,9	924	-7.042	-88,4	248	-262	-51,4
Baleares (Illes)	244	-540	-68,9	60	-136	-69,4	82	-143	-63,6	102	-261	-71,9
Canarias	577	-965	-62,6	214	-146	-40,6	288	-520	-64,4	75	-299	-79,9
Cantabria	797	-2.218	-73,6	16	-137	-89,5	665	-1.884	-73,9	116	-197	-62,9
Castilla-La Mancha	1.083	-2.013	-65,0	72	-370	-83,7	528	-1.443	-73,2	483	-200	-29,3
Castilla y León	2.896	-3.008	-50,9	248	-346	-58,2	2.187	-1.815	-45,4	461	-847	-64,8
Cataluña	3.749	-7.473	-66,6	863	-1.364	-61,2	2.095	-4.587	-68,6	791	-1.522	-65,8
Comunitat Valenciana	3.702	-6.713	-64,5	652	-963	-59,6	2.182	-4.310	-66,4	868	-1.440	-62,4
Extremadura	454	-555	-55,0	207	-12	-5,5	27	-404	-93,7	220	-139	-38,7
Galicia	3.548	-2.203	-38,3	305	-280	-47,9	2.498	-1.263	-33,6	745	-660	-47,0
Madrid (Comunidad de)	4.076	-6.020	-59,6	1.932	-2.015	-51,1	1.640	-1.916	-53,9	504	-2.089	-80,6
Murcia (Región de)	117	-654	-84,8	54	-157	-74,4	15	-201	-93,1	48	-296	-86,0
Navarra (C. Foral de)	1.216	-3.065	-71,6	67	-236	-77,9	943	-2.679	-74,0	206	-150	-42,1
País Vasco	4.902	-8.866	-64,4	395	-381	-49,1	3.517	-7.669	-68,6	990	-816	-45,2
Rioja (La)	450	-52	-10,4	19	-44	-69,8	380	52	15,9	51	-60	-54,1
Ceuta y Melilla	-	-50	-100,0	-	-12	-100,0	-	-7	-100,0	-	-31	-100,0

(*) Datos provisionales

FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS

FUENTES

La estadística de Regulación de Empleo tiene por objeto proporcionar información estadística sobre los 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.

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 Empleo de este Ministerio, que son remitidos a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad 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*”.

NOTAS EXPLICATIVAS

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, que ha dado 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, 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.

La materia que se investiga son los procedimientos de regulación de empleo sobre despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada laboral de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral. No se incluyen los procedimientos concursales regulados en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, referido a “contratos de trabajo”, 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, modificado por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

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. A partir del 13 febrero de 2012, hay que tener en cuenta las

modificaciones que se introducen en el Real Decreto 3/ 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en lo referido a la supresión del requisito de autorización administrativa, manteniéndose la exigencia de un período de consultas.

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.

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

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas utilizada hasta el 31 de diciembre de 2008 era la correspondiente a la CNAE-1993, y 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.