

LA REFORMA LABORAL UN AÑO DESPUÉS

ALGUNAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LA INSTANCIA

Verónica Ollé Sesé

Magistrada del Juzgado de lo Social 2, de Tarragona

Abril 2013



Barcelona 2013



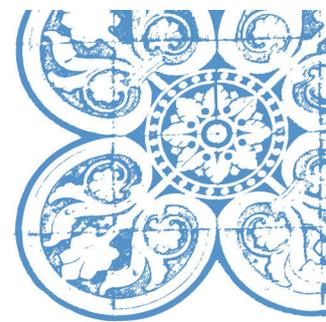
Edita: Biblioteca de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona.
Mallorca 283, 08037 Barcelona
<http://www.icab.cat> e-mail: biblioteca@icab.cat

Primera edició, 2013
www.icab.cat

DL. B.11703-2013



Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 3.0 No adaptada de Creative Commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.ca) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.ca>)



El 12 de febrero de 2012 entró en vigor el Real Decreto 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (“RD 3/2012”), parcialmente modificado por la Ley 3/2012 de 6 de julio de reforma del mercado de trabajo (“Ley 3/2012”), conocido popularmente como la Reforma Laboral. Transcurrido más de un año desde su entrada en vigor, estas líneas tratarán de revisar algunas cuestiones teóricas y prácticas que se han ido suscitando en la resolución de asuntos laborales en la instancia, principalmente en el ámbito de la extinción contractual, sin que el objeto de estas líneas sea en ningún caso realizar un análisis pormenorizado del contenido de la Reforma Laboral.

1. Indemnización por despido improcedente y salarios de tramitación

El artículo 18 de la Ley 3/2012 bajo el epígrafe de “extinción del contrato de trabajo”, modifica sustancialmente las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido, modificando los artículos 33.8, 56 y 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“TRLET”), el artículo 209 del Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“TRLGSS”) y los artículos 110 y 111 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social (“LRJS”).

Sin duda, uno de los aspectos primordiales de la reforma ha sido la minoración de la indemnización por despido improcedente y la eliminación de los salarios de tramitación, salvo en aquellos supuestos en los que cabe la readmisión del trabajador, con la consiguiente eliminación del despido exprés. En este sentido, el artículo 18 de la Ley 3/2012 modifica sustancialmente las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido con el objetivo de “acercar los costes del despido a la media de los países europeos y evitar la dualidad del mercado de trabajo”.

MINORACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN

En primer lugar, se elimina la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades, que pasa a ser, con carácter general, de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades, estableciéndose un régimen transitorio en la disposición transitoria quinta tanto del RD 3/2012 como de la Ley 3/2012, según el cual la nueva cuantía indemnizatoria se aplica a los contratos de trabajo que se concierten a partir de la entrada en vigor de la “reforma” el 12.02.2012. Por lo que respecta a los contratos vigentes con anterioridad, en caso de despido la indemnización se calculará mediante un doble cómputo o cálculo proporcional: el tiempo anterior a esa fecha en base a 45 días por año y el tiempo posterior a razón de 33 días por año. La Ley 3/2012 aclaró que en ambos supuestos “igualmente” debían prorratearse por meses los períodos inferiores a un año, cuestión ésta que no contemplaba el RD 3/2012 y que generó inicialmente alguna duda en el sentido de si el prorrateo debía hacerse en los dos supuestos o tan sólo en uno.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser



superior a 42 mensualidades, en ningún caso. Debe señalarse que la minoración de los días de despido no ha generado mayor problemática en su aplicación, sobre todo tras la aclaración del prorrateo a la que nos hemos referido, cuestión distinta son las consecuencias económicas del cambio legislativo para trabajador y empresa.

ELIMINACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

El segundo aspecto de gran trascendencia práctica, ha sido la eliminación de los salarios de tramitación, salvo en todos aquellos supuestos en los que no procede la readmisión del trabajador. Al respecto deben hacerse las siguientes precisiones:

- En caso de despido **improcedente**: sólo se abonarán cuando la empresa opte por la readmisión en lugar de por la indemnización, salvo que el despido sea de un representante legal o sindical, en cuyo caso, tanto si éstos optan por la readmisión o por la indemnización, se les abonarán los salarios de trámite (art. 56.2 y 4 del TRLET).
- También se abonarán en los **despidos nulos** (en los que la readmisión es obligatoria, no señalándose, por ello, indemnización), cuestión que no se ha modificado.
- Como consecuencia de la inexistencia de los salarios de tramitación desaparecen automáticamente los denominados “*despidos exprés*”, o aquéllos en los que la empresa reconocía la improcedencia del despido y depositaba la indemnización de 45 días en la cuenta corriente del Juzgado de lo Social para evitar los salarios de trámite ya que a partir de la reforma no tendrían aplicación práctica. Esta cuestión desde el punto de vista meramente práctico ha “aliviado mínimamente” las ya saturadas oficinas judiciales, evitando los procesos de consignación, notificación y puesta a disposición de los salarios de tramitación, dejando sin aplicación práctica la profusa doctrina jurisprudencial creada en torno a la figura de la suficiencia de la consignación exprés. Por otra parte, y si bien no se ha podido constatar estadísticamente por quién suscribe, la eliminación de los salarios de tramitación puede conllevar en muchos supuestos el incremento de la litigiosidad, por cuanto la posibilidad de obtener un condena a su abono, motivaba en muchos casos, sobre todo en aquellos casos en los que la antigüedad del trabajador no era excesivamente alta, el pacto o el reconocimiento de improcedencia en supuestos de despido disciplinario u objetivo que podían generar dudas respecto a la resolución judicial.

“CONFESAS” E INCIDENTES DE NO READMISIÓN

Una cuestión relevante que debe tenerse en cuenta es que no se ha modificado el régimen de salarios de tramitación para los despidos improcedentes en los casos en que se produce una readmisión irregular, o directamente no se produce readmisión y se insta la ejecución del despido por el trabajador.

En este sentido tanto el artículo 56.3 del TRLET como el 110.1 de la LRJS determinan que en el caso de que el empresario no opte en el plazo de 5 días por la readmisión o la indemnización se entiende que optar por la primera. Uno de las consecuencias de la crisis económica palpables en los Juzgados de lo Social, es el incremento de juicios de despido en los que no comparece la empresa demandada pese a haber sido debidamente citada, popularmente conocidos como “confesa”. Se trata de procedimientos en los que la empresa demandada tras la decisión extintiva que da lugar al despido no puede ser citada en su domicilio habitual, por lo que tras las correspondientes medidas de averiguación por la oficina judicial, que resultan



infructuosas termina siendo citada por edictos. En estos casos, la Empresa -que salvo excepciones muy puntuales no comparecerá al acto del juicio-, no podrá realizar la correspondiente opción por la readmisión del trabajador, teniendo éste dos opciones con consecuencias económicas diferenciadas:

- El trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 110.1.b) de la LRJS puede solicitar, -dado que habiendo desaparecido la demandada es dable que no quepa la readmisión-, que se tenga por hecha la opción por la indemnización en la sentencia declarando extinguida la relación laboral y calculando la indemnización por despido a la fecha de dicha sentencia. No obstante, el artículo 23 de la Ley 3/2013 modificó el artículo 110.1.b citado, suprimiendo en dicho caso el derecho del trabajador a percibir los salarios de tramitación previsto en la legislación anterior, por lo que si bien la indemnización se calculará a la fecha de la sentencia y no del despido, no habrá derecho a dichos salarios de tramitación.
- Por ello, como veremos, resulta más beneficioso para el trabajador no interesar la extinción en el acto del juicio e instar con posterioridad la ejecución del fallo de la sentencia a tenor de lo establecido en los artículos 278 y 279 de la LRJS. Dicha solicitud dará lugar a la citación al trabajador ejecutante a la vista del incidente de no readmisión que finalizará con el auto previsto en el artículo 281 de la LRJS, que extinguirá la relación laboral a la fecha del auto, calculándose por tanto la indemnización a la fecha del auto, y no a del despido o la sentencia. Además el trabajador y ello cuantitativamente sí puede resultar más relevante, tendrá derecho a los salarios de tramitación desde la fecha del despido a la sentencia al no haberse producido la readmisión en forma y no haber optado la empresa por la indemnización, ex artículo 56.2 del TRLET, y a los salarios de tramitación dejados de percibir desde la notificación de la sentencia hasta el auto de extinción que resuelve el accidente, tal y como establece el apartado c) del artículo 281 citado.

Debe señalarse que si bien durante los primeros meses de la entrada en vigor de la reforma era común pedir en el acto del juicio la extinción de la relación laboral en sentencia, para evitar instar la ejecución de la sentencia y la vista del incidente de no readmisión, cada vez son menos los supuestos en los que se solicita, ante la posibilidad de la condena a salarios de tramitación.

2. Despido objetivo: redefinición de las causas y otras cuestiones:

El artículo 49 l) del TRLET, establece el despido objetivo como una causa de extinción del contrato de trabajo. Esta causa de extinción se ha visto profundamente modificada por el artículo 18 de la Ley 3/2012.- Extinción del contrato de trabajo y por la disposición adicional segunda de dicha norma que regula la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público, todo ello con el objetivo, según refiere dicha norma de ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas. De esta forma las disposiciones modificadas por la Ley 3/2012 con: el artículo 52.b) y d) del TRLET y la disposición Adicional 20ª, así como los artículos 64, 70 y 124 de la LRJS.

Debe adelantarse, que en cualquier caso La Ley 35/2010 de 17 de septiembre de 2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Ley 35/2010) y el previo RD 10/2010, ya supuso una reforma importante tanto en lo relativo a los requisitos formales del despido objetivo, como a la redefinición de las causas y acreditación de las causas como analizaremos posteriormente.



LA FORMA EN LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

Respecto al juicio de formalidad de la decisión extintiva, o los criterios de forma que debe seguir para que el mismo prospere, la Ley 35/2010 (artículo 7) ya realizó como se ha dicho una reforma de calado sobre esta cuestión, que se ha mantenido inmodificada por la Ley 3/2013, cuyos aspectos fundamentales que conviene recordar fueron los siguientes.

- El preaviso pasó a ser de 15 días en lugar de 30.
- Los incumplimientos de los requisitos formales del despido objetivo suponen la improcedencia (ya no la nulidad) de la extinción (reforma del art. 53.4 del TRLET, recogida en el artículo 122.3 de la LRJS).
- La no concesión del preaviso o el error “excusable” en el cálculo de la indemnización no determinan la improcedencia del despido objetivo

LAS CAUSAS DE DESPIDO OBJETIVO: TIPOS

Las causas objetivas de extinción del contrato se concretan en el artículo 52 del TRLET, debiendo distinguirse dos grupos:

- **Causas objetivas ligadas a condiciones del trabajador**, que se presentan o conocen tras el inicio de la relación laboral. (Letras a, b, y d, del artículo 52)
- Por despido fundado en **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, cuando no superen los límites del despido colectivo, sea en el ámbito de la empresa privada (apartado c), o de la Administración pública (apartado e, del artículo 52 citado).

CAUSAS LIGADAS A LAS CONDICIONES DEL TRABAJADOR

Se contemplan 3 causas, tan sólo la primera (ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida) no se ha modificado por la reforma, debe decirse que en la práctica el número de demandas interpuestas por dichas causas es muy residual y que no se ha constatado al menos con carácter general un incremento de demandas por estos supuestos tras la entrada en vigor de la reforma:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, sin que pueda alegarse la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba, tras el cumplimiento de dicho período de prueba.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, en estos casos el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones técnicas impuestas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido como mínimo dos meses.
- Despidos objetivos por faltas de asistencia al trabajo aún justificadas (art. 52 d TRLET): El absentismo del trabajador se contabiliza ahora sin referencia alguna al índice de absentismo total de la plantilla, de forma que serán causa de despido objetivo las faltas de asistencia aún



justificadas (con las excepciones que se indican y que siguen siendo las mismas), cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de 12. Por lo tanto se elimina la exigencia de que el absentismo global de la plantilla sea, al menos, del 5%.

AMORTIZACIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, O PRODUCTIVAS

Límites cuantitativos entre el despido individual y el colectivo

Debe señalarse en primer término que **se han mantenido inalterados con la reforma los límites cuantitativos entre el despido objetivo individual y el colectivo** (que ha sufrido una profunda modificación), entendiéndose de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del TRLET que se produce un despido colectivo cuando en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) el 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) a treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores; y d) cuando la extinción de los contratos de trabajo afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, y cese totalmente la actividad empresarial. (Ver STS de 23.04.2012 en relación con el cómputo de los periodos posteriores al despido enjuiciado, cuando pueda acreditarse la existencia de fraude de Ley por la empresa, y la Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN- de 27.07.2012, procedimiento 127/2012).

Se mantienen de igual forma los criterios de cómputo debiendo tenerse en cuenta cualesquiera otras extinciones producidas en 90 días por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, distintos a la finalización de un contrato de duración determinada, siempre que su número sea, al menos, de cinco, siendo las mismas las consecuencias de la utilización fraudulenta del procedimiento individual, las extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

No se han producido modificaciones en la doctrina consolidada del TS (STS de 18 de marzo de 2009) sobre el criterio de cómputo de trabajadores afectados para las causas económicas que sigue siendo el total de trabajadores que integran la empresa (unidad de cómputo a la que remite el artículo 51.1 del TRLET, y no sólo a los del centro de trabajo afectado (unidad de cómputo utilizada por el artículo 1.1 de la Directiva Comunitaria 98/59 (LCEur 1998, 2531).

Otra cuestión importante es el ámbito del despido en aquellos supuestos cada vez más frecuentes tanto en la instancia como en los procedimientos colectivos, en los que se argumenta en la demanda que existe grupo de empresas a efectos laborales, y ello en no pocas ocasiones sin que concurran ni tan siquiera de forma indiciaria los requisitos establecidos en la doctrina unificada del TS al respecto. Obviamente debe distinguirse entre el concepto laboral y mercantil de grupo de empresas, ya que sólo en el supuesto de que concurran los elementos “patológicos” propios del grupo de empresas a efectos laborales, deberá considerarse que el ámbito del despido será la totalidad de empresas del grupo y no únicamente la empresa empleadora¹. En este sentido tal y como recuerda la sentencia del TSJ de Cataluña de Sentencia TSJ de Cataluña n.º 16/2012, de 26 de junio. (Demanda 8/2012): *“debe tenerse presente que en el Derecho del Trabajo se confunden a menudo bajo el nombre de grupo de empresas, dos realidades claramente diferenciadas. Por un aparte, los conglomerados societarios con nexos empresariales, accionariales y de*

¹ Cuestión distinta es que el nuevo Reglamento de los ERES (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre) establezca la obligación de aquellas empresas que formen parte de un grupo de empresas a efectos mercantiles obligue a presentar la documentación económica de todo el grupo en dicho procedimiento colectivo



producción i/o prestación de servicios comunes, en un lógica mercantil idéntica al resto de nuestras disciplinas jurídicas, siendo un tópico afirmar que en nuestro ordenamiento laboral no existe una regulación del grupo de empresas ordinario, debiendo recordad que la Ley 10/1997, por translación de la Directiva 84/45/CEE, contempla un marco legal suficiente a estos efectos. Por otra, el término también se utiliza para referirse a aquellos supuestos patológicos en los que las realidades empresariales (aparentemente diferenciadas) constituyen en realizada un único empleador en los términos establecidos en el artículo 1.2 del TRLET. Así y aún teniendo en cuenta los posibles vínculos existentes entre los dos sentidos de la expresión, no puede obviarse que ni todo grupo de empresas legítimos esconde un fraude, ni todo grupo de empresas impropio o patológico se estructura sobre realidades societarias vinculadas entre ellas”².

REDEFINICIÓN DE LAS CAUSAS

Una de las cuestiones de mayor trascendencia de la reforma ha sido la redefinición de las causas de despido objetivo, con la modificación del artículo 51.1 del TRLET.

Antecedentes

Tal y como analiza exhaustivamente Falguera Baró, M.A. en su recomendable y exhaustivo análisis sobre la causalidad y la prueba en los despidos objetivos³, **con anterioridad a la reforma laboral de 2010**, la carga de la prueba del empresario se situaba en tres niveles diferenciados: a) la propia concurrencia de la causa alegada (económica, organizativa, técnica o de producción), que el autor denomina causalidad formal; b) la necesidad de amortizar el puesto de trabajo por la concurrencia de dicha causa (causalidad substantiva); y finalmente que la adopción de la medida extintiva resultara útil para superar la problemática actual o futura (juicio de proporcionalidad o funcionalidad).

Con posterioridad **la Ley 35/2010** supuso una importante evolución incluyendo una definición de las causas hasta ese momento inexistente, en un texto unificado entre los despidos colectivos y plurales en los siguientes términos: *“se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa [...]. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal 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 [...]”*. Además de lo anterior, se **eliminó el requisito de acreditar la necesidad de amortizar el puesto de trabajo**, manteniendo eso sí una valoración de la razonabilidad de la medida circunscrita que de ser lícita y no desproporcionada no podía desestimarse la demanda por la existencia de otras medidas más adecuadas⁴, que además en el supuesto de causas organizativas, técnicas y de producción debían contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa o más competitiva en el mercado.

La Ley 3/2012

Respecto a los despidos objetivos por **causas económicas** entiende la nueva regulación, que concurre dicha causa cuando se acredita una situación económica negativa por existencias actuales o previstas, o

² En el mismo sentido a STSJ del TSJ de Madrid de 30.05.2012. (Demanda 17/2012).

³ Falguera Baró, Miguel Angel: “La causalidad y su prueba en los despidos económicos, técnicos, organizativos y productivos tras la reforma laboral”. Editorial Bomarzo. Enero 2013.

⁴ Vid. STS de 2.03.2009, recurso 1605/2008.



disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, *“en todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce 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”*. En este sentido la Ley 3/2012 respecto al RD 3/2012 introduce dos matices: los ingresos han de ser ordinarios, y deben compararse con el mismo trimestre del año anterior.

Por lo que respecta a las causas **técnicas, organizativas y productivas** se suprime la necesidad de que el empresario acredite que dichas pérdidas pueden afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el nivel de empleo, y la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Debe señalarse que de la redacción dada por la norma puede interpretarse que existen causas económicas no sólo 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 tal, como establece el artículo 51 para los despidos objetivos), sino también cuando se pretenda mejorar la posición competitiva o la productividad, con lo que de acuerdo con el clausulado de la norma se suprime la necesidad de justificación de la razonabilidad de la medida extintiva para preservar o favorecer su posición en el mercado, y de su funcionalidad, es decir, si la nueva medida contribuye a prevenir una evolución negativa.

En concreto y respecto a la funcionalidad de la medida, como se ha dicho, este requisito ya se vio suprimido en relación con los despidos objetivos con ocasión de la reforma introducida por la Ley 35/2010, que determinó de acuerdo con la doctrina preponderante en la materia *“no correspondía a los órganos judiciales juzgar si la medida adoptada por la empresa se correspondía con una medida adecuada a efectos de prevenir una evolución negativa, al no ser función judicial suplir la actividad del empresario, sí que la función jurisdiccional era la de controlar la razonabilidad de la medida”* (STSJ Cataluña de 19.12.2012 en el procedimiento por despido colectivo 36/2012), si bien es cierto que un sector doctrinal mantiene que pese a la concurrencia de las causas que instituye el actual artículo 51 del TRLET debe producirse, asimismo, una conexión de funcionalidad entre la extinción acordada y la superación de la situación negativa económica o presupuestaria que impida la consecución en la prestación del servicio público. (En este sentido Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 21.11.12 (autos 4756/2012).

Lo que está fuera de toda duda es que la nueva regulación claramente impide que los despidos sean examinados con los antiguos parámetros legales (necesidad de amortizar el puesto de trabajo, -ya suprimido por la Ley 35/2010-, y razonabilidad de la medida en los términos anteriores), sigue siendo necesario el análisis de la causa y su justificación para no amparar conductas arbitrarias o irracionales. De esta forma, la medida que pudiera adoptar la empresa con relación a la situación de crisis habrá de estar sujeta, en primer lugar, al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y al principio de no discriminación y, de otro, a los principios (límites) de la buena fe contractual, fraude de ley y abuso de derecho. Por ello, dicha norma debe ser interpretada por aplicación del artículo 96.1 de la CE, en relación con el principio de jerarquía normativa ex artículo 9.3 CE, de conformidad con los tratados internacionales y las normas imperativas comunitarias, siendo de la misma forma de aplicación las consecuencias previstas en los artículos 6.4 y 7.2 del CC. En este sentido, tanto el Convenio 158 de la OIT, como el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea exigen la justificación de la causa, que no podrá realizarse en fraude de ley (6.4 del CC), sin que pueda tampoco ampararse el abuso del derecho o su ejercicio la causa y su justificación para no amparar conductas arbitrarias o irracionales.



Acreditación de las causas

La acreditación de las causas alegadas en la carta de despido, -o su inexistencia-, puede realizarse en la instancia a través de cualquiera de los medios de prueba establecidos en la LRJS y en la LEC.

Respecto a la prueba en concreto que deba aportarse, no se establece ninguna previsión específica en la reforma, debiendo acreditar el empresario las causas alegadas en la carta de despido. En este sentido puede resultar orientativo a título de ejemplo el contenido del **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 (RD 1483/2012)**, en cumplimiento del mandato impuesto por la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, procedente del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero. En dicho RD, se establece la documentación mínima que debe acompañarse por las empresas que quieran realizar un ERE por las diferentes causas establecidas, y aunque dicha documentación no debe adjuntarse obligatoriamente con la carta de despido, si puede ser útil para acreditar la existencia o inexistencia de las causas invocadas. A título de ejemplo:

- Si se invocan causas económicas, el Reglamento especifica que dicha memoria deberá acreditar los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. Se deberán 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. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de esa obligación.
- Cuando la situación económica negativa alegada para el despido colectivo consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación referida, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Igualmente, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas, basado en los datos de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión. Sin embargo, si la situación económica negativa invocada consiste en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de lo anterior, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo. También deberá presentar la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Si se aducen causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá en la memoria explicativa las causas técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el procedimiento, en los términos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el "ET").



Finalmente, debe señalarse que dado que el RD 3/2012 entró en vigor el 12.02.2012, no existe doctrina consolidada en suplicación en la materia. No obstante se recomienda la lectura de las siguientes recaídas en materia de despidos colectivos, cuya competencia tras la última reforma se atribuye directamente a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: STSJ de Cataluña de 26.06.2012 y 25.10.2012, STSJ de Galicia del 6.07.2012 y 19.07.2012 y SAN de 21.11.2012.

Practica anticipada de prueba y prueba de especial complejidad

Debe señalarse que dado el volumen y complejidad que en muchos supuestos conlleva el análisis de la prueba documental, resulta especialmente interesante para las partes la solicitud una vez iniciado el procedimiento **de práctica anticipada de prueba**⁵ de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la LRJS, a fin y efecto por ejemplo de que los trabajadores despedidos directamente o por los peritos correspondientes puedan comprobar en la oficina judicial de forma sosegada y durante tiempo suficiente los datos económicos o de otra índole en los que se fundamente la decisión extintiva.

Otra posibilidad que ofrece la nueva LRJS es la de solicitar al Juez en el acto del juicio, si la prueba documental o pericial practicada resulta de especial complejidad, la posibilidad de realizar sucintas conclusiones complementarias a tenor del artículo 87.6.

En cualquier caso, no puede desconocerse por las partes la tremenda saturación que sufren en la actualidad los juzgados de lo Social que impide rebajar el número de señalamientos que se producen los días de vistas, pese a la complejidad creciente de muchos asuntos, por lo que la adopción de medidas como las expuestas, resulta recomendable para evitar dilaciones que no contribuyen en absoluto al buen funcionamiento de los Juzgados, con las correspondientes repercusiones negativas para todos los operadores jurídicos.

⁵ No parece recomendable la práctica en estos supuestos de actos preparatorios o diligencias preliminares establecidos en el artículo 76 y siguientes de la LRJS, debido al imperativo plazo de caducidad establecido para la acción de despido.