

nota informativa

Barcelona, 31 de marzo de 2021

Publicación del real decreto ley 6/2022 de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en marco del plan nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

1.- Debido a las importantes consecuencias que en todos los órdenes está provocando la guerra en Ucrania, especialmente en el ámbito energético, con las subidas estrechamente ligadas al efecto contagio del mercado eléctrico por los altos precios del gas, el Gobierno de España implementa, a través del real Decreto Ley 6/2022, un paquete de medidas para contrarrestar el incremento de los precios mayoristas y mitigar su impacto en todos los sectores productivos y en los consumidores finales.

Nos limitamos a enumerar los principales bloques de medidas según sus destinatarios, sin desarrollar su alcance y extensa concreción de la norma, solo para ponerlas en relación con las consecuencias laborales del Real Decreto Ley. En tal sentido, destacamos las medidas siguientes:

- Medidas de apoyo para garantizar la competitividad de la industria electrointensiva.
- Medidas de apoyo a la industria gas intensiva.
- Medidas en el sector del transporte marítimo y portuario.
- Medidas en el sector del transporte por carretera y ferrocarril.
- Medidas para reforzar la liquidez de empresas y autónomos, (línea de avales).
- Medidas de refuerzo por el incremento de costes en el tejido empresarial de actividades críticas del sector primario.
- Medidas de apoyo al sector agrícola, ganadero y pesquero.

2.- En cuanto a medidas de ámbito laboral, el artículo 44 del Real Decreto Ley, tiene el siguiente redactado

“Artículo 44. Medidas en el ámbito laboral.

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida.



Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos”.

Por lo tanto, los efectos laborales del Real Decreto Ley, son los siguientes:

a).- Hasta el 30/6/2022, los despidos por causas objetivas, ya sean individuales o colectivos (E.R.E.), no podrán basarse en el encarecimiento de la energía, si la empresa se está beneficiando de alguna de las ayudas previstas en este Real Decreto Ley. Podemos entender como ayudas directas, las siguientes:

Asimismo, las ayudas de las que se esté beneficiando han de ser directas:

- Reducción del 80% del coste de los peajes de acceso a las redes de transporte y distribución de electricidad.
- Concesión de un crédito extraordinario destinado a financiar la compensación de peajes de distribución de electricidad.
- Ayudas directas a la industria intensiva en consumo de gas, (125 millones de euros).
- Crédito extraordinario a financiar el apoyo público a empresas consumidoras de gas, (125 millones de euros).
- Líneas de ayudas directas y créditos a empresas y profesionales especialmente afectados por la subida de los precios de los carburantes, (taxi, mercancías por carretera, transporte terrestre de pasajeros, transporte sanitario).
- Líneas de ayudas directas y créditos a empresas ferroviarias.
- Ayudas directas a los productores de leche.
- Ayudas directas a empresas armadoras de buques pesqueros.
- Ayudas excepcionales a sectores agrarios y pesqueros, y medidas de financiación a los costes de producción de la acuicultura.

Entendemos que no entran en la definición de ayudas directas, limitativas del despido objetivo, las siguientes:

- Las bonificaciones de carácter general al precio de venta al público de productos energéticos y aditivos, (gasolina, gasóleo de todo tipo, gas natural licuado, bioetanol, biodiesel y otras mezclas de gasolina), ya que, propiamente, no se trata de ayuda en la que se identifique una empresa.
- Los aplazamientos en el pago de cuotas a la Seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta.
- Exenciones de tasas y cánones.
- Con todas las cautelas, consideramos que tampoco se trata de una ayuda directa la aprobación de línea de avales para la cobertura por cuenta del Estado de la financiación otorgada por entidades financieras a empresas y autónomos, (máximo 10.000 millones de euros).



No obstante, estos criterios no los podemos confirmar a fecha de hoy, ya que, muy probablemente, acaben siendo los Tribunales los que determinen el alcance de esta limitación a la hora de despedir, desde todas sus perspectivas.

b).- En caso de incumplimiento, solo contempla la devolución de la ayuda recibida, (con el correspondiente recargo, aunque no lo diga la norma).

Asimismo, el despido sería declarado improcedente, pero no nulo. Nuestro criterio se basa en las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia resolviendo despidos objetivos que, con motivo del Estado de Alarma y la pandemia, han declarado mayoritariamente que los despidos eran improcedentes cuando tenían la misma prohibición a la hora de alegar una determinada causa objetiva para extinguir el contrato de trabajo.

c).- Puede despedirse objetivamente por otras causas que no estén directamente vinculadas a los costes energéticos, aunque la empresa se beneficie de ayudas directas. Por ejemplo, incremento de los costes de la materia prima, además del resto de motivos que encajen en un ERTE ETOP. No obstante, en este punto habrá que ir con cautela y fundamentar muy bien la causa del despido, ya que es fácilmente argumentable que el motivo de todo despido objetivo, en esta época, es consecuencia última del coste energético.

d).- Finalmente, en cuanto a la prohibición de despedir cuando la empresa ha instado un ERTE por causas relacionadas con la invasión de Ucrania, siempre que se beneficie de apoyo público, nuestras consideraciones son:

- El despido contraviniendo lo establecido en esta norma, sería declarado improcedente, por las mismas razones expuestas en el anterior apartado b).
- Para que les alcance la prohibición de despedir, las empresas se han de beneficiar de "apoyo público". No habla aquí de "ayudas directas" como sí que lo hace en el anterior supuesto, lo que hace que nos inclinemos a pensar que cualquier tipo de ayuda recogida en el Real Decreto Ley, sea directa o no, se tendrá en cuenta a la hora de aplicar este precepto limitativo del despido objetivo.
- Las causas en las que se prohíbe basar el despido objetivo son más genéricas, ya que se remite a cualquier causa relacionada con la invasión de Ucrania, y no solo el aumento de los costes energéticos.

Así pues, la interpretación más prudente de la norma es que no se puede despedir objetivamente por cualquier causa ETOP, cuyo origen sea la invasión de Ucrania.

No obstante, se podría hacer una interpretación más arriesgada en el sentido de que el precepto exige una coincidencia exacta entre la causa ETOP del ERTE y la del despido. Es decir, que ambas tengan origen en la invasión de Ucrania, pudiéndose despedir por otra causa ETOP diferente a la del ERTE, aunque ésta también tenga su origen en la invasión.

Pero, hasta que los Tribunales no se pronuncien, será muy arriesgado despedir por una causa relacionada con la invasión, pese a que no sea coincidente con la del ERTE.

Por lo tanto, aquí también se hace patente la necesidad de justificar y explicar muy bien en la carta de despido los motivos objetivos del mismo y su origen, siendo recomendable alejarse lo máximo posible de causas que tengan relación con la invasión de Ucrania, incluso cuando no coincidan con las del ERTE.



Área de Laboral

+ 34 933 808 255

info.barcelona@ecija.com