

## **LAS “MEDIDAS LABORALES” DEL RDL 6/2022. CONTINUIDAD DE LAS REGLAS SOBRE EL VETO A LOS DESPIDOS DE LA LEGISLACIÓN DE EXCEPCIÓN**

Antonio Baylos  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Castilla-La Mancha

### 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.

El Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, se dedica a las “consecuencias en todos los órdenes” que la invasión rusa de aquel país ha acarreado en España. Aunque obviamente en la norma se menciona la tragedia humanitaria que acompaña la guerra, el problema fundamental que afronta ésta es la crisis energética y las consecuencias de la misma en la actividad económica del país, el aumento de los precios y el entorpecimiento del crecimiento previsto en la fase de recuperación tras la pandemia.

El Título IV de este Decreto-Ley se dedica a enunciar “otras medidas de apoyo” a trabajadores y colectivos vulnerables, entre las que destaca, como “medidas en el ámbito laboral”, el art. 44 de la norma que prevé los efectos que deben tener sobre el empleo las “importantes distorsiones económicas” causadas en las empresas por el aumento de los precios o costes energéticos y la alteración de los mercados provocada por la invasión de Ucrania. En síntesis, este precepto recupera el principio de mantenimiento del empleo que caracterizó el derecho de la emergencia ante la crisis sanitaria y económica provocada por el Covid19 que se concretaron en el art. 2 del RDL 9/2020, posteriormente Ley 3/2021, y que implicaba el veto a los despidos que se basaran en las causas de fuerza mayor o debidas a motivos económicos, tecnológicos, organizativos o productivos relacionados con la situación de crisis. Del mismo modo, para el RDL 6/2022, sobre la base de la experiencia de la crisis derivada de la pandemia, “resulta necesario, para proteger el empleo de manera suficiente, establecer una serie de medidas complementarias y extraordinarias que garanticen su efecto útil que no es otro que evitar la destrucción del empleo y del tejido empresarial ante una situación que podría tener efectos económicos y sociales imprevisibles” (E. de M. de la norma).

El esquema es por consiguiente muy semejante al que rige las reglas que limitan los poderes de organización empresarial y restringen su libertad en un aspecto tan importante como la causalidad del despido, de forma que se continua la lógica de las medidas excepcionales en donde el mantenimiento del empleo es el “efecto útil” de éstas. En este caso, frente a lo que había sucedido con la legislación emanada durante el estado de alarma, la restricción de las facultades empresariales no ha sido el resultado de un acuerdo social, seguramente por su dependencia respecto del resto de contenidos del RDL 6/2022, no sometidos a un proceso organizado de diálogo social, lo que ha suscitado críticas por parte de las asociaciones empresariales más representativas.

El contenido de este art. 44 del RDL 6/2022 se condensa en la declaración de que no constituye causa o motivo legal de despido las circunstancias impeditivas u obstaculizadoras de la actividad de la empresa derivadas del aumento de costes energéticos en el marco de las consecuencias económicas de la guerra de Ucrania, que necesariamente deben reconducirse a las medidas extraordinarias previstas de ajuste temporal de empleo reguladas en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores reformado por el RDL 32 /2021 para evitar estos despidos. No es posible por consiguiente efectuar despidos colectivos por motivos relacionados con la crisis empresarial derivada del incremento de los costes de la energía, y los despidos individuales que se apoyen en dichas causas no pueden ser validados al carecer de causa legal.

En este punto se plantean varios aspectos de importancia. En primer lugar, el carácter excepcional de la norma implica un límite temporal a la restricción de la facultad de despedir de las empresas que se sitúa en el 30 de junio del 2022, entendiéndose que para entonces la situación de turbulencia de los mercados energéticos y de los precios de los combustibles estará estabilizada. No obstante, la dependencia del límite de la situación de excepción puede augurar su prórroga si las circunstancias “coyunturales” prolongan en el tiempo sus efectos después de esas fechas.

El segundo punto es el de determinar cuáles son los sujetos económicos vinculados a este veto legal a su facultad de rescindir unilateralmente los contratos de trabajo por causas económicas, y que la norma limita a aquellas que se han beneficiado de *las ayudas directas* previstas en el propio texto legislativo. Es por tanto relevante identificar cuáles pueden ser estas ayudas directas y distinguirlas de otro tipo de medidas de apoyo o de promoción a la actividad empresarial que no pueden ser calificadas como tales. De manera muy fragmentaria se puede mencionar en el art. 25 de la norma la línea de ayudas directas a empresas y profesionales especialmente afectados por la subida de los precios de los carburantes, o en los capítulos 2 y 3 del título III, dedicado a las “medidas de apoyo al tejido económico y empresarial”, donde se mencionan ayudas directas a los productores de leche por explotación de ganado vacuno, ovino y caprino, o a las empresas del sector pesquero. De esta manera, la percepción de ayudas públicas debe estar condicionada al mantenimiento del empleo, un principio que se asocia indisolublemente a la adjudicación de recursos financieros a las empresas mitigando las consecuencias del juego de oferta y demanda de los precios de mercado.

El tercer punto crítico es el de los efectos que se deben deducir de la expresión empleada por la norma que coincide de nuevo con sus precedentes del derecho de la emergencia sanitaria. La expresión “no podrá constituir causa de despido” ha sido objeto de una amplia polémica doctrinal bien conocida y que en su vertiente judicial ha sido resumida por aportaciones

exhaustivas como las del profesor Rojo Torrecilla<sup>1</sup> o, más recientemente, la profesora Fernández Prol<sup>2</sup>. Sintéticamente, cabe entender que la consecuencia natural de esta disposición prohibitiva del despido al carecer de causa es la nulidad del mismo, pero esta afirmación es contestada sobre la base de un razonamiento ligado a una interpretación restrictiva del alcance de la nulidad por fraude de ley en la vieja jurisprudencia del Tribunal Supremo y al limitado campo de acción de la nulidad respecto de los despidos discriminatorios y vulneradores de los derechos fundamentales, por lo que el tratamiento del tema debe ser el que se da al despido sin causa, entendiendo por tanto que la norma no prohíbe los despidos, sino que los encarece al suponer que el quebrantamiento de la prescripción legal implica simplemente la declaración de improcedencia del despido. Sin embargo, la privación de causa lícita para despedir en los términos que señala el art. 44 del RDL 6/2022, tiene como efecto útil la prohibición del acto de despido, no el reconocimiento de su carácter definitivo a cambio del incremento de la indemnización derivada del carácter improcedente de ese despido, del que se sabe además que no cumple una función disuasoria, y que se trata de un mecanismo rígido y uniforme que produce importantes diferencias de trato negativas en función de la edad y del género.

La norma además, sigue el antecedente de la regulación del compromiso de empleo que se establecía en la DA 6ª del RDL 8/2020, cuyo incumplimiento durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, implicaba que las empresas que lo infringieran deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de las que resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes. De esta manera, la vulneración del veto al despido por causas objetivas dependientes del incremento de los costes energéticos lleva acarreada la devolución de la ayuda directa recibida en el marco de las medidas de apoyo y de estímulo a las empresas que prevé el Decreto Ley. Privación de las ayudas recibidas que no puede fragmentarse ni calcularse en relación con el número de trabajadores despedidos y por tanto en atención a la mayor o menor cantidad de infracciones del veto a los despidos, y que posiblemente suponga una medida extremadamente disuasoria.

La repercusión de la crisis y la alteración de la actividad productiva tiene que ser encauzada por tanto hacia las medidas de ajuste temporal de empleo que se prevén en los arts. 47 del Estatuto de los trabajadores reformado, es decir, hacia medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada en el marco de un ERTE. Por lo tanto esta situación supone igualmente que “las ventajas asociadas a estas medidas de flexibilidad en una situación que hace previsible su utilización significativa” deben ser acompañadas de “medidas complementarias de cautela adicional que se entienden precisas para garantizar la necesaria protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo”, lo que se concreta en una fórmula análoga a la ya examinada, de forma que “no podrán utilizar” como causa para extinguir los contratos de trabajo la que ha habilitado a la iniciación de un ERTE en aquellas empresas que hayan sido beneficiarias de “apoyo público”, una expresión más amplia que la de “ayudas directas” que se ha empleado en el primer párrafo del comentado art. 44 del RDL 6/2022 . Aquí también por tanto se reproduce el debate doctrinal y judicial sobre los efectos del incumplimiento de esta restricción de la facultad de despedir de los empresarios en el marco de un ERTE.

---

<sup>1</sup> E. Rojo Torrecilla, “Despido y garantías del mantenimiento del empleo. Régimen normativo e interpretación jurisprudencial. El debate judicial y doctrinal”, *Revista Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 149 (2021)

<sup>2</sup> F. Fernández Prol, “La “huella” del Covid en la jurisprudencia social: las normas de urgencia para la protección del empleo ante los tribunales”, *Revista Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 152 (2022)

Por lo demás, “los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas”, (art. 47. 10 ET). El incumplimiento del compromiso de mantenimiento de empleo que se fija en los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo (D.A. 44ª.10 LGSS), ha sido interpretado entendiéndose que sus efectos son de índole puramente administrativa, sin relación con la relación de trabajo y con una finalidad puramente recaudatoria, consistente en el reintegro de las cotizaciones objeto de exoneración, con recargo e intereses de demora correspondiente al trabajador despedido en ese período de seis meses.