

BREVE NOTA SOBRE LAS LIMITACIONES A LAS POSIBILIDADES DE DESPEDIR INTRODUCIDAS POR EL RD-LEY 6/2022, RELATIVO A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA.

En el **Real Decreto-ley 6/2022**, 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** (BOE de 30 de marzo) se ha recogido una disposición que introduce **limitaciones a las posibilidades de despedir por parte de las empresas**. Se trata, concretamente, del art. 44 del citado RD-ley que se dispone lo siguiente:

“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.”*

La norma plantea muchas dudas interpretativas, generando un clima de inseguridad jurídica que en nada beneficia en el actual contexto económico. Habrá que de ir analizando detenidamente en los próximos días las diversas cuestiones que se le pueden plantear a las empresas en torno a esta nueva disposición, pero en una primera aproximación cabe realizar las siguientes consideraciones:

Respecto al primer párrafo del citado art. 44:

- La limitación de despedir afectaría exclusivamente a las empresas que reciban ayudas directas previstas en el RD-ley para determinadas actividades y/o sectores¹, por lo que parece que **cabe excluir** a aquellas que, no recibiendo ayudas directas, se beneficien de otras medidas recogidas en la norma, como serían **reducciones en facturas eléctricas, bonificaciones en el precio de carburantes o créditos ICO**.
- La limitación parece que sólo afectaría cuando la causa exclusiva o principal que se invoque para el despido objetivo -hay que entender que ello incluye a los despidos colectivos ex art. 51 ET o individuales ex art. 52 c) ET) sea el incremento de los costes energéticos. Por lo que si concurre **otra causa principal -por ejemplo, pérdidas o disminución de ingresos de carácter significativo-** que se viniera **arrastrando desde antes del fuerte incremento de los costes energéticos** producido en el contexto del conflicto de Ucrania, parece que podría existir una **línea de defensa para justificar la legalidad del despido**.
- Aunque de la literalidad de la norma pudiera parecer que la única consecuencia derivada de incumplir la limitación de despedir introducida sería la devolución de la ayuda recibida, la prudencia aconseja advertir que la norma seguramente tendrá **efectos en el plano de la calificación judicial de los despidos** que se puedan llevar a cabo. La lectura de la exposición de motivos del RD-ley así lo sugiere, pues se apela energéticamente a la finalidad de evitar la destrucción de empleo y al carácter prioritario de otras medidas laborales como son los ERTES, en la línea de lo ocurrido en la crisis derivada del Covid-19. Y recuérdese que en la legislación del Covid-19 también se introdujeron una limitación a la posibilidad de despedir semejante a la presente, que ha sido interpretada por buena parte de los tribunales en el sentido de que **los despidos efectuados incumpliendo la limitación implican la improcedencia del despido o, incluso según el criterio de algunos tribunales, la nulidad**.

Respecto al **primer segundo párrafo del citado art. 44**:

¹ Sin ánimo exhaustivo, en el RD-ley se recogen ayudas directas para ciertas industrias intensivas en el uso de gas, al sector del transporte por carretera, a los productores de leche, a las empresas armadoras de buques pesqueros o a diversos productores de los sectores agrarios.

- La limitación introducida tendría los siguientes condicionantes: que la **empresa aplicase un ERTE** por causas relacionadas con el conflicto de Ucrania, recibiese algún tipo de **apoyo público -en este caso la referencia es más amplia**, por lo que parece que no se limitaría tan sólo a ayudas directas, sino también a otras medidas se pongan en marcha o se apliquen en este contexto (incluidas -cabe entender- las posibles **exoneraciones en las cotizaciones** que se aplique la empresa de las previstas para los ERTES) y que **posteriormente se pretendan invocar la mismas causas para querer justificar un despido** colectivo o individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51 y 52 c ET).
- Por tanto, **las empresas que en este contexto no decidan aplicar un ERTE seguirían teniendo abierta la alternativa de acometer un despido**. Ocurre, sin embargo, que en tal caso puede entrar en juego la limitación prevista en el primer párrafo del art. 44 antes comentada. Pero, de nuevo, si concurren unas causas estructurales que se puedan considerar, en gran medida ajenas a la presente crisis, habría una línea de defensa sobre la justificación y legitimidad del despido, en la línea de sostenido por alguna jurisprudencia reciente en relación con los despidos acometidos en el contexto del Covid-19.
- Para las **empresas que en el contexto de esta crisis recurran a ERTES**, la limitación parece traducirse en que no podrían en un tiempo razonable acometer despidos que se puedan considerar que tienen causas iguales, semejantes o muy vinculadas a las ya utilizadas para justificar el ERTE. Nótese que esta segunda limitación no tiene un arco temporal limitado, como sí ocurre con la primera (30 de junio 2022). De hecho, más allá de las dificultades interpretativas que plantea la norma recién aprobada, de la jurisprudencia se deduce una limitación similar en el sentido de no poder utilizar unas mismas causas para justificar ERTES y despidos; pero, a sensu contrario, tal limitación no juega si concurre causa distinta y sobrevenida a la invocada para el ERTE o incluso si siendo una misma causa o semejante la misma se ve afectada por un cambio trascendente y notorio de circunstancias.
- Por lo demás, sobre las consecuencias de incumplir la limitación contenida en este segundo párrafo desde el punto de vista de la **calificación judicial del despido**, cabe remitirse a los dicho respecto a la primera limitación.