



## CIRCULAR LABORAL 7/2022

30 de marzo de 2022

### **MEDIDAS SOCIALES DEL PLAN NACIONAL DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS DE LA GUERRA EN UCRANIA.**

---

Hoy se publica en el BOE el Real Decreto-Ley (RDL) de 6/2022, de 29 de marzo, otro más, con el objetivo indicado en el título de esta Circular.

Un apunte previo. Aún no hemos terminado el primer trimestre del año 2022 y ya llevamos 6 RDL. Bien. ¿Sabéis cuántos RDL aprobó el Consejo de Ministros a lo largo de 2021? Pues un total de 32. El último fue el relativo a la reforma laboral publicado el 30 de diciembre. ¿Y en el 2020? Pues otros 36. ¿Y desde la moción de censura a Mariano Rajoy, allá por junio de 2018? Pues 42 más. Es decir, hasta final de marzo de 2022 un total de 116. Es decir, aproximadamente, ¡uno cada 12 días! Ni más ni menos. ¡Olé!

Volviendo al objeto de estas notas, en el ámbito laboral la cuestión más relevante que contiene este RDL es que **a partir de su entrada en vigor, 31 de marzo,** como ya sucedía en los RDL que se dictaban durante la pandemia -parece que nos hemos olvidado de ella y sigue estando entre nosotros-, **se establece una nueva y mal llamada “prohibición” de los despidos por causas objetivas justificadas en el aumento de los costes energéticos, siempre que tales empresas se hayan beneficiado de las ayudas directas previstas en esta norma -a modo de créditos ICO y similares.- Esta limitación, en principio y salvo posterior prórroga no prevista inicialmente, se aplicará hasta el 30 de junio próximo.**

Indicamos mal llamada “*prohibición*” por cuanto la misma, en puridad y como así ya ha venido determinando la doctrina jurisprudencial mayoritaria, no es tal sino una mera imposibilidad de utilizar tales causas indicadas para justificar la procedencia de esos despidos objetivos llevados a cabo. Por lo tanto, la realidad es que nos encontramos ante un “*puro y duro*” encarecimiento de este tipo de despidos que, de llevarse a cabo, precisamente por estos motivos, serán declarados automáticamente improcedentes con las consecuencias legales que tal declaración conlleva.

Es decir, nos encontramos, una vez más, ante un nuevo elemento de confrontación, incertidumbre e inseguridad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales. Realmente, dudamos mucho que una empresa despida a algún trabajador, única y exclusivamente, por el incremento de sus costes energéticos. La realidad es que este tipo de despidos objetivos se deciden por un conjunto de factores negativos entre los cuales puede estar la cuestión destacada sin ser la única. Pero, lógicamente, este tipo de extinciones, a la vista de que la norma lo posibilita, siempre serán “*atacadas*” alegando que en el fondo la causa principal de las mismas se centra en el indicado incremento de costes. Lo dicho: inseguridad jurídica plena. Nos preguntamos, ¿nadie se acuerda que la libertad de empresa es un derecho protegido en nuestra Constitución? Parece que reiteradamente nos olvidamos del mismo.

Por lo tanto, mucha prudencia con las medidas extintivas objetivas durante este período reseñado, 31 de marzo a 30 de junio de 2022, por las consecuencias apuntadas.

En la misma línea limitativa anterior, **aquellas empresas que se acojan a los ERTE previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por causas vinculadas con la invasión de Ucrania** -de verdad, que mayor generalidad en la norma no cabe y esto generará un sinfín de problemas y, nuevamente, más inseguridad jurídica- **y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos** -entendemos objetivos, aunque la norma ni tan siquiera lo menciona.-

Leyendo la extensa Exposición de Motivos de este RDL, de 160 páginas, ni más ni menos, se nos viene a indicar que el paquete de medidas que recoge esta nueva norma servirá para proteger a los sectores y ciudadanos más afectados por los efectos de la guerra y preservar al máximo la senda de crecimiento y creación de empleo ya iniciada. Veremos.

El citado plan se organiza en cinco ejes: medidas para ayudar a las familias, trabajadores y personas desplazadas; para apoyar el tejido económico y empresarial; en materia de transportes; en materia de ciberseguridad y en materia de energía.

Exclusivamente recogemos a continuación, aquellas medidas sociales/laborales que consideramos más relevantes:

**1. Limitación a los despidos objetivos:**

- a. Lo ya apuntado al inicio de esta Circular. No estamos ante una real prohibición sino ante un encarecimiento de este tipo de despidos, que serán improcedentes, si se justifican por causas vinculadas al incremento de costes energéticos o si las empresas han realizado algún ERTE relacionado o vinculado con la guerra de Ucrania, y siempre que se hayan percibido ayudas públicas.
- b. Recordar que el incumplimiento de lo indicado anteriormente conllevará, además del encarecimiento de los despidos al ser declarados improcedentes, la devolución de todas aquellas ayudas que hubieran obtenido tales empresas al amparo de este RDL.
- c. La limitación de los despidos objetivos por causas vinculadas al incremento de los costes energéticos estará en vigor, en principio, hasta el próximo 30 de junio de 2022.

**2. Cuotas a la seguridad social para empresas:**

- a. El art. 37 del RDL 6/2022, de 29 de marzo, recoge las medidas para reforzar la liquidez de las empresas y trabajadores, en línea con las aprobadas durante la pandemia mediante aplazamientos de cuotas a un interés muy reducido.
- b. En concreto, se trata de medidas de liquidez para empresas de diversos sectores afectados por la coyuntura actual, como son los aplazamientos especiales de las cuotas a la Seguridad Social a un interés del 0,5%, siete veces inferior al habitual, en estos sectores:
  - i. Empresas con trabajadores en alta en el Régimen General de la Seguridad Social y los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que desarrollen su actividad en el sector del transporte urbano y por carretera (CNAE 4931, 4932, 4939, 4941 y 4942), cuyo devengo tenga lugar entre los meses de abril a julio de 2022, en el caso de empresas, y entre los meses de mayo a agosto de 2022, en el caso de trabajadores autónomos.
  - ii. Las empresas y trabajadores incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y los trabajadores por cuenta propia incluidos en el mismo régimen, que soliciten un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de marzo a junio de 2022 en unas condiciones más favorables que las contempladas con carácter general para la aplicación de dicha figura, atendiendo a las dificultades que atraviesa el sector marítimo-pesquero.

- iii. Asimismo, se extienden un mes más estos aplazamientos para las empresas Sistema Especial Agrario (de marzo a junio) y para autónomos pertenecientes al Sistema Especial para Trabajadores por cuenta propia (RETA), de abril a julio.

### 3. Incremento del 15% del ingreso mínimo vital:

- a. El art. 45 del RDL establece que los beneficiarios del ingreso mínimo vital tendrán un incremento del 15% en las mensualidades de abril, mayo y junio de 2022.
- b. Este incremento también será de aplicación, en los mismos términos, a las solicitudes de esta prestación que hayan sido presentadas a la fecha de la entrada en vigor de este RDL, 31 de marzo, pero no hayan sido resueltas, así como a aquellas que se presenten con posterioridad, siempre que los efectos de su reconocimiento no sean posteriores a 1 de junio de 2022.
- c. El incremento se efectuará sobre el conjunto del importe, es decir, incluyendo el complemento de ayuda a la infancia, vigente desde el 1 de enero y que establece una ayuda de 100 euros por hijo menor de 3 años, 70 euros para menores entre 3 y 6 años y 50 euros por niño menor entre 6 y 18 años, para los hogares que lo perciben.

Por último, en el link adjunto encontrarán el texto íntegro del RDL 6/2022, de 29 de marzo:

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/03/30/pdfs/BOE-A-2022-4972.pdf>

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta*

*Email: [rsala@ortega-condomines.com](mailto:rsala@ortega-condomines.com)*