

Implicaciones laborales y sociales del Real Decreto ley 6/2022

Q&A sobre las implicaciones laborales y sociales del 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 de Ucrania ([RD 6/2022](#)).

1. ¿Prohíbe el despido el RD 6/2022?

No, lo que prevé el art. 44 del RD 6/2022 es que el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022 y ello solo para las empresas que se beneficien de las ayudas directas previstas en propio Real Decreto. Por lo tanto, únicamente en el caso de empresas beneficiarias de las citadas ayudas, los despidos objetivos realizados hasta 30 de junio, se podrían calificar como improcedentes con el correspondiente incremento de la indemnización a abonar al trabajador que conlleva dicha calificación.

Sin perjuicio de que la presente regulación parece otorgar mayor seguridad jurídica a empresas y trabajadores en lo que respecta a la posible calificación del despido, pareciendo decantarse por la improcedencia, lo cierto es que esta cuestión no está exenta de controversias; y probablemente continuará generando un intenso debate doctrinal y jurisprudencial sobre si los despidos que se realizan en estas circunstancias deben calificarse como improcedentes o como nulos.

2. ¿Qué consecuencias tiene para la empresa beneficiaria de ayudas llevar a cabo un despido con causa en el aumento de los costes energéticos?

Además de lo anterior, las empresas en esta situación tendrán que devolver las ayudas que hayan recibido.

3. ¿Regula el RD 6/2022 algún mecanismo específico de ERTes para esta situación?

No específicamente; no obstante, se prevé que las empresas que se acojan a medidas colectivas de reducción de jornada o de suspensión de contratos (ERTes) por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público (cualquier medida pública relacionada con el ERTE) tampoco podrán despedir por estas causas.

En este sentido, es importante destacar que, tras la reforma laboral de 2011, las empresas que implementen un ERTE pueden, voluntariamente y si cumplen una serie de requisitos, acogerse a beneficios en materia de cotización, siempre y cuando garanticen el mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización de la vigencia del ERTE. Por lo tanto, cabría interpretar el artículo en el sentido de que, las empresas que implementen un ERTE por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y se acojan a ayudas públicas con motivo de dicho ERTE (entre las que podrían estar los beneficios en materia de cotización), deberían devolver dichas ayudas, en caso de llevar a cabo despidos por la misma causa utilizada para justificar el ERTE.

El RD 6/2022 no es claro en este sentido, y es de esperar que el alcance de las consecuencias de los incumplimientos se acabe dirimiendo en los tribunales.

4. ¿Qué otras medidas laborales se han aprobado?

Los contratos de trabajo temporales de los tripulantes ucranianos enrolados en buques mercantes españoles podrán prolongarse hasta una duración máxima de 12 meses a petición del tripulante. Del mismo modo, las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de estos tripulantes se verán extendidas por el periodo necesario, simplemente con que la naviera comunique la prolongación del contrato.

5. ¿Qué medidas de apoyo a las empresas prevé el RD 6/2022?

Se ha aprobado una reducción en la factura eléctrica del 80% del coste correspondiente a los peajes de acceso a las redes de transporte y electricidad aplicables en cada momento para la industria electro-intensiva, con efecto a 1 de enero de 2022 y que permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2022.

Se prevén líneas de ayudas directas y distintas medidas para los sectores más afectados por la crisis provocada por la guerra de Ucrania, como la Industria gas-intensiva, el sector del transporte y del ferrocarril, el sector marítimo y portuario y para otros sectores como el agrícola, ganadero y pesquero.

Destacan los avales que otorgará el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a la financiación concedida por entidades de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pago a empresas y autónomos para atender necesidades de liquidez o de inversión. La finalidad de estos avales es paliar las tensiones de liquidez generadas por el incremento de los precios de la energía y de otras materias primas.

Asimismo, se aprueba una nueva línea de avales de crédito ICO por 10.000 millones de euros para cubrir necesidades de liquidez provocadas por el aumento temporal del coste de la energía y los combustibles. Las condiciones aplicables y los requisitos a cumplir, incluyendo el plazo máximo para solicitar el aval, se establecerán por Acuerdo del Consejo de Ministros, sin que se requiera desarrollo normativo posterior para su aplicación.

Todas las empresas que se acojan a estas medidas o al resto de medidas reguladas en el RD 6/2022 se verán afectadas por las limitaciones al despido comentadas en la primera pregunta y la segunda pregunta.

6. ¿Se ha aprobado algún tipo de ayuda a las personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital?

Se reconoce un incremento extraordinario del 15% del Ingreso Mínimo Vital durante los meses de mayo, junio y

julio de 2022. El incremento se aplica al importe mensual reconocido para los citados meses, incluyendo los complementos mensuales reconocidos, y excluyendo los importes correspondientes a periodos previos, así como a otros conceptos de periodicidad no mensual que hubiesen podido acumularse.

Además, también se aplicará el incremento a las solicitudes de la prestación presentadas hasta la fecha de entrada en vigor del RD 6/2022, pero aún no resueltas, así como a aquellas que se presenten con posterioridad, siempre que los efectos de su reconocimiento no sean posteriores al 1 de junio de 2022.

7. ¿Qué medidas incluye el RD 6/2022 en materia de Seguridad Social?

Se han aprobado aplazamientos en el pago de cuotas a la Seguridad Social para empresas y autónomos del sector del transporte urbano y por carretera, así como para empresas y trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

En ambos casos, para poder acceder a los aplazamientos, las empresas y los trabajadores autónomos han de estar al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tener otro aplazamiento en vigor.

En relación con el sector del transporte, las empresas podrán solicitar un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social cuyo devengo tenga lugar entre los meses de abril a julio de 2022. Por su parte, los trabajadores autónomos podrán solicitar un aplazamiento de las cuotas que se devenguen entre los meses de mayo a agosto de 2022.

En relación con el sector marítimo pesquero, tanto empresas, como autónomos podrán solicitar un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social entre los meses de marzo a junio de 2022.

El interés que se aplicará a estos aplazamientos será el 0,5%.

8. ¿Cuándo entra en vigor el RD 6/2022?

El RD 6/2022 entrará en vigor el 31 de marzo de 2022. No obstante, al tratarse de un Real Decreto-Ley debe convalidarse por el Congreso de los Diputados en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación.

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Twitter



Linkedin



cms.law

CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

cms-lawnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico o profesional.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es miembro de la organización internacional de despachos independientes CMS. Cada una de sus firmas miembro son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para obligar a otra. CMS y cada una de las firmas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de los demás. La marca "CMS" y el término "firma" se utilizan para referirse a algunas o todas las firmas miembro o a sus oficinas.

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dabi, Amberes, Ámsterdam, Argel, Barcelona, Beirut, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubái, Düsseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mónaco, Mombasa, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghái, Sheffield, Singapur, Skopie, Sofia, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

cms.law

CMS Albiñana & Suárez de Lezo

