

LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN TIEMPOS DE PANDEMIA: ANÁLISIS DE SU ALCANCE Y EFECTOS¹⁴⁴

Esther Guerrero Vizuete

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. Este trabajo analiza cómo la irrupción de la pandemia planteó la necesidad de frenar las consecuencias que, en términos de empleo, podían derivarse de la paralización temporal del consumo y de la producción. Es por ello que se adoptaron un conjunto de medidas cuya principal manifestación fue citado Real Decreto-Ley 8/2020 que habilitó un mecanismo de ajuste temporal de plantillas a través de los expedientes de regulación temporal de empleo que tienen su causa en la pérdida de actividad como consecuencia directa del Covid-19.

Key words. Protección el empleo, obligaciones contractuales, RD 8/2020

1. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO PUNTO DE PARTIDA

La irrupción de la pandemia planteó la necesidad de frenar las consecuencias que, en términos de empleo, se derivarían de la paralización temporal del consumo y de la producción. Es por ello que se adoptaron un conjunto de medidas que tenían, como centro de gravedad, la suspensión del contrato de trabajo. A su través, ha sido posible la interrupción temporal de las obligaciones básicas que se derivan del contrato, esto es, trabajar y remunerar el trabajo, facilitando a la empresa la reorganización de sus recursos humanos sin acudir a medidas más traumáticas como pueden ser las extinciones contractuales. El cambio que se introduce en esta figura jurídica, respecto a su utilización

¹⁴⁴ Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación titulado “Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar” (RTI 2018-097947-B-I00). Investigadores principales: Ana Romero Burillo y Josep Moreno Gené.

en etapas precedentes¹⁴⁵, se refiere al alcance de la causa que impulsa su utilización: la consideración de la enfermedad del coronavirus (COVID-19) como una situación de fuerza mayor. Debe advertirse que, hasta este momento, la fuerza mayor se vinculaba exclusivamente a acontecimientos catastróficos naturales que ocasionaban la destrucción total o parcial de la empresa imposibilitando la continuidad de la actividad productiva. En definitiva, a partir de un concepto que ha sido escasamente definido en el ordenamiento laboral, como es la fuerza mayor¹⁴⁶, el Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo habilitó un mecanismo de ajuste temporal de plantillas a través de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) que tienen su causa en la pérdida de actividad como consecuencia directa de la COVID-19 (ERTE por fuerza mayor-covid) (art. 22 RD ley 8/2020). El legislador, sin embargo, tuvo en cuenta otras posibles circunstancias que podían requerir ese ajuste temporal, y procedió a regular una variante del ya existente ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas cuando éstas causas estén relacionadas con la COVID-19 (ERTE por causas empresariales-covid) (art. 23 RD Ley 8/2020). Para ambos supuestos, ERTE por fuerza mayor- covid y ERTE por causas empresariales- covid, introdujo en su regulación especialidades respecto del procedimiento ya existente¹⁴⁷ destinadas a agilizar la tramitación de los procedimientos de suspensión o de reducción de jornada, con el fin de proporcionar una respuesta administrativa rápida. La lenta reactivación económica, y los altibajos producidos por la necesidad de imponer restricciones en determinadas actividades y servicios, condujo al reconocimiento de dos nuevas medidas: el ERTE por limitación y el ERTE por impedimento¹⁴⁸. Al primero se pueden acoger las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normal de su actividad a consecuencia de las decisiones o medidas adoptadas por las autoridades sanitarias; el segundo se dirige a aquellas empresas o entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de

¹⁴⁵ Tanto la reforma laboral de 2010 como la de 2012 favorecieron la utilización de la institución suspensiva con el fin de evitar la masiva destrucción de puestos de trabajo en un contexto de crisis económica. De este modo, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de reforma del mercado de trabajo introdujo la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 Estatuto de los Trabajadores al tiempo que amplió los incentivos en favor de empresarios y trabajadores. Por su parte, la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, trató de dar agilidad al procedimiento suprimiendo la necesidad de autorización administrativa. Boletín Oficial del Estado, núm. 227 de 18 de septiembre de 2010 y núm. 162 de 7 de julio de 2012, respectivamente.

¹⁴⁶ Para obtener un concepto de fuerza mayor debemos recurrir al artículo 1105 del Código Civil donde se indica que “nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que previstos, fueran inevitables”. Paradójicamente, ninguna de las revisiones del ET de 1980 efectuadas en 1995 y 2015 abordaron la delimitación del concepto de fuerza mayor laboral.

¹⁴⁷ Regulado en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se regula el procedimiento de despidos colectivos y suspensión de contratos. Boletín Oficial de Estado, núm. 261 de 30 de octubre de 2012.

¹⁴⁸ Ambos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 30/2020 de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 259 de 30 de septiembre de 2020.

sus centros de trabajo como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas. Ambas modalidades se pudieron solicitar a partir del 1 de octubre de 2020, llevando aparejadas exoneraciones de cuotas de distinto porcentaje según el tipo de ERTE y el tamaño de la plantilla de la empresa, estando previsto el fin de su vigencia el 28 de febrero de 2022¹⁴⁹.

Los ERTE, tanto por fuerza mayor-covid como por causas empresariales-covid, permitieron ofrecer una amplia cobertura pública dirigida al sostenimiento económico de personas trabajadoras y empresas. En efecto, al igual que ya sucediera en la etapa pre-pandémica, la autorización de un ERTE permite, por un lado, que las personas trabajadoras accedan a la prestación por desempleo¹⁵⁰ durante el tiempo de suspensión del contrato o de reducción de jornada y, por otro, facilita la solvencia de la empresa mediante una reducción de los costes empresariales a través del mecanismo de la exoneración de cuotas¹⁵¹.

Según los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, abril y mayo fueron los meses en los que un mayor número de personas trabajadoras estuvieron cubiertas por una prestación de desempleo, con un total de 2.314.020 y 2.661.878, respectivamente¹⁵². Teniendo en cuenta que el año 2020 finalizó con 755.613 personas en situación de suspensión de contrato por ERTE-Covid y en el tercer trimestre de 2021 la cifra se reduce a 272.190¹⁵³, es fácil advertir que el objetivo pretendido con la utilización de esta figura jurídica se ha conseguido, evitándose una destrucción masiva de empleos ante una paralización importante de la actividad económica. La idea de flexiguridad, como apunta MERCADER UGUINA, parece haber alcanzado un pleno equilibrio a través del atesoramiento del empleo vía ERTE y del desarrollo de políticas públicas que garanticen

¹⁴⁹ La última prórroga de los ERTE, comprendida entre el 30.09.20 y el 28.02.21, puso el acento en la formación de las personas trabajadoras. Con este fin, se incrementaba el porcentaje de exoneración de cuotas hasta el 80% a aquellas empresas que proporcionasen formación a las personas trabajadoras que continuasen afectadas por la suspensión.

¹⁵⁰ *Vid.* la crítica formulada por Fernández García, Antonio: “La protección por desempleo durante el primer estado de alarma ¿un agravio comparativo?”, Noticias Cielo 2/2021 disponible en www.cielolaboral.com

¹⁵¹ Estas exoneraciones han ido oscilando entre el 100% y el 65% de las cuotas empresariales dependiendo del tamaño de la empresa, incorporándose en posteriores normas junto a ellas beneficios incentivadores de la reincorporación de los afectados. Sirva de ejemplo el RD Ley 11/2021 de 27 de mayo que dispone exoneraciones del 95%-85% y entre el 85% y el 60% para aquellas empresas que pertenezcan a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTES y una reducida tasa de recuperación de actividad y a partir del 1 de junio de 2021 reincorporasen a trabajadores afectados. Boletín Oficial del Estado, núm. 127 de 28 de mayo de 2021.

Estas medidas, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos contenido en el Real Decreto-Ley 7/2020 de 12 de marzo (Boletín Oficial del Estado, núm. 65 de 13 de marzo de 2020), contribuyeron a reducir los costes de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica.

¹⁵² Datos contenidos en la estadística de prestaciones por desempleo. Disponible en <https://www.mites.gob.es/estadisticas/PRD/welcome.htm>

¹⁵³ Cifra correspondiente a 31 de agosto. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

rentas suficientes a los empleados y protección a las empresas en un escenario de evolución impredecible¹⁵⁴.

El ámbito subjetivo tanto del ERTE-covid como del ERTE por causas empresariales-covid era muy amplio, estando incluidas tanto las personas trabajadoras vinculadas a las empresas afectadas por contratos indefinidos como por contratos temporales¹⁵⁵. Debemos señalar que la prolongación de los efectos de la pandemia sobre la actividad de las empresas no impidió la continuidad de la protección por desempleo; una medida que, pese a las críticas derivadas de su alto coste económico, se ha revelado como positiva, puesto que, desde una perspectiva global, fue mayor la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados por un ERTE que la reincorporación de los trabajadores que perdieron su empleo sin estar cubiertos por un ERTE, lo que refleja que, como mecanismo de ajuste temporal, los ERTE han funcionado bien¹⁵⁶.

2. LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN UN CONTEXTO DE CRISIS SANITARIA

La intervención del gobierno en el mercado de trabajo no se limitó a flexibilizar la utilización de la institución suspensiva al tiempo que ampliaba el ámbito subjetivo y el radio de acción de la protección por desempleo. Como hemos señalado, desde el primer momento, evitar la destrucción del empleo se erigió en idea-fuerza y para lograr este objetivo se introdujeron en la normativa de urgencia unas medidas que obligaban a los empleadores, por un lado, a mantener vivos los contratos de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE y por otro, a no fundamentar el despido en las mismas causas que, con anterioridad, se hubieran alegado para solicitar la suspensión temporal de los contratos.

¹⁵⁴ Mercader Uguina, Jesús R.: “Derecho del Trabajo y Covid-19: tiempos inciertos”. *Revista Labos*, vol.1, núm.2, 2020, p.5. DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5536>

¹⁵⁵El Real Decreto-Ley 9/2020 de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19, posteriormente convalidado por la Ley 3/2021 de 12 de abril, disponía la interrupción del cómputo, tanto de la duración como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 88 de 3 de abril de 2021.

¹⁵⁶ Izquierdo, Mario, Puente, Sergio, Regil, Ana: Los ERTE en la crisis del Covid-19; un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados. Boletín Económico. Artículos Analíticos núm.2, 2021 pp.1-13. Recuperado de [be2102-art11.pdf](https://doi.org/10.20318/be2102-art11.pdf). La prórroga de los ERTES fue posible gracias al consenso alcanzado entre el gobierno y los agentes sociales a través de los distintos Acuerdos sociales en Defensa del empleo. El primero de estos acuerdos se alcanzó el 8 de mayo de 2020 y quedó integrado en el Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Los siguientes se enmarcaron en el Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de junio, Real Decreto-Ley 30/2020 de 29 de septiembre, Real Decreto-Ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, siendo el último acuerdo alcanzado el 26 de mayo de 2021 e integrado en el Real Decreto-Ley 11/2021 de 27 de mayo.

2.1. La cláusula de salvaguarda del empleo

Una de las medidas complementarias que ha acompañado la utilización incentivada de los expedientes de regulación temporal de empleo que tienen su causa en la situación sanitaria motivada por la COVID (ERTE-Covid) y que más controversia ha planteado es la relativa a la llamada salvaguarda del empleo. Con ella se exige una contrapartida a las exoneraciones de cuotas obtenidas por las empresas¹⁵⁷ que han utilizado esta medida suspensiva, no siendo, por tanto, exigible a aquellas otras que no se hubieran acogido a las mismas.

La Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo señaló en su escueta redacción inicial que “las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en este real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”. Tan breve contenido ha sido objeto de ampliación e interpretación en posteriores normas, bien para aclarar las dudas planteadas, bien para aumentar el radio de acción de esta obligación. En este sentido, el Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo precisó su ámbito material circunscribiéndolo a los ERTE por fuerza mayor-covid, y el alcance de este compromiso, definiendo el *dies a quo* a partir del cual comenzaría a contar ese plazo de 6 meses, indicándose como tal, el momento en el que se reincorporasen al trabajo efectivo las personas afectadas por el ERTE, aun cuando esa vuelta al trabajo fuese parcial o afectase a parte de la plantilla. Esta redacción pone punto y final al criterio que se venía aplicando hasta entonces y en base al cual el compromiso se activaba en el momento en que concluyese el ERTE por fuerza mayor a resultas de la finalización del Estado de alarma o de cualquiera de sus prórrogas¹⁵⁸. Una reincorporación al trabajo efectivo que planteó, no obstante, una importante duda jurídica: ¿los 6 meses se deben computar individualmente, es decir, desde la reincorporación de cada persona trabajadora afectada o por el contrario, se trata de un plazo general que comienza a contar desde la reincorporación al trabajo de la primera persona trabajadora o desde la reincorporación de la última persona trabajadora afectada por el ERTE en la empresa? Al respecto, son de distinto signo las opiniones vertidas. Así, para

¹⁵⁷ Mercader Uguina lo considera como una carga administrativa tendente a evitar un uso fraudulento de los recursos públicos y que se introduce como cláusula accesoria incorporada a la decisión administrativa que concede la exoneración de cuotas. Mercader Uguina, Jesús R.: “Derecho del Trabajo y Covid-19...”, ob. cit. p. 10

¹⁵⁸ La Dirección General de Trabajo en respuesta a las consultas formuladas por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (DGT-SGON-850-CRA de 11 de abril de 2020) señaló que por reanudación de actividad había que entender la fecha en la que termina el periodo de vigencia de las medidas extraordinarias. <https://croem.es/wp-content/uploads/2020/04/Respuesta-DGT-CEOE.pdf>

De La Puebla Pinilla lo razonable es considerar que el cómputo de los 6 meses se inicia cuando se produce la reincorporación de la primera de las personas trabajadoras afectadas, dado que al admitirse una reanudación parcial de la actividad el *dies a quo* se produce respecto de cada empresa, no respecto de cada persona trabajadora¹⁵⁹. En sentido contrario, Godino Reyes entiende que el plazo de 6 meses es individual, iniciándose el cómputo cuando cada persona trabajadora deje de estar afectada por alguna medida de suspensión de contrato o de reducción de jornada derivada del expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor¹⁶⁰, opinión compartida por Preciado Domènech para quien los 6 meses no operan con carácter general para todos los afectados, sino que deviene individual para cada uno de ellos¹⁶¹. En el mismo sentido se pronuncia Cavas Martínez señalando que el compromiso de conservación del contrato de trabajo que adquiere la empresa lo es *uti singuli*, es decir, respecto de cada persona trabajadora individualmente considerada¹⁶². De la literalidad del RD Ley 18/2020 se desprende que el plazo debe iniciarse desde la reincorporación de la primera persona trabajadora, lo que supone una merma en las garantías de mantenimiento del empleo de aquellas que continuasen en situación de ERTE.

En relación al compromiso que se debía asumir, la redacción inicial de la DA 6ª se refería simplemente a la obligación de la empresa de mantener el empleo, por lo que tampoco delimitaba si esa protección se entendía como mantenimiento del nivel global de empleo de la plantilla o era una obligación nominativa quedando referida al empleo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por la medida suspensiva. La redacción introducida por el Real Decreto-Ley 18/2020 (Disposición Final 1ª.3) resolvió esta cuestión al indicar que el compromiso protege a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE.

¹⁵⁹ Precisa la autora que la DA 6ª exige la reanudación de la actividad, por lo que se excluye el inicio del cómputo cuando la reincorporación no va acompañada de una reactivación real de la actividad empresarial. De la Puebla Pinilla, Ana: “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes de regulación temporal de empleo de la emergencia sanitaria Covid-19”, Trabajo y Derecho, núm. 12, 2020, p.1-26 del formato electrónico. En contrario, González González para quien el tenor literal de la norma admite otras lecturas, de modo que bastaría con recuperar a una sola persona trabajadora, incluso por una hora o varias, sin concurrir fraude de ley, para que el plazo de 6 meses a que se sujeta el compromiso se inicie respecto de todos los afectados. González González, Carlos: “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19”, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, p.363

¹⁶⁰ Godino Reyes, Martín: “Claves Prácticas Laborales. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo”, Francis Lefebvre, 2020

¹⁶¹ Preciado Domènech, Carlos H.: “Normativa Covid-19. Los compromisos de mantenimiento de empleo y la prohibición de despido. Doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia”. Ponencia presentada a las XXVI Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social organizadas por el Colegio de Graduados Sociales de Tarragona, 2021, ejemplar multicopiado.

¹⁶² Cavas Martínez, Faustino: “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”. Revista de Estudios Laborales y de Seguridad Social, núm.1, 2020, p.140

Este criterio está alineado con el parecer de la Dirección General de Trabajo¹⁶³ y de la normativa anterior que vinculaba exoneraciones de cuotas y mantenimiento del empleo, quedando referidas a la persona trabajadora individualmente considerada¹⁶⁴. No obstante, hay voces autorizadas que extienden el compromiso de mantenimiento del empleo a toda la plantilla¹⁶⁵.

Por otra parte, el compromiso de mantenimiento del empleo se extendió a todas las personas trabajadoras afectadas, al margen del carácter temporal o indefinido de su contrato, dado que el Real Decreto-Ley 11/2020 de 31 de marzo (DA 14ª) señalaba que la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos prevista en el Real Decreto-Ley 8/2020 era de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contratación. Como excepción, el Real Decreto-Ley 18/2020 dispuso que no es exigible el cumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurriese un riesgo de concurso de acreedores en los términos establecido en el artículo 5.2 de la Ley Concursal.

Tras el Real Decreto-Ley 11/2020 y el Real Decreto-Ley 18/2020, la profusión normativa se manifestó con una nueva norma, el Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de junio, cuyo artículo 6 amplió el radio de acción del compromiso de empleo al disponer que no solo vienen obligadas a su observancia las empresas acogidas a un ERTE por fuerza mayor-covid, sino también las empresas acogidas a un ERTE por causas empresariales-covid. En consecuencia, con independencia de su actividad o sector de actividad, si la empresa obtuvo las exoneraciones de cuotas por haberse acogido a un ERTE de uno u otro tipo, venía obligada a suscribir esa cláusula de salvaguarda del empleo, aunque ninguna norma señaló si el compromiso de empleo debía formalizarse o no en el momento de presentación del ERTE.

Sin embargo, lo destacable no era la extensión del compromiso de mantenimiento del empleo a más empresas. La novedad residió en que se modificaba el *dies a quo* para el cómputo del plazo de 6 meses, señalándose que para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones, el plazo comenzará

¹⁶³ DGT-SGON-863-CRA de 11 de abril de 2020, cit.

¹⁶⁴ Sirva de ejemplo la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo o el Real Decreto-Ley 16/2014 de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

¹⁶⁵ Sala Franco, Tomás- Velasco Paños, Marien: “Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias frente a la crisis sanitaria del Covid-19”, Tirant lo Blanch, 2ª ed. Valencia, 2020, p. 35

a computarse desde la entrada en vigor de esta norma, es decir, el 27 de junio de 2020. Un cambio que aportó seguridad jurídica pero introdujo, sin causa que lo justifique, un régimen diferenciado de cómputo para la vigencia del compromiso¹⁶⁶. En definitiva, a partir de esa fecha coexistirán dos formas de computar el compromiso de empleo, si bien en normas posteriores se volverá a la fecha de reanudación de la actividad como criterio prevalente¹⁶⁷.

La escasa redacción de la DA6^a no hacía referencia a cómo debía computarse el plazo cuando la empresa estuviese integrada por distintos centros de trabajo afectados de diversa forma por las medidas de contención tras la finalización del Estado de alarma y la adopción por las Comunidades Autónomas de limitaciones y restricciones asimétricas. Ante esta situación la Dirección General de Trabajo (DGT), en consulta no vinculante, señaló que el inicio del cómputo del plazo de 6 meses puede ser diferente en cada centro de trabajo, bien por estar afectado por varios expedientes, bien porque unos centros hayan reanudado la actividad y otros no¹⁶⁸. Una cuestión importante a efectos de un eventual incumplimiento de la cláusula de salvaguarda como analizaremos posteriormente.

Debe advertirse que las sucesivas prórrogas de las medidas extraordinarias previstas para los ERTE han conllevado el inicio en cada una de ellas de un nuevo plazo de 6 meses del compromiso de mantenimiento del empleo. Esto significa que si una empresa ha recibido exoneraciones de cuotas desde el inicio de la crisis sanitaria, el compromiso de mantenimiento del empleo se ha extendido durante un periodo de 24 meses (considerando su actual vigencia hasta el 30 de septiembre de 2021).

En definitiva, todas las empresas acogidas a un ERTE-covid venían obligadas a mantener en el empleo durante un periodo de 6 meses a las personas trabajadoras afectadas por esa medida suspensiva¹⁶⁹, plazo que deberá computarse desde que se reincorpora al trabajo efectivo la primera de ellas. Se trata, además, de un compromiso nominativo por lo que deben mantenerse en su empleo todas las personas afectadas. Como último apunte, el mantenimiento en el empleo se reforzó al prohibirse a las empresas que pudiesen realizar externalizaciones de su actividad, así como llevar a cabo nuevas contrataciones, de forma

¹⁶⁶ De la Puebla Pinilla, Ana: “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes...”, ob. cit, p. 12

¹⁶⁷ Esto sucederá en el Real Decreto-Ley 30/2020 cuyo artículo 5.2, remitiéndose a la DA 6^a Real Decreto-Ley 8/2020, señala de nuevo la reincorporación al trabajo de las personas afectadas como inicio del cómputo del plazo de 6 meses.

¹⁶⁸ DGT-SGON-1147CRA de 5 de mayo de 2021

¹⁶⁹ Salvo que renunciasen a los beneficios vinculados al mantenimiento en el empleo a través de una declaración responsable utilizando el sistema RED.

directa o indirecta, durante la aplicación de las medidas suspensivas (art. 1.3 y 2.5 Real Decreto-Ley 24/2020).

2.1.1. ¿Cuándo se entiende incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

La vorágine normativa, fruto de la emergencia sanitaria y la dimensión del tejido productivo afectado, hicieron que no se determinasen en la redacción inicial de la DA 6ª del Real Decreto-Ley 8/2020 las consecuencias que se desencadenarían en caso de incumplimiento del compromiso por quienes se beneficiasen de los recursos públicos vinculados a las medidas suspensivas. Dos meses más tarde, es el Real Decreto-Ley 18/2020 el encargado de delimitar cuándo se consideraría incumplido el compromiso y qué efectos se generarían.

En la redacción dada por su DF 1.3 se indicaba que se entenderá incumplido el compromiso cuando se produzca el despido o la extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. A continuación delimitaba los supuestos que no se considerarán incumplimientos¹⁷⁰ haciendo una mención a los contratos temporales “cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación”. Una referencia que fue introducida por el Real Decreto-Ley 11/2020 al contemplar una posible exclusión del cumplimiento del compromiso de empleo en aquellas empresas que presentan una alta variabilidad y estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede con las empresas vinculadas a los sectores de las artes escénicas, musicales, cinematográficas y audiovisuales.

Estamos, por tanto, ante un incumplimiento del compromiso de empleo cuando a) la empresa lleva a cabo un despido calificado de improcedente o nulo, b) realiza un despido colectivo, objetivo, o individual por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, c) extinga el contrato por fuerza mayor Covid-19, d) la persona trabajadora inste la resolución del contrato por incumplimiento del empresario (artículo 50 ET), e) cuando la empresa extinga de forma indebida un contrato temporal y e) cuando el contrato se extinga en fraude de ley o por abuso de la contratación temporal. Existen, no obstante, zonas de incertidumbre como pudieran ser los supuestos de extinción del contrato durante el periodo de prueba o la resolución del contrato por decisión de la persona trabajadora en

¹⁷⁰ No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

el marco de un traslado o de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, al tratarse de situaciones que pueden ser asimiladas a los despidos¹⁷¹.

2.1.2 Efectos del incumplimiento de la cláusula de salvaguarda del empleo

El aspecto más controvertido, no obstante, es el que se introdujo como último apartado de la DA 6ª al señalar que las empresas que incumpliesen este compromiso deberían reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

Como punto de partida debe advertirse al lector que esta vinculación entre beneficios sociales y mantenimiento del empleo no es nueva en el ordenamiento laboral. Desde el año 2009 disponemos de normas que obligan a un compromiso en materia de empleo si las empresas disfrutaban de bonificaciones o reducciones en las cotizaciones sociales. Una obligación cuya duración ha ido oscilando de los 6 a los 12 meses contados desde la finalización de la suspensión del contrato o la reducción de jornada según las distintas etapas legislativas¹⁷².

La novedad de la regulación actual residió en el alcance punitivo que se le imprime al incumplimiento empresarial. Frente a normas anteriores en las que se sancionaba el incumplimiento del compromiso de empleo con la devolución de las bonificaciones disfrutadas respecto de los trabajadores afectados, en la DA 6ª se indica que la obligación de reintegro alcanzará a la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultó exonerado el empresario incumplidor, junto con el recargo y los intereses de demora correspondientes con independencia del número de trabajadores afectados. En consecuencia, el incumplimiento del compromiso de empleo respecto de una sola persona trabajadora afectada por el ERTE obligaba a la devolución de la totalidad de las cuotas exoneradas correspondientes al conjunto de afectados por la medida suspensiva. El esfuerzo

¹⁷¹ “Estas extinciones han sido asimiladas en ocasiones al despido, por lo que podría interpretarse que tales extinciones constituyen igualmente un despido o extinción constitutiva de un incumplimiento del compromiso de empleo”. De la Puebla Pinilla, Ana: “Cuestiones prácticas en torno a los ERTE...”, ob. cit., p. 15

¹⁷² Inicialmente la Ley 29/2007 de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas estableció una duración de 12 meses que posteriormente fue reducida a 6 meses por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de reforma del mercado de trabajo, para volver a ser ampliada a 12 meses por la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Pese a efectuar una reducción del plazo de duración del compromiso de empleo, la Ley 35/2010 de 17 amplió los incentivos para las personas trabajadoras y las empresas consistentes en reconocer la reposición de las prestaciones de desempleo consumidas a los primeros y un aumento en las bonificaciones de cuotas a las segundas.

público realizado para cubrir un amplio sector de la población trabajadora perjudicada por la crisis sanitaria justificaría exigir un mayor nivel de compromiso a las empresas, extendiendo la obligación de reintegro más allá de las concretas personas afectadas por el incumplimiento empresarial. Así lo señaló la Dirección General de Trabajo, con un criterio alineado con el parecer de la Tesorería General de la Seguridad Social. No estamos, sin embargo, ante una cuestión pacífica existiendo voces que, sobre la base del principio de proporcionalidad y del carácter nominativo del compromiso de empleo, sostienen “la limitación de la obligación de reintegro exclusivamente a las cuotas correspondientes a aquellos trabajadores que vieron extinguidos los contratos con desconocimiento por parte de la empresa de la cláusula legal de salvaguarda del empleo”¹⁷³. La escasa vigencia temporal de esta obligación no ha favorecido la formación de un criterio judicial que nos permita delimitar el alcance de esta previsión normativa.

Una última cuestión que se plantea en relación al incumplimiento y sus efectos es la relativa a su radio de acción cuando la empresa tenga varios centros de trabajo. En este supuesto, “la empresa se verá obligada a la devolución de la totalidad de las cuotas exoneradas correspondientes al ámbito del centro de trabajo afectado por el despido de la persona o personas trabajadoras respecto de las cuales se entiende incumplido el compromiso recogido en la Disposición Adicional Sexta”¹⁷⁴.

2.3. La prohibición de despedir

Conectado al compromiso de mantenimiento del empleo, y como corolario al conjunto de medidas adoptadas para evitar la destrucción de puestos de trabajo, se introdujo una prohibición de despedir por causa de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la Covid-19 (art.2 Real Decreto-Ley 9/2020 tácitamente derogado por la Ley 3/2021 de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19). De

¹⁷³ González González, Carlos: “Ertes y la transición a los despidos por necesidades empresariales...”, ob.cit. p. 362. Al respecto la DGT entiende que la interpretación de la DA6ª debe ser expresa y no ontológica o finalista, por lo que la devolución debe ser de la totalidad de las cuotas. Señala que no se trata de una sanción por lo que no es de aplicación el principio de proporcionalidad y la devolución de las cantidades referidas únicamente a las personas despedidas no cumple con el objetivo perseguido.

¹⁷⁴ DGT-SGON-1147CRA de 5 de mayo de 2021, p. 6

este modo, se refuerza y prioriza la salvaguarda del empleo sobre la extinción de los contratos¹⁷⁵.

De su contenido se desprende que una empresa no podrá extinguir sus contratos de trabajo amparándose en la fuerza mayor o en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tal y como se definen en los artículos 22 y 23 Real Decreto-Ley 8/2020, respectivamente. Dicho de otro modo, la causa que permite a una empresa acogerse a un ERTE o a una reducción de jornada no podrá, posteriormente, ser alegada para justificar una extinción contractual. Lo que se trata de evitar es que las causas que pueden justificar un ERTE sean las mismas que justifiquen una extinción contractual. Esa relación entre las consecuencias generadas por la crisis sanitaria y la extinción contractual debe ser inmediata, de tal forma que si la COVID-19 no es la causa directa del despido, el art. 2 Ley 3/2021 deviene inaplicable, “siendo en estos casos de aplicación la legislación general y ordinaria para situaciones de pérdida de actividad¹⁷⁶. No obstante, como indica Gorelli Hernández, en aquellos casos de vinculación indirecta entre el COVID y la extinción de los contratos, como es el caso de las externalizaciones en las que la empresa principal extingue el contrato con la contratista por causas relacionadas con el COVID...si resultaría aplicable el art 2 RD Ley 9/2020”¹⁷⁷, produciéndose un efecto traslativo con el fin de aplicar el beneficio de los ERTE a las subcontratistas¹⁷⁸.

Surge la duda acerca de si estamos ante una verdadera prohibición de despedir dada la situación excepcional en la que nos encontramos o ante una limitación de las causas que pueden fundamentar un despido con el objetivo de potenciar los ERTE, siendo distintos los efectos que se derivarían en uno u otro caso. No existe unanimidad en la doctrina científica, si bien la mayoría se inclina por considerar que estamos ante una limitación en la causalidad con el fin de reconducir a las empresas hacia la vía de la flexibilidad interna en detrimento de la externa.

¹⁷⁵ Así se indica en el preámbulo del RD Ley 8/2020 de 17 de marzo: “El capítulo II establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”.

¹⁷⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 66/2020 de 11 de diciembre, rec. 50/2020

¹⁷⁷ Gorelli Hernández, Juan: “Extinciones pandémicas: el despido en la era COVID-19”, Trabajo y Derecho, núm. 81, p.9 del formato electrónico.

¹⁷⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 101/2021 de 3 de febrero, rec. 733/2020

2.3.1. Despido del trabajador y su ambivalente calificación judicial

Dada la finalidad perseguida, el mantenimiento del empleo, lo relevante del precepto es el efecto que lleva asociado su incumplimiento. Hasta la fecha son cada vez más numerosos los pronunciamientos judiciales existentes, pudiéndose observar que no existe unanimidad de criterio, declarándose tanto la nulidad como la improcedencia de los despidos llevados a cabo transgrediendo la previsión legal. La razón se encuentra en el propio artículo 2 Ley 3/2021¹⁷⁹, el cual no indica qué efectos tendrá el incumplimiento de la prohibición de despedir. De ahí que el abanico de posibilidades sea amplio, llegando incluso a admitirse la procedencia del despido al indicar el juzgador que la prohibición plantea dudas sobre su encaje constitucional, considerando la medida como contraria a la libertad de empresa recogida tanto en el artículo 38 de la Constitución Española como en el artículo 16 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales¹⁸⁰.

Desde una perspectiva cuantitativa, hasta la fecha son muchas las sentencias que califican de improcedente el despido frente a las que optan por sancionarlo con la nulidad. En ellas se parte de la ausencia de previsión legal al respecto, advirtiendo que el legislador podría haber sancionado con la nulidad el incumplimiento de la prohibición de despedir y no lo hizo, por lo que procede su calificación como improcedente¹⁸¹; asimismo, se trae a colación la doctrina establecida por el Tribunal Supremo¹⁸² en base a la cual las causas de nulidad del despido son únicamente aquellas que de forma expresa establece el legislador, por lo que el despido que contravenga la citada prohibición debe ser declarado improcedente, pero no nulo, debiéndose reservar la nulidad para los casos más graves expresamente previstos en la ley y relacionados con los derechos fundamentales.

¹⁷⁹ Un análisis detallado de este precepto en Beltrán De Heredia Ruíz, Ignasi: “Crisis empresarial provocada por la pandemia y extinción de la relación laboral”. Ponencia presentada en las XXXI Jornadas Catalanas de Derecho Social, 2021, disponible en www.iuslabor.org

¹⁸⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona (Sección 1) 283/2020 de 15 de diciembre

¹⁸¹ Entre otras, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1036/2020 de 25 de noviembre, rec. 590/2020; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) núm.51/2021 de 24 de febrero, rec. 21/2021; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm.1587/2021 de 31 de marzo de 2021, rec. 3825/2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm.1587/2021 de 31 de marzo de 2021(Rec. 3825/2020). Se trata de un pronunciamiento no unánime del Pleno, formulándose al respecto tres votos particulares en los que se sostiene que la calificación debería ser la nulidad, dado que nos encontramos ante una norma imperativa que señala una medida extraordinaria en un contexto singular en el que es preciso salvaguardar el empleo a toda costa.

¹⁸² Esta línea jurisprudencial sobre la carencia de refrendo legal de la nulidad del despido fraudulento se inicia en la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1993 (Rcud. 3669/1992)

Llama la atención que otros jueces, precisamente sobre la base del artículo 15 CE que garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y moral, entienden que el art. 2 de la Ley 3/2021 se adopta en un marco de excepcionalidad y en una coyuntura de gravísimo riesgo para la salud, la vida y la integridad de los ciudadanos. Y es ese riesgo el que justifica la limitación del derecho de los empleadores a extinguir los contratos de sus trabajadores cuando concurren causas objetivas¹⁸³. En estos pronunciamientos, la conclusión a la que se llega es la nulidad¹⁸⁴ al considerarse que nos encontramos ante una norma imperativa que señala una medida extraordinaria en un contexto singular en el que es preciso salvaguardar el empleo, remarcándose que la excepcionalidad de la coyuntura conlleva la implantación de medios y sistemas que en otro caso serían inadmisibles, requiriéndose una *restitutio ad integrum* de la quiebra de la normativa excepcional, y ello se traduce en la calificación del despido como nulo.

Los pronunciamientos contradictorios se suceden por lo que será necesario el transcurso de un cierto tiempo hasta que el Tribunal Supremo, mediante unificación de doctrina, sienta un criterio unívoco, aunque, como bien indica GORELLI HERNÁNDEZ, si “se asume que hay una voluntad en el legislador de impedir los despidos, la nulidad es la única respuesta posible”¹⁸⁵.

3. CONCLUSIONES

A medida que la actividad económica va cogiendo impulso puede concluirse que los ERTE ofrecieron un mecanismo efectivo de ajuste de los costes laborales de las empresas¹⁸⁶, alcanzando el objetivo que con ellos se pretendía: a 31 de agosto el 92% de los incluidos en un ERTE se habían reincorporado a su actividad¹⁸⁷. Este dato, no obstante, debe ponerse en conexión con otros como pueden ser el tiempo de trabajo, o el salario, que nos permitirán conocer el alcance de la crisis sanitaria y sus efectos sobre el mercado de trabajo.

El Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo contenía con un carácter imperativo (“se deberá proceder”) una alusión a la

¹⁸³ Sentencia del Juzgado de lo Social número 34 de Madrid de 5 de febrero de 2021.

¹⁸⁴ Si ánimo de ser exhaustivos, STSJ Asturias 18/2020 de 26 de octubre (Rec. 27/2020); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 364/2021 de 24 de febrero, rec. 200/2021

¹⁸⁵ Gorelli Hernández, Juan: “Extinciones pandémicas: el despido en la era del COVID-19”, ob.cit. p. 13

¹⁸⁶ Así lo señalan Izquierdo, Mario, Puente, Sergio, Regil, Ana: “Los ERTE en la crisis del Covid-19; un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados”, ob. cit. p. 12.

¹⁸⁷ La cifra de afiliados también creció por lo que casi se ha alcanzado el nivel de ocupados de febrero de 2020, mes previo al inicio de la crisis sanitaria. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Balance mensual (02.09.21)

reincorporación de las personas afectadas por los ERTE “en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada”. Recordemos que otros ajustes, en términos extintivos, no son posibles dado la prohibición de despedir analizada anteriormente. Se configura, por tanto, una vuelta a la normalidad flexible y adaptada a las concretas circunstancias de cada empresa, permitiendo garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo y la reducción de los tiempos de exposición.

Este doble objetivo, sin embargo, puede tener como efecto adverso una reducción generalizada del tiempo de trabajo. Si bien una gran parte de los afectados por un ERTE ha retornado a su actividad, la jornada media pactada, tanto a tiempo completo como parcial, fue ligeramente inferior en el cuarto trimestre de 2020 (34,5 horas) a la jornada media pactada en el tercer trimestre (34,8h) aun cuando las horas que no se trabajaron por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y/o fuerza mayor en el tercer trimestre fueron superiores (1,7 horas) a las no trabajadas por las mismas causas en el cuarto trimestre (1,5h). Por otro lado, si tomamos como referencia las horas efectivamente trabajadas, el tiempo de trabajo por persona trabajadora y mes, en jornada a tiempo completo en la industria, construcción y servicios, fue de 127,6 durante el 2º. trimestre de 2021 frente a las 129,0 del mismo periodo de 2020. La disminución de las horas efectivamente trabajadas también se aprecia en la jornada a tiempo parcial que ha pasado de 73,4 en el 1r. trimestre de 2020 a 71,3 en el mismo periodo de 2021¹⁸⁸.

En el mismo sentido, si tomamos como referencia la totalidad de las horas trabajadas por las personas asalariadas durante el primer trimestre de 2021 se ha producido un descenso de 310.123,3 horas con respecto a las trabajadas en el mismo periodo de 2020¹⁸⁹. Un reducción que disminuirá los ingresos de muchas familias con el consiguiente riesgo de aumento de la pobreza.

La negociación colectiva también se ha visto afectada por la crisis sanitaria. Se ha producido un descenso de los convenios colectivos registrados (74 en 2020) respecto a la etapa pre-pandémica (125 en 2019), disminuyendo también el número de trabajadores afectados por los mismos. Respecto del salario, se está produciendo una moderación relativa en los incrementos salariales respecto a los pactados un año antes, siendo la variación salarial media pactada en marzo de 2021 de 1,58% frente al 1,96% de 2020. Una

¹⁸⁸ Encuesta trimestral de Coste Laboral. Resultados nacionales. Desagregación del tiempo de trabajo. Fuente: INE

¹⁸⁹ Frente a los 6.804.890,3 horas trabajadas en el 1r. trimestre de 2020, en el primer trimestre de 2021 el total de horas trabajadas es de 6.494.767. Fuente: INE

circunstancia que evidencia la opción social por la reducción de salarios frente a la destrucción del empleo, aunque las consecuencias económicas y laborales de la crisis sanitaria “presenta el riesgo de ejercer una enorme presión a la baja sobre los salarios de los trabajadores”¹⁹⁰. Como último apunte, la temporalidad en la contratación se mantiene en los niveles anteriores a la crisis.

En definitiva, las medidas de protección del empleo adoptadas sirvieron para mantener la situación preexistente, si bien, la reactivación económica ha vuelto a poner de manifiesto las deficiencias de nuestra estructura productiva¹⁹¹ y de nuestro mercado de trabajo, en el que, de nuevo, los colectivos más vulnerables, mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes, han sido, y si no se adoptan políticas adecuadas, seguirán siendo, los mayores damnificados¹⁹².

4. BIBLIOGRAFÍA

BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, Ignasi (2021). “Crisis empresarial provocada por la pandemia y extinción de la relación laboral”. Ponencia presentada en las XXXI Jornadas Catalanas de Derecho Social.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino (2020). “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”. *Revista de Estudios Laborales y de Seguridad Social*, núm.1.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana (2020). “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes de regulación temporal de empleo de la emergencia sanitaria Covid-19”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12.

FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio (2021). “La protección por desempleo durante el primer estado de alarma ¿un agravio comparativo?”, *Noticias Cielo* 2/2021

GODINO REYES, Martín (2020). “Claves Prácticas Laborales. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo”, Francis Lefebvre-.

¹⁹⁰ Así se pone de manifiesto en el Informe mundial sobre salarios 2020-2021 elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. En él se subraya también el papel fundamental que tiene la negociación colectiva. OIT: “Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19”, 2020. Disponible en www.ilo.org

¹⁹¹ *Vid.* Gómez, Ángel L. -Del Río, Ana: “El impacto desigual de la crisis sanitaria sobre las economías del euro en 2020”. Documento ocasionales nº 2115. Publicaciones Banco de España, 2021

¹⁹² *Vid.* OIT: “World Employment and Social Outlook: trends 2021”, pp. 85-105

- GÓMEZ, ÁNGEL L., y DEL RÍO, Ana (2021). “El impacto desigual de la crisis sanitaria sobre las economías del euro en 2020”. Documento ocasionales nº 2115. Publicaciones Banco de España, 2021
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos (2020). “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19”, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2021). “Extinciones pandémicas: el despido en la era COVID-19”, *Trabajo y Derecho*, núm.81.
- IZQUIERDO, Mario, PUENTE, Sergio, y REGIL, Ana (2021). Los ERTE en la crisis del Covid-19; un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados. *Boletín Económico. Artículos Analíticos*, núm. 2.
- MERCADER UGUINA, Jesús R. (2020). Derecho del Trabajo y Covid-19: tiempos inciertos. *Revista Labos*, vol.1, núm. 2
- OIT (2020). “Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19”.
- OIT (2021). “World Employment and Social Outlook: Trends 2021”.
- PRECIADO DOMÈNECH, Carlos H. (2021). “Normativa Covid-19. Los compromisos de mantenimiento de empleo y la prohibición de despido. Doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia”. Ponencia presentada a las XXVI Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social organizadas por el Colegio de Graduados Sociales de Tarragona.
- SALA FRANCO, Tomás, y VELASCO PAÑOS, Marien (2020). *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias frente a la crisis sanitaria del Covid-19*. Tirant lo Blanch, 2ª ed. Valencia.