

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Unas reflexiones para el debate sobre el Derecho del Trabajo y la Covid-19: por una realidad más justa

Francisco PÉREZ AMORÓS*

RESUMEN: Se formulan unas reflexiones sobre las líneas maestras que caracterizan globalmente las normas laborales aprobadas durante la pandemia, y se debate sobre si tales normas simplemente persiguen superar la actual crisis sanitaria y laboral o bien si pretenden hacerlo de tal manera que el futuro sea más justo y sostenible.

Palabras clave: Covid-19, seguridad social, salud, trabajo digno, trabajo sostenible.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Tres crisis en una que cierra una crisis de 10 años: por un Derecho del Trabajo para el progreso. 2.1. Ordenamiento laboral y crisis. 2.2. Caracterización general de las normas laborales *ex* Covid-19. 2.2.1. Dos prioridades: salud y trabajo. 2.2.2. El volumen de las normas y sus objetivos. 3. Otras características de la normativa laboral *ex* Covid-19 que merecen un apunte. 3.1. Intervencionismo y autonomía normativa. 3.2. Estado de alarma desde la óptica laboral de la pandemia. 3.3. La relación entre las normas laborales y las de seguridad social. 4. A modo de conclusión. 5. Bibliografía.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (jubilado), Universitat Autònoma de Barcelona (España); Vice Presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Some Reflections for the Debate on Labour Law and Covid-19: for a Fairer Reality

ABSTRACT: Some reflections are made on the main lines that globally characterize the labour standards adopted during the pandemic, and it is debated whether such standards simply seek to overcome the current health and labour crisis or whether they intend to do so in such a way that the future is fairer and more sustainable.

Key Words: Covid-19, social security, health, decent work, sustainable work.

1. Introducción

Se presentan unas reflexiones sobre las líneas maestras que caracterizan globalmente las normas laborales que ordenan los desajustes provocados por la pandemia en el ámbito del trabajo, y se debate sobre si tales normas, simplemente persiguen superar la actual crisis sanitaria y laboral, o bien, si pretenden – o deberían – hacerlo de tal manera que el futuro sea más justo y sostenible.

Tales normas se dan por listadas¹ y reseñadas² aquí a los efectos de tales reflexiones.

Las fuentes bibliográficas y documentales que se referencian en apoyo del discurso se ajustan a la limitada extensión y tono discursivo del mismo.

El debate se centra en el caso español, con las aportaciones internacionales necesarias.

Cualquier debate al respecto del tema debe tener presente unos primeros datos sanitarios, laborales y económicos, a sabiendas que quienes los proporcionan advierten – con acierto – que son cifras que «bailan» ante un «mar» de dudas³, y que anticipan que la pandemia de Covid-19 está

¹ Vid. el listado de normas actualizadas en el repertorio [COVID-19](#), Colección BOE *Códigos Electrónicos*, en www.boe.es/biblioteca_juridica.

² F. PÉREZ AMORÓS, [Medidas en el ámbito laboral y de la seguridad laboral y de la seguridad social para paliar los efectos derivados de la Covid-19 en España](#), en [Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](#), 2020, n. 3.

³ Tales datos se presentan como sigue, resumidos y ordenados para el debate: 1) sobre la enfermedad Covid-19, interesa apuntar, que según últimos datos a 25 noviembre de 2020: en España se han notificado un total de 1.605.066 casos confirmados de Covid-19 y 44.037 fallecidos. Según el Ministerio de Sanidad, en Europa se han notificado al menos 16.746.138 casos confirmados, ocupando España ocupa el 3º lugar, tras Francia y Rusia. A nivel global, y según la OMS, se han notificado, al menos, 58.900.547 casos y 1.393.305 fallecidos (vid. MINISTERIO DE SANIDAD, [Enfermedad por el coronavirus \(COVID-19\)](#), Actualización 25 noviembre 2020, n. 258); 2) a escala mundial, se estima que la pérdida de horas de trabajo en el 2º trimestre de 2020 (con respecto al 4º trimestre de 2019) se eleva al 17,3% (495 millones de empleos equivalentes a tiempo completo). Se prevé que la pérdida de horas de trabajo a escala mundial en el 4º trimestre de 2020 sea del 8,6%, lo que corresponde a 245 millones de empleos a tiempo completo equivalentes (vid. OIT, [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición. Estimaciones actualizadas y análisis](#), 23 noviembre 2020); 3) una pérdida de horas, que conlleva *idem* de ingresos provenientes del trabajo a lo largo de los 3 primeros trimestres de 2020 que se eleva al 10,7% (con respecto al mismo periodo de 2019), que corresponde a 3,5 billones de dólares, es decir, el 5,5% del PIB mundial para los 3 primeros trimestres de 2019 (vid. OIT, *op. cit.*); 4) según el INE, [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Tercer trimestre de 2020](#), Nota de prensa INE, 27 octubre 2020, el número de parados sube este trimestre en 355.000 personas (10,54%) y se sitúa en 3.722.900. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del 11,98%. En los 12 últimos meses el paro se ha incrementado en 508.500

«teniendo un efecto devastador en el empleo [...], millones de trabajadores han perdido su medio de vida [...], las repercusiones están afectando de manera desproporcionada a quienes ya se encontraban en circunstancias precarias»⁴.

2. Tres crisis en una que cierra una crisis de 10 años: por un Derecho del Trabajo para el progreso

2.1. Ordenamiento laboral y crisis

El ordenamiento laboral, desde su origen hasta hoy, ha procurado ordenar las crisis que se suceden en su ámbito (re)equilibrando los intereses contrapuestos que las provocan. En la mayoría de ocasiones, los cambios laborales se deben a crisis económicas (dime cuántas son las reformas sufridas por el Derecho del Trabajo y te diré cuántas crisis económicas se han producido: *se non è vero, è ben trovato*, a efectos discursivos) como ha ocurrido con la última crisis financiera de 2008 que dio lugar a profundos cambios laborales (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, parcialmente vigente todavía a estas alturas de 2020).

Pero el correlato no siempre se establece entre la crisis económica y los cambios en el ordenamiento laboral. Recientemente, una crisis sanitaria por la Covid (en 2019) ha provocado un shock económico sin precedentes en la economía española⁵, que ha convulsionado el ordenamiento laboral.

Son pues tres crisis que se encierran en una (multí crisis), que desde su

personas (15,82%). La tasa de paro se sitúa en el 16,26%, lo que supone 93 centésimas más que en el trimestre anterior. En el último año esta tasa ha aumentado en 2,34 puntos. No computan como parados los trabajadores con contratos suspendidos por ERTes. Es el paro más elevado de la UE, que tienen una tasa de paro media aproximada de 8,5% (Eurostat, 2020); 5) se comenta que «la pandemia de COVID-19 provocó que en el primer semestre de 2020 los salarios mensuales de dos terceras partes de los países sobre los que se disponía de datos oficiales se redujeran o crecieran más lentamente. Además [...] es probable que en el futuro cercano la crisis ejerza una inmensa presión a la baja sobre los salarios [...]. La crisis también ha asestado un duro golpe a los trabajadores con remuneraciones más bajas. Quienes tenían una ocupación de baja calificación perdieron más horas de trabajo que quienes ocupaban un cargo directivo o profesional mejor remunerado» (NACIONES UNIDAS, [Los salarios bajan durante la crisis del COVID-19, en especial los de las mujeres](#), en [news.un.org/es](#), 2 diciembre 2020; *vid.* ILO, [Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19](#), 2020).

⁴ NACIONES UNIDAS, [Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19](#), 2020, p. 2.

⁵ *Vid.* MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), 2020.

perspectiva laboral es novedosa, o cuando menos es infrecuente en razón de su origen *sanitario* que se ha convertido en su referente dominante, aunque no es la primera vez que esto ocurre; y, es una crisis que es, especialmente compleja y grave por su contenido (multi efectos), tanto, que fuentes sindicales la relacionan con el menoscabo de derechos humanos⁶. Un trance que es más grave todavía, porque, cuando se manifiesta, en España todavía perduran los efectos laborales (paro y precariedad) de la inmediatamente anterior crisis económico financiera de 2008⁷, y se están sufriendo las consecuencias derivadas de los recortes económicos aplicados en la sanidad pública, dato que interesa acentuar ahora por razones evidentes.

En conclusión, el ordenamiento laboral trata de ordenar tres crisis en una de origen sanitario, que de momento ha durado 10 años, y sigue todavía abierta, una crisis triple, que – según repite el legislador laboral en sus preámbulos – ha dado lugar a una «extraordinaria y urgente necesidad» de legislar para superar sus efectos⁸.

Tal empeño reparador no resulta fácil de conseguir, y las peculiaridades de la crisis sanitaria, obligan al ordenamiento laboral a hacer gala de sus habilidades componedoras para contrarrestarla: “cómo” lo hace y “para qué” – unas preguntas siempre recurrentes y clásicas en cualquier foro iuslaboralista – son las cuestiones que se debaten aquí y ahora.

2.2. Caracterización general de las normas laborales ex Covid-19

Las normas laborales y sus consiguientes medidas, que se adoptan⁹ según sea el avance o el retroceso que sigue la pandemia y según exista o no estado de alarma¹⁰, se caracterizan por las siguientes notas.

⁶ CES, [Derechos humanos y COVID-19](#), Observatorio COVID-19 – Nota Informativa CES, 7 abril 2020.

⁷ F. TRILLO, [De crisis a crisis. trabajo y ciudadanía. Algunas reflexiones a propósito de la normativa laboral de la excepción](#), en [baylos.blogspot.com](#), 11 abril 2020.

⁸ T. TREU, [Derecho y políticas del trabajo entre dos crisis](#), en [Derecho de las Relaciones Laborales](#), 2020, n. 4.

⁹ Recordar el listado de normas actualizadas en el repertorio [COVID-19](#), cit.

¹⁰ Sin mayor precisión, se pueden distinguir tres etapas: 1) etapa de emergencia y primer estado de alarma (estatal), el RD 463/2020, 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19; prorrogado en seis ocasiones, hasta las 00.00 horas del día 21 de junio 2020 en *idem* condiciones; 2) fase de “transición a la nueva realidad” (fases de desescalada), iniciada a partir del [Plan para la transición hacia una nueva normalidad](#) (Ministerio de Sanidad, 28 abril 2020), que rebaja o levanta algunas de las medidas establecidas para el referido estado de

2.2.1. Dos prioridades: salud y trabajo

Reubicación del derecho a la salud en el ámbito del trabajo

El Derecho del Trabajo ha coexistido y/o convivido – según el momento – con la salud desde su origen hasta nuestros días. Entre las razones que explican la aparición de las normas laborales, se cuentan las sanitarias; en dos etapas históricas posteriores, el Ministerio del ramo se denominó, significativamente, “Ministerio de Trabajo y de Sanidad”, y cuando ambos ámbitos se separaron, la persona que ocupó el nuevo Ministerio de Sanidad, fue, precisamente, una sindicalista anarquista de pro; y hoy día las normas laborales *ex Covid* ubican al derecho a la salud en un primer plano de la relación laboral – concretamente – junto o frente al derecho al trabajo de los trabajadores y al derecho a la libertad de empresa de los trabajadores y empresarios¹¹.

Este nuevo escenario, da vida a un *binomio* “salud *versus* trabajo” (y/o “salud *versus* economía”) y a un *trinomio* “salud *versus* economía *versus* trabajo” altamente dialécticos, y pone en evidencia el potencial conflictivo de los tres; y, consecuentemente, deja a la vista que las normas laborales refuerzan el contacto que mantienen con otras realidades (trabajo y salud pública), y que amplían su proyección objetiva y subjetiva (trabajo y ciudadanía).

Reforzamiento de la centralidad del trabajo

El trabajo, ni es el origen directo de la crisis sanitaria actual, ni es la solución, pero ocupa un lugar de privilegio en toda reflexión sobre la misma, porque conlleva contactos y concentraciones de personas que originan o transmiten la enfermedad causante.

La crisis sanitaria actual – en sus etapas más difíciles – motiva que las normas laborales impidan trabajar a unas personas determinadas (con

alarma; 3) etapa del segundo (y actual) estado de alarma (estatal), el RD 926/2020, de 25 de octubre, declara el estado de alarma para contener la propagación de las infecciones causadas por el SARS-CoV-2. El RD 956/2020, de 3 de noviembre, aprobó una prórroga del estado de alarma por un período de 5 meses desde las 00.00 horas del 9 de noviembre de 2020 hasta las 00.00 horas del 9 de mayo de 2020. Las condiciones y/o las limitaciones previstas en este segundo estado de alarma a nivel de todo el Estado son distintas de las del primero, y en ocasiones, menos intensas (sin mencionar estados de alarmas municipales).

¹¹ M.L. VEGA RUÍZ, [La salud y el trabajo, los derechos fundamentales del futuro](#), en [Revista Jurídica del Trabajo](#), 2020, n. 1.

limitación de la circulación y l estableciendo el confinamiento: hibernación de la economía) para salvaguardar la salud, de *todos*, y, a la vez, obligan a trabajar a otras personas también determinadas (trabajos esenciales) por razones sanitarias muy parecidas y por otras más economicistas en este caso; y, según evoluciona tal crisis, las normas laborales tensan o flexibilizan ambos requerimientos, pero no los suprimen totalmente en un intento de difícil ponderación. La centralidad del trabajo durante la crisis también se comprueba por la falta del mismo, es decir desde la orilla del paro que en parte provoca la pandemia según se ha apuntado.

Resulta pues, que la centralidad – el protagonismo – que adquiere el trabajo durante la pandemia lo convierte en un factor que equilibra los intereses en pugna durante la misma (el trabajo actúa a modo de *mediador* entre la salud y la economía). Las normas que regulan el trabajo en tiempos de pandemia deben prestarle extremada atención y especial protección, tal y como se comenta a continuación, no sin antes abrir un paréntesis para dejar apuntado que la repetida centralidad del trabajo y del paro dejan a la vista de todos, unas primeras pistas sobre el sesgo clasista que tienen los efectos laborales que produce la pandemia.

2.2.2. El volumen de las normas y sus objetivos

Un elevado número de normas

Ni se pueden ni se deben enumerar aquí, no obstante es posible convenir que, en unas primeras etapas (primera etapa y primera fase de transición), se aprueban muchas – muchísimas – normas laborales en muy poco tiempo con una cadencia de vértigo tal¹² que explica que algunas sean mejorables desde la óptica técnico jurídica, y que otras requieran de pronta actualización, complementación, modificación, y/o prórrogas, dificultado así su interpretación y puesta en práctica, y, en ocasiones, provocando cierta inseguridad¹³. El sinfín de guías y prontuarios institucionales de cariz aplicativo publicados da buena prueba de la complejidad que caracteriza a las normas laborales sobre la pandemia¹⁴.

Tal panorama normativo resulta más abrumador y complejo debido a la concatenación de otras circunstancias, que se adelantan aquí por razones de

¹² Ver de nuevo el repertorio [COVID-19](#).

¹³ C. MOLINA NAVARRETE, [La COVID-19 y el arte de lo \(jurídicamente\) posible del estrés legislativo al colapso interpretativo](#), en *Trabajo y Seguridad Social* – CEF, 2020, n. 446.

¹⁴ J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, [¿Es suficiente este derecho laboral excepcional «por aluviones» frente a la pandemia del COVID-19?](#), en *Trabajo y Seguridad Social* – CEF, 2020, n. 445.

exposición: son normas que implantan medidas “urgentes” (algunas con nocturnidad, aunque sin alevosía), por medio de *Reales Decretos-Leyes*, que, en muchas ocasiones, *se alternan* con la declaración y las prórrogas del estado de alarma tal y como se detalla *infra*¹⁵.

Un especial carácter protector

Este matiz de las normas *ex* Covid-19 se constata por las medidas que establecen – el cómo –, por los colectivos a los que benefician, y, principalmente, se observa por los objetivos que persiguen dichas normas – el para qué –, en los tiempos presentes y/o en el futuro.

Las numerosas normas *ex* Covid-19, desde una óptica laboral, se caracterizan por su – especial – afán por proteger el trabajo (a las personas que trabajan). Una nota esencial del debate por cuanto que incide en la función – el para qué – de las normas laborales, de la que dependen buena parte del resto de sus referentes.

Pretenden la protección del empleo y el trabajo, y/o la protección del paro durante la crisis laboral que provoca la pandemia (objetivo inmediato), procurando que los puestos de trabajo afectados puedan recuperarse una vez superada la situación (objetivo mediano próximo), con la pretensión – más diluida – que el trabajo del futuro sea más justo y sostenible (objetivo mediano lejano), una meta esta más difícil de alcanzar en un futuro incierto¹⁶. Dicho sentido tuitivo de las normas de referencia se puede explicitar más recurriendo a las siguientes observaciones. Cuando la propia OIT clasifica las medidas laborales para reparar los efectos de la pandemia en 4 bloques – empleo y trabajo, paro, colectivos vulnerables y seguridad social – está identificando los puntos laborales débiles que se deben proteger con especial atención. El orden cronológico en el que se dictan las normas laborales frente al virus en España, perfila las características generales del tipo de problema laboral que provoca la pandemia y que se pretende superar. Además, los objetivos tuitivos que caracterizan las normas aprobadas frente a la actual crisis sanitaria (2020) se visualizan mejor contraponiéndolos (comparación a *contrario sensu*) con los objetivos de las normas dictadas en 2012 (Ley 3/2012) con ocasión de la crisis económica de la época, que con criterios neoliberales y extremadamente economicistas, tendían a facilitar las extinciones de los contratos de trabajo al menor coste

¹⁵ S. GONZÁLEZ DE LARA MINGO, *Hacia la era de la «nueva anormalidad» jurídica instaurada por la vía del uso de los Reales Decretos y las Órdenes Ministeriales*, en *La Ley*, 2020, n. 9640.

¹⁶ OECD, *Turning hope into reality*, en OECD, *OECD Economic Outlook. December 2020*, 2020.

posible¹⁷.

Las medidas implementadas para hacer frente a la Covid-19 son numerosas – como lo son las normas – y son de variada condición, circunstancias que abundan en el carácter tuitivo que rezuman: algunas de tales medidas son conocidas aunque debidamente adaptadas a las nuevas exigencias (*v.gr.*, los expedientes de regulación de empleo suspensivos en detrimento de los extintivos previa reconsideración de la categoría de la “fuerza mayor” que los motiva y de su duración; las adaptaciones de la jornada, por ejemplo, para cuidado de familiares por circunstancias excepcionales relacionadas con la pandemia; el refuerzo de la prevención de riesgos laborales en la empresa; la reformulación de los riesgos y contingencias protegidas por la Seguridad Social – incluido el paro – para dar cabida a las derivadas de la pandemia); otras son más originales y más atrevidas (*v.gr.*, el permiso “obligatorio”, “retribuido” y “recuperable” para personas que trabajan por cuenta ajena que no prestan servicios esenciales, que, a pesar de su efímera vida, es una medida “estrella” frente a la pandemia; la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales; la “prohibición” de despedir por causas del Coronavirus/fuerza mayor); algunas otras son más “esperables” (*v.gr.*, referencia del teletrabajo¹⁸; medidas de ayuda para trabajadores autónomos y del sector agrario)¹⁹.

Como se ha insistido, todas las normas y/o medidas adoptadas, de una u

¹⁷ Es suficiente contraponer el Preámbulo de la precitada Ley 3/2012 (un Preámbulo digno de estudio) con los de los primeros Reales Decretos-Ley de medidas urgentes extraordinarias de 2020 para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

¹⁸ J. CRUZ VILLALÓN, [Del coronavirus al contagio del teletrabajo](#), en [nuevatribuna.publico.es](#), 21 marzo 2020.

¹⁹ Para facilitar la reflexión sobre el alcance tuitivo de tales normas y de las consiguientes medidas laborales, se aportan las siguientes cifras ejemplificativas sobre algunas de las más relevantes. En punto al trabajo desde el domicilio y teletrabajo se apunta que en el 3º trimestre el 10,30% de los ocupados (1.975.100) trabajaron desde su propio domicilio; siendo que este porcentaje es sensiblemente inferior al 2º trimestre (16,20%), pero duplica al promedio de 2019 (que fue del 4,81%, EPA 3T 2020). No parece que el teletrabajo se haya implantado mucho durante la pandemia teniendo en cuenta su potencial, queda pues camino por recorrer (INE, [El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19](#), Cifras INE, 2020, n. 2). En cuanto a ERTes, valgan las siguientes acotaciones: «El número de beneficiarios de prestaciones contributivas acogidos a ERTes asociados al COVID-19 alcanzó un máximo de 2.661.878 en el mes de mayo, descendiendo en los meses posteriores hasta llegar a 668.452 en septiembre. Por su parte, el número de trabajadores afiliados en situación de ERTE por fuerza mayor tuvo su máximo en 3.074.462 en el mes de abril; a partir de mayo, su evolución es similar a la del número de beneficiarios de prestaciones de desempleo asociadas a ERTes COVID-19, llegando al nivel más bajo en septiembre de 2020, en que 605.861 personas continuaban en esta situación» (MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [op. cit.](#), p. 5). Las cifras son muy significativas de la gravedad de la situación y de la relevancia de la medida.

otra manera, procuran el mismo objetivo (proteger la salud y el trabajo durante la pandemia); pero no todas responden, totalmente, al mismo patrón: unas – ¿las primeras en el tiempo? – son normas y/o medidas “urgentes” y “extraordinarias” – más defensivas – en tiempos de crisis para resolver “emergencias” con la inmediatez propia del caso (Derecho del Trabajo en situaciones de crisis); mientras que otras – ¿las posteriores?, algo más ofensivas – aprovechan la ocasión que les brinda tener que proteger el trabajo durante la crisis, para hacerlo – o así debería ser – de tal manera que el trabajo del futuro – post Covid – pueda ser más decente, por justo y sostenible.

En esta línea de futuro, algunas de las medidas son nuevas versiones de una técnica tan conocida como es la flexibilidad interna o de paso – vía interrupción, modificación y suspensión en favor de la estabilidad laboral – en evitación de la flexibilidad externa – extintiva definitiva – que no permitiría recuperar el puesto de trabajo en un futuro. Así, por ejemplo: el referido permiso temporal de trabajo retribuido y recuperable es una medida *extraordinaria*, predominantemente, de emergencia, que permite dejar de trabajar un tiempo para evitar extinciones; el teletrabajo, además de potenciar la estabilidad, pone el foco a medio y largo plazo.

Aprovechar la crisis actual para procurar un futuro mejor por la vía del progreso, es un reto que caracteriza las normas y medidas laborales *ex* Covid-19; un futuro en el que se deberán utilizar las ayudas económico financieras otorgadas por la UE (aunque todavía no ejecutadas), un futuro que reclama cambios de modelo de trabajo más justo (salarios y tiempo) y más sostenible procurando mayor respeto por el medio ambiente²⁰.

Este futurible, como una más de las características de las normas laborales que se dictan en tiempos de pandemia, no sólo se deduce de las normas, sino también – y más explícitamente – de alguno de los acuerdos derivados del dialogo social que tratan especialmente de la reactivación del empleo y de la economía (ver, *v.gr.*, el Acuerdo para la Reactivación Económica y el Empleo, entre el Gobierno y los interlocutores sociales, de 3 de julio de 2020). En todo caso, convendría precisar a qué futuro en concreto se refieren o aspiran.

El debate sobre el *especial* carácter tuitivo de las normas *ex* Covid-19 lleva a tratar de sus beneficiarios, tanto desde la óptica jurídico laboral, como desde la seguridad social.

La pandemia perjudica, especialmente, a los trabajadores en general, y de forma especial, a los más vulnerables, tales como los trabajadores precarios y trabajadores pobres, los parados, y las personas en situación de exclusión

²⁰ AEMA, *COVID-19 y el medio ambiente de Europa: impactos de una pandemia mundial*, 2020.

social; así, las personas beneficiarias de las normas laborales dictadas para ordenar los efectos que provoca tal calamidad, son, en particular, dichos colectivos.

Resulta revelador que parte de los “trabajadores esenciales” durante la pandemia – además del personal del sector de la sanidad – desempeñen trabajos poco reconocidos profesional y laboralmente²¹; interesa añadir que, según fuentes solventes, durante la crisis sanitaria *bajan* los salarios, pero no igual para todos (ver *supra*); y, resulta ilustrativo también que el paro que genera la pandemia no afecta a todos los trabajadores por igual según apuntado. Las manidas y criticadas “brechas” que existen en el mundo del trabajo, tienen ahora un terreno abonado con Covid-19.

Abundando sobre los beneficiarios y afectados de referencia, bueno será averiguar si los más perjudicados por la Covid (trabajadores y parados), son, mayormente, los mismos perjudicados por otros motivos o brechas (no sólo por género, edad, profesión, sino también, por vivienda, disfrutes ambientales, educación, disponibilidad medios informáticos): si es así, el problema a solucionar es otro. El virus no tiene fronteras (que, dicho sea de paso, ahora se cierran para ciertos migrantes y refugiados, y no precisamente por razones sanitarias), pero distingue entre clases sociales, aunque menos que en el caso de las crisis económicas puras y duras²².

Sin desconocer que la función tuitiva de las normas laborales aprobadas durante la pandemia en favor del trabajo está condicionada por motivos económicos de distinto índole privados y públicos, procede enfatizar que el trabajo no es una mercancía, y menos si cabe, durante una crisis sanitaria como la actual. *Desmercantilizar* los objetivos de las normas laborales adoptadas ante el virus, es una de las posibles conclusiones del debate: por ejemplo, los gastos en sanidad pública son inversiones, que también inciden positivamente en el mundo del trabajo; como también podría considerarse una *inversión* limitar el trabajo en tiempos de pandemia.

Se ha apuntado que las actuales normas laborales dictadas frente a la pandemia también se caracterizan por mirar al futuro, ahora se añade un elemento más para debate; el futuro no es la denominada «nueva normalidad»²³, pues si «antes del COVID-19, el mundo estaba lejos de ser normal»²⁴, ahora parece acertado afirmar que “No queremos volver a la

²¹ E. ROJO TORRECILLA, *Covid-19. Y de repente, las y los “prescindibles” pasaron a ser imprescindibles*, en blog.cristianismejusticia.net, 23 marzo 2020.

²² V. NAVARRO, *El redescubrimiento de la clase trabajadora como consecuencia de la pandemia*, en www.publico.es, 14 mayo 2020.

²³ MINISTERIO DE SANIDAD, *Plan para la transición hacia una nueva normalidad*, cit.

²⁴ A. GUTERRES, *El mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis*, en www.un.org/es, 2020.

normalidad: la normalidad era el problema” (según reza un conocido grafiti o eslogan). Y, si líneas arriba se escribía que la centralidad del trabajo y del paro ofrecen unas primeras pistas del sesgo clasista que tienen los efectos laborales que produce la pandemia, aquí, tras comprobar el voltaje tuitivo de las normas laborales sobre la pandemia, se recuerda la afirmación que la Covid-19 dejará una huella y revaloriza el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social²⁵. Un Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social «que no se ha comportado como un Derecho “de” emergencia» que desmerece los derechos de los trabajadores, sino como un Derecho “en” la crisis que estable equilibrios entre los interés económicos y sociales²⁶.

3. Otras características de la normativa laboral ex Covid-19 que merecen un apunte

3.1. Intervencionismo y autonomía normativa

La articulación entre el intervencionismo normativo, la autonomía colectiva negocial, y la autonomía individual contractual durante la pandemia, no resulta fácil, y está plena contrastes: resulta pues, que la Covid-19 ha incidido en el núcleo duro del ordenamiento laboral.

La pandemia no tiene fronteras, pero el reparto de competencias normativas en materia laboral entre todas las fuentes originarias – incluidas las unidades territoriales – se debe tener presente, como también se deben conjugar los intereses individuales y colectivos frente a la misma.

La problemática que suscita la Covid-19 (con rango pandemia desde enero 2020 *dixit* OMS), participa, por definición, del debate sobre la globalización en cualquiera de sus manifestaciones, y pasa así a ocupar un puesto destacado en la agenda de la normativa internacional, en la que junto a sus avances en la materia constan temas pendientes (*v.gr.*, proyectos sobre el respeto de las empresas – y multinacionales – de los derechos humanos). En la misma línea, cabe apuntar, críticamente, que a nivel europeo comunitario (UE) queda todavía mucho por hacer – sin desconocer los avances conseguidos hasta la fecha –, por ejemplo, en materia de ayudas económicas (pero todavía pendientes de ejecutar) frente a la pandemia. Las bondades y limitaciones de la regulación internacional y supraestatal sobre

²⁵ M.E. CASAS BAAMONDE, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Un nuevo Derecho del Trabajo en la emergencia. Las medidas laborales y de seguridad social en el estado de alarma declarado por la crisis sanitaria del coronavirus Covid-19*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 4.

²⁶ M.E. CASAS BAAMONDE, *El Derecho del Trabajo en la emergencia del Covid-19*, en elpais.com, 22 abril 2020.

los efectos laborales de la Covid-19 condicionan enormemente las normas estatales sobre la cuestión tal y como se ha expuesto.

El sistema de normas estatales en materia laboral por Covid-19 también es objeto de debate. La regulación estatal sobre la materia ha comportado – salvo mejor opinión – la recentralización de ciertas competencias en detrimento de las Comunidades Autónomas, una decisión muy debatida y rica en matices, y más si se recuerda que el reparto de competencias en materia sanitaria es muy pro autonómico según la Constitución y según un buen número de Estatutos de Autonomía; una recentralización que, con el tiempo se ha flexibilizado en su concepción y gestión (incluso durante el segundo estado de alarma), poniendo así de relieve que las primeras experiencias – muy rígidas en el fondo y muy mejorables en las formas – no eran las únicas posibles ni constitucional ni legalmente. Una concepción y una gestión autonómica de las medidas laborales para superar la pandemia son alternativas viables en buena parte, o cuando menos son datos a tener presentes por el legislador, y en todo caso son elementos para el debate, un debate que se agudiza con las referidas declaraciones de estado de alarma.

Un punto y aparte merece la reflexión sobre la concertación social y el diálogo social en punto a la regulación de los aspectos laborales de la pandemia. El intervencionismo estatal (y las Comunidades Autónomas también son Estado), cierto es, tiene su protagonismo en caso de pandemia, pero los interlocutores sociales disponen de posibilidades y razones para intervenir. Las organizaciones empresariales y sindicatos, posiblemente, permanecieron a la expectativa – ¿o ajenos? – en los primeros tiempos de la crisis sanitaria, hasta para después resurgió el diálogo social con más o menos fuerza, a partir, del Acuerdo Social para la Defensa del Empleo (ASDE, 8 de mayo de 2020, firmado por CEOE y CEPYME, UGTE y CC.OO.), que insiste en la protección del empleo y del paro. La ausencia de diálogo social es un hándicap de las primeras normas²⁷ (de cuya oportunidad no se discute), haberlo recuperado mejora la democracia social²⁸ y faculta la legislación concertada, experiencia, que es una más de las características de algunas de las normas laborales dictadas en tiempos de pandemia que dan cuerpo a un ordenamiento laboral de nuevo cuño por comparación con el de legislaturas anteriores.

A pesar de que en los últimos tiempos ya se han logrado algunos nuevos acuerdos en materias laborales (también se ha suscrito en algunas CC.AA.), podría ser de teórico interés un auténtico pacto social en torno a la crisis

²⁷ J. PEDROSA GONZÁLEZ, *El papel de los sindicatos en la crisis por covid-19*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2020, n. 1.

²⁸ A. BAYLOS, *El valor político de la firma del acuerdo social para la defensa del empleo*, en baylos.blogspot.com, 11 mayo 2020.

laboral y económica por la pandemia, pero parece tal posibilidad no tiene mucho futuro en las actuales circunstancias sociopolíticas por falta de convicción y consenso – ¿quiénes y en qué marco se negocia? –, y, quizás, porque el uso y abuso de los estados de alarma, tampoco ayudan al efecto. En orden a la negociación colectiva sobre los aspectos laborales de la pandemia, una observación. La mayoría de las normas legales laborales sobre la pandemia comparten una característica más: contemplan mínimos no disponibles por la autonomía de las partes, y en otros casos, dejan aspectos abiertos a la decisión de las partes, condicionando así la negociación colectiva y la autonomía individual de las partes²⁹. Los permisos o obligatorios retribuidos y recuperables, y las adaptaciones de jornada establecidos por las normas anti Covid, se imponen, no se negocian en la empresa con los representantes de los trabajadores – dicho a vuelapluma y de modo ejemplificativo –, y así es, independientemente de lo previsto en el convenio colectivo aplicable. Desde otra perspectiva, la «ralentización de la negociación colectiva» durante la pandemia y los confinamientos, es una más de las notas que caracteriza la situación³⁰. Varios convenios colectivos ya han incorporado cláusulas que concretan la regulación legal de medidas por pandemia (tiempo de trabajo y conciliación, y, teletrabajo, por ejemplo); una circunstancia que abunda en la tipología y caracterización de las normas que tratan sobre la pandemia desde su dimensión más laboral, y que relaciona el debate también con la participación de los trabajadores en la empresa.

El reto implica pues a muchos actores y operadores jurídico laborales, no sólo desde la óptica jurídica, sino también desde la política del Derecho. Para superar la crisis por Covid-19, se requiere la actuación de los organismos internacionales competentes, se sugiere a los gobiernos que aseguren el empleo, la salud laboral y las prestaciones de desempleo, conviene que los sindicatos y las organizaciones empresariales practiquen la negociación y el diálogo social, y, que empleadores y trabajadores actúen con la responsabilidad necesaria en las empresas³¹.

3.2. Estado de alarma desde la óptica laboral de la pandemia

Bastantes de las normas referidas (urgentes y extraordinarias aprobadas vía Reales Decretos-Leyes, limitando la participación, según *supra*), se caracterizan porque se aprueban durante estados de alarma – además – de

²⁹ M.C. VICENTE PERALTA, F. ROCHA SÁNCHEZ, *El papel de la negociación colectiva en la forja de una «normalidad mejor»*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12.

³⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 8.

³¹ AIDTSS, *Pronunciamento institucional ante la COVID*, 2020.

larga duración, para aplicarse durante los mismos, es decir mientras ciertos derechos laborales están limitados. Una coincidencia, que no requiere muchas palabras para poder afirmar que ha sido y es objeto de debate por muy distintas razones³².

Sea cual sea la opinión sobre los estados de alarma – *¿necesarios?, ¿equilibrados?, ¿no existen otras medidas?* –, convertirlos en rutinarios por su reiteración y duración incluso sin necesidad de prórrogas, ha sido y es objeto de debate y de merecida crítica política y legal³³; y, en cualquier caso, tales medidas extraordinarias no son inocuas, pues condicionan el dictado y aplicación tales normas laborales *ex Covid-19*³⁴, y el ejercicio de todos los derechos fundamentales.

Ocurre así, por ejemplo, que el ejercicio del derecho de manifestación y de huelga por motivos laborales durante el estado de alarma por la pandemia actual, ha sido objeto de controversias en distintos foros, y más que podría serlo si se tratan de conflictos en el ámbito sanitario (entremezclando así “servicios esenciales” con “trabajos esenciales”): por ejemplo, no todas las opiniones de autor y de todos los sindicatos han coincidido plenamente sobre cómo mantener o no las declaraciones, manifestaciones y reuniones con ocasión del 1º de mayo, pues sindicato hubo que pretendió organizar una manifestación; ni todas las resoluciones judiciales y/o administrativas – incluso del TC – han coincidido plenamente al tratar las reuniones y manifestaciones a celebrar o celebradas durante el estado de alarma, o incluso al margen del mismo³⁵. Ni se puede ni se debe aquí y ahora ofrecer más detalles al respecto de estas controversias concretas, es suficiente dejarlas punteadas y subrayadas a efectos discursivos.

Conviene agudizar el ingenio y extremar la voluntad política para aplicar a la crisis sanitaria soluciones que no requieran el estado de alarma, y en todo caso para no convertirlo en rutinario por defecto; conviene ordenar tal crisis

³² X. ARBÓS, *Estado de alarma y autonomía*, en www.elperiodico.com/es, 15 marzo 2020.

³³ R. RODRÍGUEZ, *¿Estado de Alarma o Estado de Excepción?*, en *Diario La Ley*, 2020, n. 9621.

³⁴ A mayor abundamiento se recuerda que el estado de alarma estatal actual por Covid (2020) sólo cuenta con un antecedente postconstitucional, un estado de alarma de 2010 también estrechamente relacionado con el trabajo, que duró 43 días (RD 1673/2010, de 4 de diciembre, por el que se declara el estado de alarma para la normalización del servicio público esencial del transporte aéreo); los dos estados de alarma estatales actuales – por Covid – limitan el descanso (la movilidad, especialmente los fines de semana) y el trabajo en ciertos sectores, mientras que el 2010 obligaba a trabajar a unos huelguistas (huelga de controladores) para que otros pudieran disfrutar de su descanso (durante ciertos días festivos y no laborales según se desprende de la fecha de la norma precitada).

³⁵ S. MARTÍN GUARDADO, *Diálogos con la jurisprudencia. Cuasi suspensión del derecho de manifestación con ocasión del Primero de mayo en tiempos de la COVID-19: ¿estado de excepción de facto?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 447.

sanitaria el marco de la política del derecho laboral ordinaria con los derechos fundamentales plenamente ejercitables al máximo posible³⁶. Se debería poder ejercer el derecho de huelga y de manifestación en tiempos de pandemia, con las limitaciones debidas de acuerdo con la ponderación de derechos fundamentales: (cuasi)prohibir las manifestaciones porque, supuestamente, podrían dificultar el paso de ambulancias en tiempos de pandemia, sería un ejemplo para debatir.

3.3. La relación entre las normas laborales y las de seguridad social

Y, en tercer lugar, valga una simple, pero necesaria, llamada de atención para señalar otra nota caracterizadora de las normas laborales *ex* pandemia. Para el buen fin de estas normas estrictamente laborales se requieren otras que readecúen ciertos conceptos eje de la seguridad social – riesgos, contingencias y prestaciones – permitiendo que, por ejemplo, que el aislamiento domiciliario o el confinamiento municipal del trabajador por simple prevención tengan protección en el sistema de la seguridad social, que igual ocurra con la enfermedad debida al virus, y mejore la cobertura del creciente paro³⁷. No se trata de caracterizar a la norma laboral de sustantiva y a la de seguridad social de instrumental, sino que se afirma que *la Covid-19 ha reforzado la clásica unidad que existe entre las normas laborales (el Derecho del Trabajo) y las normas de seguridad social contributiva y asistencial (el Derecho de la Seguridad Social)*³⁸, a pesar que – actualmente – tales bloques normativos estén separados *ministerialmente*; un reencuentro entre la normativa laboral y la de seguridad social, que da pie para insistir en que la crisis provocada por la Covid-19 – «la más profunda crisis sanitaria y económica que hemos conocido en España desde la Guerra Civil» – ha provocado una tensión tal en la *realidad* (crisis laboral) que ha obligado que *su normativa* (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) se adecúe a las nuevas exigencias provocadas por la pandemia, tal y como ha escrito la actual Ministra de Trabajo y Economía Social³⁹.

Desde organizaciones solventes, incluida la OIT, se reclama a los estados

³⁶ A. ITUREN I OLIVER, M.A. ESTEVE SEGARRA, *El ejercicio de del derecho de manifestación (sindical o no) durante la pandemia por el Covid-19*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12.

³⁷ W. SANGUINETI RAYMOND, J.B. VIVERO SERRANO, *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la emergencia sanitaria*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12.

³⁸ A.R. TRILLO GARCÍA, *Seguridad Social y COVID 19*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 23.

³⁹ Y. DÍAZ PÉREZ, *Con la fuerza de cien años*, presentación de S. CASTILLO (dir.), *Centenario del Ministerio de Trabajo 1920-2020*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

que legislen potenciando la intervención de los sistemas públicos de seguridad social y asistencia social para hacer frente a los efectos de la Covid en orden al trabajo y al paro⁴⁰.

El protagonismo de la Seguridad Social permite insistir sobre la dimensión económica de la normativa dictada con ocasión de la pandemia, un elemento básico para todo debate. Mientras que durante la pandemia, los ingresos por cotizaciones descienden debido al paro y a la contención salarial, las normas se ven obligadas a incrementar las prestaciones por desempleo y por las suspensiones contractuales (ERTEs), y a establecer más ayudas a los trabajadores autónomos por el cese de su actividad; y, de la misma manera, durante la crisis, se incrementa el gasto en salud pública.

Por todo ello, el “perímetro” – un término *ad hoc* en tiempos de Covid-19, como expone la doctrina – del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social durante la crisis sanitaria, laboral y económica actual debe ampliarse para dar cabida a nuevas medidas que le permitan dar cabal cumplimiento a su función tuitiva: el cómo y el para qué del ordenamiento laboral siguen ordenando los debates laborales más actuales⁴¹. Y se trata de hacerlo, bajo el prisma de *democratizar, desmercantilizar, descontaminar el trabajo*⁴².

4. A modo de conclusión

1. Las normas dictadas frente a la crisis laboral y económica derivada de la pandemia – muchas y tuitivas – revalorizan el Derecho del Trabajo en momentos difíciles. Y, refuerzan los lazos entre el Derecho del Trabajo y el Trabajo y de la Seguridad Social en el marco del Estado del Derecho.

2. El debate seguido en estas páginas es muy amplio por su contenido e importancia. Regular el trabajo en situación de crisis económica por causas de salud, es labor compleja. Las normas dictadas, actualizan – *forzando*, en ocasiones – las categorías laborales para renovar los principios tuitivos que las ilustran. Las aportaciones que realiza el mejor observatorio sobre la problemática debatida, subrayan la profunda «incidencia que tiene la

⁴⁰ Procede aquí la cita de la muy reciente creación y regulación del ingreso mínimo vital como prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que vivan solas o integradas en una unidad de convivencia, cuando se encuentren en una situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus necesidades básicas (RD-L 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital).

⁴¹ C. PALOMEQUE LÓPEZ, [La explicación del Derecho del Trabajo](#), videoconferencia inaugural del Máster Universitario en Derecho del Trabajo, Universidad de Salamanca, 20 octubre 2020, en [wilfredosanguinetti.wordpress.com](#).

⁴² AA.VV. [Trabajo: democratizar, desmercantilizar, descontaminar](#), 2020.

COVID-19 en el ámbito del trabajo», denuncian que es «causa de pérdidas devastadoras de empleo y horas de trabajo», proponen que el objetivo es – más que una *¿nueva normalidad?* – una *¡normalidad mejor!*, o cuyo fin demandan *respuestas de políticas nacionales*, y así mismo, tales aportaciones, hacen una «Llamada de advertencia para fortalecer los sistemas de protección social»: son estos unos titulares de la OIT que ayudan a concluir resumidamente el debate de referencia de manera difícilmente superable.

3. El reto que afronta el ordenamiento laboral, implica a muchos actores y operadores jurídico laborales, que actúan no sólo desde la óptica jurídica, sino también desde la política del Derecho, como no podía ser de otra manera. Para superar la crisis por Covid-19, se requiere la actuación de los organismos internacionales competentes, se sugiere a los estados que aseguren el empleo, la salud laboral y las prestaciones de desempleo, conviene que los sindicatos y las organizaciones empresariales practiquen la negociación y el diálogo social, y, que empleadores y trabajadores actúen con la responsabilidad necesaria en las empresas. Normas internacionales y estatales (y autonómicas), el diálogo social, y la negociación colectiva en la empresa y ámbitos superiores son – todas – los medios que deben saber articular los referidos actores jurídicos para superar el reto por la vía del progreso. A cuyo fin tales fuentes, deben procurar *democratizar, desmercantilizar, descontaminar el trabajo* en los términos propuestos. Y en todo caso, los poderes públicos deben extremar el celo para procurar – reforzar – la igualdad y libertad de todas las personas y de todos los grupos sociales en tiempos de crisis sanitaria, laboral y económica.

4. Las enseñanzas que aporta la crisis laboral y económica debida a la Covid-19 hacen pensar que el legislador no trata sólo de aprobar normas para sortear hoy la crisis (que también), sino de evitar, en la medida de lo posible, que se repita. Las normas laborales dictadas en estos tiempos de pandemia, ciertamente, procuran superar el trance por la vía del progreso; el tiempo dirá si cumplen tal objetivo, y, además, permitirá comprobar, si, han aprovechado la crisis, para promocionar – promover – un futuro laboral y económico sostenible y mejor para todos como es de desear.

5. Bibliografía

AA.VV. *Trabajo: democratizar, desmercantilizar, descontaminar*, 2020

AEMA, *COVID-19 y el medio ambiente de Europa: impactos de una pandemia mundial*, 2020

AID'TSS, *Pronunciamento institucional ante la COVID*, 2020

- ARBÓS X., *Estado de alarma y autonomía*, en www.elperiodico.com/es, 15 marzo 2020
- BAYLOS A., *El valor político de la firma del acuerdo social para la defensa del empleo*, en baylos.blogspot.com, 11 mayo 2020
- CASAS BAAMONDE M.E., *El Derecho del Trabajo en la emergencia del Covid-19*, en elpais.com, 22 abril 2020
- CASAS BAAMONDE M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., *Un nuevo Derecho del Trabajo en la emergencia. Las medidas laborales y de seguridad social en el estado de alarma declarado por la crisis sanitaria del coronavirus Covid-19*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 4, pp. 317-348
- CES, *Derechos humanos y COVID-19*, Observatorio COVID-19 – Nota Informativa CES, 7 abril 2020
- COSCUBIELA J., *Tres buenas razones para un pacto social*, en www.eldiario.es, 13 abril 2020
- CRUZ VILLALÓN J., *Del coronavirus al contagio del teletrabajo*, en nuevatribuna.publico.es, 21 marzo 2020
- DÍAZ PÉREZ Y., *Con la fuerza de cien años*, presentación de S. CASTILLO (dir.), *Centenario del Ministerio de Trabajo 1920-2020*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020
- FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., *¿Es suficiente este derecho laboral excepcional «por aluviones» frente a la pandemia del COVID-19?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 445, pp. 7-26
- GONZÁLEZ DE LARA MINGO S., *Hacia la era de la «nueva anormalidad» jurídica instaurada por la vía del uso de los Reales Decretos y las Órdenes Ministeriales*, en *La Ley*, 2020, n. 9640
- GUTERRES A., *El mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis*, en www.un.org/es, 2020
- ILO, *Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, 2020
- INE, *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*, Cifras INE, 2020, n. 2
- INE, *Encuesta de Población Activa (EPA). Tercer trimestre de 2020*, Nota de prensa INE, 27 octubre 2020
- ITUREN I OLIVER A., ESTEVE SEGARRA M.A., *El ejercicio de del derecho de manifestación (sindical o no) durante la pandemia por el Covid-19*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12
- MARTÍN GUARDADO S., *Diálogos con la jurisprudencia. Cuasi suspensión del derecho de manifestación con ocasión del Primero de mayo en tiempos de la COVID-19: ¿estado de excepción de facto?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 447
- MINISTERIO DE SANIDAD, *Plan para la transición hacia una nueva normalidad*, 2020

- MINISTERIO DE SANIDAD, [Enfermedad por el coronavirus \(COVID-19\)](#), Actualización 25 noviembre 2020, n. 258
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), 2020
- MOLINA NAVARRETE C., [La COVID-19 y el arte de lo \(jurídicamente\) posible del estrés legislativo al colapso interpretativo](#), en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 446, pp. 5-30
- NACIONES UNIDAS, [Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19](#), 2020
- NACIONES UNIDAS, [Los salarios bajan durante la crisis del COVID-19, en especial los de las mujeres](#), en [news.un.org/es](#), 2 diciembre 2020
- NAVARRO V., [El redescubrimiento de la clase trabajadora como consecuencia de la pandemia](#), en [www.publico.es](#), 14 mayo 2020
- OECD, *Turning hope into reality*, en OECD, *OECD Economic Outlook. December 2020*, 2020
- OIT, [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición. Estimaciones actualizadas y análisis](#), 23 noviembre 2020
- PALOMEQUE LÓPEZ C., [La explicación del Derecho del Trabajo](#), videoconferencia inaugural del Máster Universitario en Derecho del Trabajo, Universidad de Salamanca, 20 octubre 2020, en [wilfredosanguineti.wordpress.com](#)
- PEDROSA GONZÁLEZ J., *El papel de los sindicatos en la crisis por covid-19*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2020, n. 1, pp. 49-72
- PÉREZ AMORÓS F., [Medidas en el ámbito laboral y de la seguridad laboral y de la seguridad social para paliar los efectos derivados de la Covid-19 en España](#), en [Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](#), 2020, n. 3, pp. 28-72
- RODRÍGUEZ R., *¿Estado de Alarma o Estado de Excepción?*, en *Diario La Ley*, 2020, n. 9621
- ROJO TORRECILLA E., [Covid-19. Y de repente, las y los “prescindibles” pasaron a ser imprescindibles](#), en [blog.cristianismejusticia.net](#), 23 marzo 2020
- SANGUINETI RAYMOND W., VIVERO SERRANO J.B., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la emergencia sanitaria*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12
- TREU T., *Derecho y políticas del trabajo entre dos crisis*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 4, pp. 360-377
- TRILLO F., [De crisis a crisis, trabajo y ciudadanía. Algunas reflexiones a propósito de la normativa laboral de la excepción](#), en [baylos.blogspot.com](#), 11 abril 2020
- TRILLO GARCÍA A.R., *Seguridad Social y COVID 19*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 23, pp. 57-174

VEGA RUÍZ M.L., [*La salud y el trabajo, los derechos fundamentales del futuro*](#), en [*Revista Jurídica del Trabajo*](#), 2020, n. 1, pp. 27-55

VICENTE PERALTA M.C., ROCHA SÁNCHEZ F., *El papel de la negociación colectiva en la forja de una «normalidad mejor»*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo