

EL DERECHO AL TRABAJO Y LAS MEDIDAS LABORALES ADOPTADAS PARA SUPERAR LAS CRISIS SANITARIA Y ECONÓMICA

Laurentino J. Dueñas Herrero

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid*

Cómo citar este artículo / Citation: Dueñas Herrero, L.J. (2020). El Derecho al trabajo y las medidas laborales adoptadas para superar las crisis sanitaria y económica. Biglino Campos, P.; Durán Alba, F. *Los Efectos Horizontales de la COVID sobre el sistema constitucional*, Colección Obras colectivas, Fundación Manuel Giménez Abad, Zaragoza.

DOI: <https://doi.org/10.47919/FMGA.OC20.0016>

SUMARIO: I. EL CONSTITUCIONALISMO LABORAL EUROPEO Y EL ASENTAMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978 - II. EL ENCUADRE CONSTITUCIONAL DE LAS MEDIDAS NORMATIVAS LABORALES EN LA EMERGENCIA – III. LAS APORTACIONES DEL ORDENAMIENTO LABORAL PARA ENFRENTARSE A LA COVID-19: LOS DECRETOS LEYES EN EL ESTADO DE ALARMA Y EN LA “DESESCALADA” – IV. CONSIDERACIONES DE FUTURO EN EL ÁMBITO DEL DIÁLOGO SOCIAL – V. BIBLIOGRAFÍA

I. EL CONSTITUCIONALISMO LABORAL EUROPEO Y EL ASENTAMIENTO DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978

En la última década los derechos sociales están soportando una serie de vaivenes que deben analizarse desde la referencia del constitucionalismo democrático-social y de su garantía como fundamento principal del orden político democrático. Precisamente, la crisis del constitucionalismo social se está saldando también en una crisis del principio democrático y del principio del

Estado de derecho (Pisarello, 2012: 75). El reto constitucional actual más importante reside en la interdependencia de los derechos y que todos ellos puedan ser ejercidos con razonable suficiencia para que no exista un déficit de ciudadanía y de democracia, de Constitución, en definitiva. En este sentido, los derechos sociales, entre ellos, a la protección social, a la salud y al trabajo, expresan y constituyen condiciones materiales básicas para ejercitar los demás derechos y son requisito necesario para desarrollar libremente la personalidad, participar en los asuntos públicos y así alcanzar una vida digna y decente (Cámara Villar, 2020: 110-111). Los derechos fundamentales del trabajador son recepcionados por los textos constitucionales como derechos que no solo atribuyen expectativas de omisión de interferencias por parte de los poderes públicos, sino que también asignan expectativas de prestaciones. Estos derechos tienen la nota de la fundamentalidad porque en ellos concurren al tiempo necesariamente los siguientes rasgos: universalidad, indisponibilidad y son reconocidos mediante reglas generales y abstractas contenidas en normas supraordenadas a las demás (Ferrajoli, 2001: 19-56).

En los espacios jurídicos del Consejo de Europa y de la Unión, al margen de la consagración por el Comité Europeo de Derechos Humanos de dos derechos de contenido laboral (sindicación y prohibición del trabajo forzoso), las dos grandes fuentes de regulación del constitucionalismo laboral europeo son, de un lado, la Carta Social Europea, en sus versiones, inicial y revisada, así como el derecho comunitario, hoy derecho de la Unión, señaladamente la Constitución de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Ya centrados en esta última, es preciso destacar que en ella se atribuye a todos los derechos sociales, en general, y a los laborales, en particular, un estatuto jurídico equivalente al de los derechos civiles y políticos, apartándose así y finalmente de las tendencias históricas de diferenciación. Se rompe de esta manera la tendencia inicial del Consejo de Europa de considerar que los auténticos derechos humanos fundamentales eran los derechos civiles y políticos, y no los sociales (Pisarello, 2012: 55). Aunque las relaciones laborales no agotan el campo de juego del modelo social europeo, el derecho europeo del trabajo ha surtido a ese modelo buena parte de los valores sobre los que se ha edificado; nociones tales como la igualdad laboral entre hombre y mujer, la prohibición de discriminación de los trabajadores migrantes por razón de nacionalidad, la mejora de las condiciones de trabajo, el diálogo social o el reconocimiento y respeto de los derechos sociales fundamentales, se han

erigido en pilares del derecho europeo del trabajo y, por extensión, del propio modelo social europeo (Valdés Dal-Ré, 2008: 3). A pesar de esta consistencia normativa de los derechos fundamentales del trabajador, el constitucionalismo laboral europeo está aquejado desde sus orígenes de un serio problema consistente en la falta de correspondencia entre la densidad de derechos que han sido reconocidos y la intensidad de su efectiva tutela. No hay simetría entre “densidad normativa” e “intensidad protectora”; en otras palabras, el constitucionalismo europeo cuenta hoy con muchos derechos, pero en buena parte privados de la obligada tutela (Valdés Dal-Ré, 2016: 110-119). De un modo preciso, si ninguna materia de contenido laboral está dentro de las competencias exclusivas de la Unión Europea, excepto la regulación de la libertad de circulación de los trabajadores, no otra cosa puede deducirse que las posibilidades de invocación de vulneración de los derechos fundamentales laborales por una norma nacional son limitadas; piénsese en las expresamente excluidas de competencia comunitaria en el artículo 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: remuneraciones, asociación y sindicación, huelga y cierre patronal.

En el ámbito interno de los Estados de la Unión, el Derecho del Trabajo es posiblemente la rama del Derecho privado más afectada por el marco constitucional, lo que ha permitido hablar de una “constitucionalización de las instituciones laborales” al adquirir rango constitucional principios y derechos laborales, como la protección de riesgos laborales, el derecho al trabajo (del que se ha extraído la exigencia de justificación del despido), la suficiencia del salario, por no citar el emblemático mandato al legislador de regular un estatuto de los trabajadores, que se ha convertido en la norma eje de todo el Derecho del Trabajo (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2009: 9-10). Más allá de lo que se diga, la configuración por parte del constitucionalismo moderno de unos derechos laborales como derechos fundamentales ha contribuido al cambio de modelo de Estado (Valdés Dal-Ré, 2016: 69).

En nuestro país, parece claro que entre los derechos consagrados en la Constitución Española (CE) hay algunos que tienen un contenido específicamente laboral, como los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga (art. 28 CE), además también hemos de destacar: el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio, la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia (art. 35 CE); el derecho a la negociación colectiva y a la adopción de

medidas de conflictos colectivo (art. 37 CE); así como otros recogidos entre los principios económicos y sociales que están directamente relacionados con el Derecho laboral en sentido amplio, que incluyen por ejemplo, la seguridad social (art. 41 CE) o la salud laboral (art. 40.2 CE). Esto sin olvidar que la mayoría de los derechos fundamentales, aun cuando no tengan un contenido exclusivamente laboral, tienen importantes repercusiones en este ámbito pues el trabajador no deja de ostentar la condición de ciudadano y son “derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores”, de aplicación en el seno de las relaciones laborales, que deben ser respetados no sólo por los poderes públicos, sino también por los sujetos privados o particulares, entre los cuales se incluye a los empresarios (Toscani y Valenciano, 2016: 10). Por otra parte, es preciso recordar que el derecho al trabajo contempla al individuo socialmente situado en la estructura social productiva y su garantía impone obligaciones positivas de intervención a los poderes públicos para hacerlo valer; así, la política de pleno empleo constituye el instrumento más idóneo para la realización efectiva del derecho al trabajo. Concretamente, en la lógica de los arts. 35.1 y 40.1 CE se consagra la centralidad del trabajo en sus diversas formas, siempre entendido como un derecho al trabajo decente o digno y garantista (Monereo Pérez, 2020: 558-559). Si se toma como referencia de partida el precepto constitucional central del reconocimiento del derecho al trabajo (art. 35.1 CE), podría deducirse que el tipo de trabajadores incluidos dentro de los titulares del derecho al trabajo abarca a todos sin distinción, porque la norma constitucional conecta inmediatamente este derecho con la libertad de elección de profesión u oficio, pero cierto tipo de derechos a desarrollar por la legislación ordinaria, que pueden encontrar su fundamento en ciertos preceptos del texto constitucional muy próximos al mandato de aprobación de un estatuto de los trabajadores, sólo son comprensibles desde la perspectiva del trabajo subordinado: derecho a una remuneración suficiente, derecho a la negociación colectiva laboral, derecho a la participación en la empresa, limitación de la jornada laboral, así como las vacaciones periódicas retribuidas (Cruz Villalón, 2020: 10-11).

La Constitución de 1978 no habla directamente del contrato de trabajo ni de la relación individual de trabajo, pero sí proporciona pistas determinantes sobre su sustrato necesario, que no es otro que el mercado de empleo (García Murcia, 2020: 35). El derecho al trabajo recogido en el artículo 35.1 CE, desde su vertiente individual, presenta como parte de su contenido esencial, el

derecho a la ocupación efectiva, la libertad de trabajo, el derecho a un puesto de trabajo en situación de igualdad con el que poder vivir dignamente (remuneración suficiente), así como el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, en tanto derecho del trabajador a no ser despedido de no existir justa causa. Al mismo tiempo, en el artículo 40.1 CE se exige de los poderes públicos el desarrollo de una política orientada al pleno empleo (Nogueira Guastavino, 2014: 362-363). En otros términos, el constituyente relacionó sistemáticamente el estatuto de los trabajadores -en dos apartados de un mismo precepto— con los derechos constitucionales al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo, a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y las de su familia, y a la no discriminación por razón de sexo (art. 35.1 CE), naturalmente sin agotarlos (Casas Baamonde, 2020: 3). Parece razonable establecer un cierto puente de conexión entre el apartado segundo del artículo 35 CE —donde se recoge el mandato de aprobación de una ley con la denominación de estatuto de los trabajadores—, y el apartado primero de ese mismo artículo— donde se reconocen concretos derechos subjetivos a favor de los trabajadores—. Ello comportaría interpretar que esos derechos contenidos en el apartado primero deberían desarrollarse a través del estatuto de los trabajadores (Cruz Villalón, 2020: 14-15). A mayor abundamiento, el ET supuso realmente la consagración legislativa general por vez primera de dos nociones trascendentales en la historia moderna de las instituciones jurídico-laborales: la tutela de la libertad de los trabajadores dentro de los centros de trabajo —«la Constitución dentro de la fábrica»— y la presencia institucionalizada del sindicato en la empresa a través de órganos específicos (Palomeque López, 2020: 2). El mandato constitucional parece “significativamente lacónico”, por ello se puede afirmar con certeza que el Estatuto de los Trabajadores (ET) no es preciso que sea aprobado como Ley orgánica, por lo cual es plenamente correcta la fórmula actual de haber sido aprobado como Ley ordinaria. Eso sí, al margen de que sea o no lo más oportuno, la afirmación precedente no nos conduce a la inversa a interpretar que el ET no puede tener rango de Ley orgánica o, mejor dicho, que no puede tener un rango mixto, con parte de su articulado con rango de orgánica y otra parte con rango de ordinaria (Cruz Villalón, 2020: 7). No está de más subrayar que la «constitucionalización» progresiva del ET por la acción –no siempre unitaria- del Tribunal Constitucional revela una presencia llamativa, centrada en la apertura de las empresas y lugares de trabajo a los derechos fundamentales

de los trabajadores, específicos e inespecíficos o genéricos (Casas Baamonde, 2020: 14). Y no se puede desconocer que la apelación subjetiva a los trabajadores, vinculada a la calificación del texto legal como «estatuto» se dirige, no tanto a perfilar los destinatarios de la norma, sino los destinatarios de la tutela jurídica que en el mismo se contempla. De lo dicho se deduce que, desde la promesa de posibles empleos futuros, no cabe revertir el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (DTSS) hacia la libertad de empresa y el “favor” de los empresarios, ignorando su función específica en el Estado social y democrático de Derecho (Rodríguez-Piñero, Casas y Valdés, 2015: 2).

Por su lado, la protección social forma parte de un conjunto de derechos económicos y sociales reconocidos constitucionalmente. De la lectura del artículo 41 CE se deduce la inclinación por un sistema de Seguridad Social asistencial o atlántico, ya que las expresiones “Seguridad Social para todos los ciudadanos” y garantía de “asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad”, son claramente demostrativas de un sistema universal que pretende proteger suficientemente todas las situaciones de necesidad. Se puede afirmar que la CE ha configurado a la Seguridad Social como un componente básico del Estado Social cuya preservación resulta necesaria para asegurar los valores constitucionales de justicia e igualdad sustancial; y, además, que la jurisprudencia constitucional califica el derecho que los ciudadanos puedan ostentar en materia de Seguridad Social como un derecho de estricta configuración legal, disponiendo el legislador de libertad para modular la acción protectora del sistema, en atención a circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la propia viabilidad y eficacia de aquel (STC 37/1994) (Valdés Dal-Ré, 1994: 5-7). Se debe indicar que mediante el acervo garantista de la protección social de una situación de necesidad individual se tutela al mismo tiempo un interés colectivo, así por ejemplo se comprueba con el cumplimiento del propósito enunciado en el tenor literal del artículo 5 Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, que tiene como referencia principal de su proyección garantista precisamente la protección de la salud (Aragón Gómez, 2020: 479). No cabe duda de que parte de la normativa de urgencia que se analizará está conllevando -más que una complementariedad de la existente- una auténtica ampliación de la acción protectora de la Seguridad Social. Así, la emergencia de un nuevo derecho social como es el ingreso mínimo vital (Real

Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo) se ha creado bajo la categoría de derecho subjetivo (Ramos Quintana, 2020: 4).

II. EL ENCUADRE CONSTITUCIONAL DE LAS MEDIDAS NORMATIVAS LABORALES EN LA EMERGENCIA

El DTSS ha convivido siempre con los incómodos requerimientos de la economía y la crisis económica ha sido su “compañera de viaje” (Palomeque López, 1984: 15). Las medidas del Gobierno durante la crisis sanitaria han limitado “contundentemente” la libertad constitucional de empresa y el derecho constitucional al trabajo presencial en determinados sectores, lo que ha redundado en la intensidad de la limitación del derecho de libre circulación, al tiempo, las medidas decretadas han mantenido la obligación de trabajar presencialmente en sectores y actividades calificados de esenciales y se ha autorizado el recurso al “trabajo obligatorio” para el aseguramiento del suministro de bienes y servicios necesarios para la protección de la salud pública (Casas Baamonde y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2020: 319). Una reforma legislativa del derecho al trabajo puede ser poco acertada políticamente, o regresiva desde el punto de vista social, lo que no significa que sea a la vez necesariamente inconstitucional (De la Villa Gil, 2015: 121). La centralidad del debate debe girar en torno al encuadre constitucional de las sucesivas medidas normativas que va tomando el legislador y que comportan continuos cambios, transmutaciones o transformaciones en el derecho al trabajo. En definitiva, los principios contractuales clásicos, además de la necesidad de ser sometidos a un filtro de confluencia con el diseño constitucional democrático de relaciones laborales, no pueden prevalecer sobre otros propiamente constitucionales, como por ejemplo el de la proporcionalidad o el principio de interpretación de la legalidad en el sentido más favorable a la efectividad de los derechos fundamentales (Santiago Redondo, 2014: 257).

El legislador se ha enfrentado a una situación de emergencia sanitaria sin precedentes en nuestra actual democracia, que aportó de golpe la constatación de la necesidad de recuperar el Estado intervencionista y sus técnicas imperativas de actuación en todos los países, produciendo una inesperada “globalización” del DTSS ante una paralizada Unión Europea (Casas Baamonde, 2020: 922). En su momento, la solución europea a la crisis económica tuvo como resultado una importante reducción de derechos

laborales, en contraposición a una solución que apostara por un trabajo con derechos o decente y estable, como se proponía desde la OIT. En este sentido, el contenido esencial de los derechos fundamentales debe alzarse como el “límite de los límites” o como la línea constitucionalmente infranqueable por el legislador; así lo ha hecho constar el Tribunal Constitucional señalando que las restricciones establecidas al ejercicio de los derechos constitucionales, “en todo caso, han de respetar su contenido esencial”. Desde luego, la crisis económica podía validar ciertas limitaciones de los derechos sociales constitucionales, pero tales limitaciones no pueden alterar el contenido esencial de esos derechos¹.

En realidad, el tejido estatutario de las relaciones de trabajo asalariado ha sufrido una lluvia normativa constante y de las muchas alteraciones que ha experimentado a lo largo de cuatro décadas no pocas han sido llevadas a cabo mediante decreto ley, del que se ha hecho un uso dispendioso en los últimos tiempos (Palomeque López, 2020: 4). En muchas ocasiones el legislador ha realizado una labor instrumental al servicio de una determinada coyuntura económica y, ayudado por una “doctrina blanda” del Tribunal Constitucional sobre la pertinencia del decreto ley, ha justificado su utilización por las circunstancias económicas y de desempleo, de manera que se han aprobado normas estatales *ad hoc* que pueden hacer lo que no le está permitido constitucionalmente a las normas generales, aunque la doctrina afirma que usar estas normas precisamente para evitar el control judicial de su contenido es una violación del derecho a la tutela judicial efectiva (Pedrosa González, 2015: 92-96). Con independencia de su oportunidad o su grado de acierto, el proceso vital del ET ha sido objeto desde su versión inicial de constantes operaciones de reforma o de ajustes normativos que han conllevado una persistente labor de actualización gracias a que fue concebido como ley ordinaria, puesto que son mucho mayores las dificultades de intervención y los riesgos de bloqueo legislativo cuando se trata de leyes orgánicas; además, la reforma del ET ha sido uno de los campos más socorridos para la experimentación y práctica del decreto ley, que a veces ha tenido un uso desmedido (García Murcia, 2020: 49-50).

¹ Extraído de la primera reflexión del Voto particular formulado por el Magistrado Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia 8/2015, de 22 de enero, dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012, ECLI:ES:TC:2015:8.

III. LAS APORTACIONES DEL ORDENAMIENTO LABORAL PARA ENFRENTARSE A LA COVID-19: LOS DECRETOS LEYES EN EL ESTADO DE ALARMA Y EN LA “DESESCALADA”

Las normas legales laborales de medidas excepcionales de respuesta inmediata a la emergencia sanitaria extraordinaria han originado un Derecho del Trabajo en la emergencia en tiempo real, y no dejan de ser normas coyunturales y de excepcionalidad temporal, por cuanto su técnica de intervención normativa ha sido diferente a la habitualmente seguida por las normas de urgencia porque apenas han modificado con vigencia indefinida el ordenamiento jurídico-laboral y de seguridad social, como sucediera con los decretos leyes de la crisis económica de 2008, de ahí que, por ejemplo, muchas de las novedades legislativas laborales incluidas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la covid-19, constituyen en su totalidad “una gran disposición transitoria” cuyas medidas urgentes extraordinarias desaparecerán en el momento en el que se supere la emergencia sanitaria (Cruz Villalón, 2020: 407). La pandemia originada por la covid-19 exigió la declaración del estado de alarma en todo el país el pasado 14 de marzo, de forma que la norma de referencia obligada para realizar cualquier análisis de la situación es el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la covid-19. Como *up supra* se ha indicado, la crisis sanitaria ha requerido la intervención normativa a través de sucesivos Reales Decretos-leyes donde se establecen significativas medidas laborales. No está de más apuntar que nos encontramos ante una serie de medidas de índole laboral, significa esto que es el Gobierno quien tiene la competencia exclusiva en esta materia (art. 149.1.7ª CE) y es a quien compete la coordinación general de la sanidad (art. 149.1.16ª CE). El aluvión comienza con una adaptación de los instrumentos normativos de gestión laboral ordinaria para afrontar una paralización selectiva y parcial de las actividades productivas; la paralización lo fue de aquellas que suponían un mayor contacto entre las personas y que no se consideraban esenciales, a la vez, se limitó en la mayor medida posible la presencialidad de las actividades no suspendidas.

En el RDL 8/2020, la primera herramienta dirigida a evitar el contacto personal capaz de favorecer la difusión del virus a la que recurrió el legislador, fue la

imposición de la realización remota de todas las tareas o actividades no suspendidas que no requirieran de forma ineludible la presencia física del trabajador en el centro de trabajo (Sanguinetti Raymond, 2020: 211-212). Se incardina dentro del grupo de medidas laborales que atiende a la dimensión de la flexibilidad interna y trata de evitar medidas de reestructuración más drásticas. En el artículo 5 del RDL 8/2020 no se impone el teletrabajo como única forma de prestación del trabajo ante la pandemia, sino como un sistema de organización del trabajo preferente, lo que significa que el teletrabajo no es exclusivo ni excluyente de otras medidas organizativas razonables y proporcionadas al mantenimiento de la actividad de la empresa (Casas Baamonde, 2020: 935). Lo allí dispuesto conmina a empresario y trabajador a un sistema de organización productivo alternativo como es el trabajo no presencial, que atiende a las recomendaciones efectuadas por las autoridades sanitarias. Si bien, como se verá más adelante, la carga regulativa del trabajo a distancia en nuestro país se remitía a la propia política empresarial y prácticamente estaba por hacer. En todo caso, surge un conjunto de lagunas y dudas aplicativas e interpretativas que ya deberían haber sido colmadas por la propia norma, minimizando así la inseguridad jurídica (Fernández Avilés, 2020: 11). Por el motivo mencionado el legislador decidió promover el trabajo a distancia y se ha pasado de un escenario de un porcentaje reducido de teletrabajo en nuestro mercado de trabajo a que el trabajo a distancia se convierta en la realidad preponderante y pase a ser casi el generalizado en el sector servicios. Puede decirse que tal fenómeno constituye el cambio de organización del trabajo y de actividad empresarial más intenso y rápido que se ha producido de todas las transformaciones conocidas en la historia del trabajo. No deja de sorprender que en menos de una semana se cambiara profundamente el modo de trabajar de muchos de nosotros. La regulación existente sobre el trabajo a distancia presentaba un completo silencio respecto del espacio que le había de corresponder a la negociación colectiva y hacía conveniente que se produjera un reparto de espacios entre la norma estatal y la negociación colectiva, dejando un lugar al pacto individual para aquello que de singular pudiera tener la prestación de cada concreto trabajador (Cruz Villalón, 2020: 412). Añadir, que se entendía cumplida la evaluación de riesgos a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora, por lo que no se obligaba a la empresa a adoptar esta decisión ni siquiera ante la petición del trabajador en caso de que fuera técnicamente

factible, lo que constituía una carencia reseñable (Pérez y Del Pozo, 2020: 584).

En el capítulo II se recogen las “medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”, de manera que se facilitan excepcionalmente los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor o por necesidades de la empresa. Se consideran como situaciones de fuerza mayor “impropia”, a los efectos de aplicación del artículo 47 LET, todas las suspensiones de contrato y reducciones de jornada “que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del covid-19”. Por tanto, las pérdidas de actividad consecuencia del coronavirus son un supuesto de fuerza mayor; además, se procura un procedimiento de tramitación bastante ágil y sencillo, que altera las reglas hasta ahora vigentes en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs). Alternativamente, las empresas también podrán decidir la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, relacionadas con la covid-19, acogiéndose a las especialidades del artículo 23 RDL 8/2020. Ya se previó un “cierto vacío aplicativo” en la modalidad de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, en beneficio de la referida a la fuerza mayor temporal, dado que su tramitación es más ágil y no integra período de consultas-negociación con los representantes de los trabajadores, así como que se beneficia de la exoneración total o parcial de la cotización empresarial durante la situación de desempleo de los trabajadores afectados por la medida (Fernández Avilés, 2020: 20). En materia de protección por desempleo y en aplicación de los procedimientos que llevan a la declaración de ERTEs, se permite el acceso generalizado a la prestación aun cuando se carezca del tiempo de ocupación cotizada y sin restricciones o “descuentos” en la futura prestación por desempleo. En último término lo que se persigue es que, una vez concluido el procedimiento que tiene su origen en la paralización productiva debida a la crisis sanitaria, no se proceda al despido de todos o una parte de los trabajadores, para lo que se confía en el estímulo de la exoneración total o parcial del pago de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social².

² Además, en el RDL 8/2020 se regularon los derechos de adaptación del horario y reducción especial de jornada por obligaciones o deberes de cuidado del cónyuge o pareja de hecho y de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, debidos a

A continuación, me detendré en alguna de las medidas laborales complementarias a las previstas en el RDL 8/2020, que para paliar los efectos derivados del covid-19 se establecen por el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del covid-19. En el artículo 1 se manifiesta que los hospitales, los ambulatorios y las residencias de personas mayores, entre otros, son servicios que resultan esenciales, por ello deberán mantener su actividad. Aquí se constata con claridad una obligada elección del ejecutivo por la consideración del “carácter esencial” de la actividad profesional realizada en estos establecimientos. Concretamente voy a fijar mi atención en dos de sus “estrellas mediáticas” (Rojo Torrecilla, 2020: 397-399):

En el artículo 2 del RDL 9/2020 se señala con meridiana claridad una garantía real de empleo propia de un modelo de Estado social, pues se prescribe que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en la legislación de urgencia no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. En realidad, ¿cierra la norma la puerta a todo despido o extinción contractual? La respuesta es no, ya que la vía del despido disciplinario sigue abierta, pero se cierra a toda extinción que se pretenda llevar a cabo cuando concurren las causas que permiten un ERTE, ya sea por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Lo anterior implica que los despidos que se efectúen por otras causas o las extinciones no causales, no están afectados por esta prohibición (Baylos Grau, 2020: 11). Por otra parte, cabe preguntarse que si tales despidos o extinciones se producen y se recurren ante los juzgados, ¿serán considerados improcedentes o nulos? Quizás hubiera sido necesario un esfuerzo del legislador por manifestarlo de forma expresa y

circunstancias excepcionales derivadas de la Covid-19 (art. 6). También se desarrolló la prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por la declaración del estado de alarma (art. 17).

Los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, extendieron su vigencia hasta el 30-09-2020 con el fin de facilitar la vuelta a la actividad de empresas y trabajadores (apartados 4 y 5 del II Acuerdo por la reactivación económica y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales, que cristalizó en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial). El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, producto del III Acuerdo Social en Defensa del Empleo, ha prorrogado automáticamente los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en esas mismas causas, hasta el 31 de enero de 2021.

no tener que llevar la defensa de la tesis a la vulneración del derecho constitucional al trabajo (Rojo Torrecilla, 2020: 397). Lo cierto es que se ha hecho necesaria una “neutralización” de los poderes empresariales por la norma, de forma que no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido las causas covid; así dicho, parece que la norma puede entenderse como una norma prohibitiva absoluta, lo que llevaría a sancionar tales extinciones con la calificación de nulidad, pero la literalidad de la norma lleva a concluir que la falta de justificación se reconduce, por aplicación de las reglas ordinarias de la extinción del contrato de trabajo, a la calificación de improcedencia, lo que simplemente “monetariza” el tratamiento indemnizatorio de tales despidos “sin causa justificativa”, pero no garantiza una verdadera estabilidad real en el puesto de trabajo (Fernández Avilés, 2020: 24). Se puede considerar que la consecuencia de estos despidos será la improcedencia puesto que la nulidad en nuestro sistema está legalmente tasada. Por consiguiente, la ausencia de causa supone la improcedencia no la nulidad (Lahera Forteza, 2020: 423). En otro sentido, se piensa que el despido por estas causas es nulo por tener una causa ilícita y por consiguiente imposibilita que el acto del despido tenga validez y eficacia (Baylos Grau, 2020: 11). Por otro lado, la norma no distingue entre despidos individuales y colectivos. En los individuales se puede pensar que la ausencia de causa que justifique el despido conlleva a su improcedencia (art. 53.4 ET), pero también, dados los compromisos de mantenimiento del empleo pactados en un ERTE, se puede predicar su nulidad. Sin embargo, en el caso de los despidos colectivos con ERTE COVID previo, la calificación debe ser la nulidad, al igual que si el despido colectivo es por causas covid-19 y se simula cualquier otra causa, por concurrir fraude de ley (Preciado, Poyatos y Segalés, 2020: 67-70). En definitiva, en el RDL 8/2020 el Gobierno mantiene un claro objetivo: que no se utilice la más traumática de todas las medidas en relación al empleo, cual es la extinción de los contratos de trabajo, sino medidas temporales. Esto supone la “deslegitimación jurídica” de los despidos y de las extinciones contractuales asociados al estado de alarma y a la emergencia sanitaria, sin que puedan entenderse prohibidas las extinciones fundadas en motivos distintos, como por ejemplo los disciplinarios. Es cierto que la solución aplicada por la jurisprudencia a los despidos donde la ley no prevé una calificación expresa es su consideración como improcedentes³, pero aquí no nos encontramos ante

³ Así, en la sentencia de 10-07-2020 del Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona

extinciones del contrato de trabajo por causas no previstas en la ley, sino basadas en un motivo declarado ilícito e incapaz de desplegar ese efecto por una norma. De ahí que, también en mi opinión, lo razonable es postular la sanción de nulidad en lugar de la improcedencia. En conclusión, no se han llegado a prohibir los despidos, como ha sucedido en otros países europeos, y nos encontramos ante una nueva y excepcional categoría de despidos prohibidos por causas de utilidad pública y emergencia nacional, de efectos similares a los discriminatorios o lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (Sanguinetti Raymond, 2020: 218-219).

Por su parte, en el artículo 5 del RDL 9/2020 se aprueba otra medida para la protección del empleo si la contratación es temporal, precaria por su propia naturaleza, motivo por el cual se establece ahora -para garantizar que no se destruya empleo siquiera temporal- la interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales, de forma que estos contratos no pueden extinguirse por causa de la crisis sanitaria. Se regula la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, lo que debería significar su incorporación al ERTE que se lleve a cabo en las empresas en que presten sus servicios (Rojo Torrecilla, 2020: 398). Se busca así que todos los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, puedan alcanzar su duración máxima efectiva (Baylos Grau, 2020: 12).

El código laboral de normas extraordinarias continuó con el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra la covid-19, por medio del cual se procede a la paralización de las actividades no esenciales como estrategia para luchar contra la pandemia, de modo que tal paralización de actividades se presentaba como medida de defensa del derecho a la salud y seguridad, que incluso justificaría la posibilidad de acciones colectivas en defensa de la adopción de medidas de prevención del riesgo (Baylos Grau, 2020: 12). El RDL 10/2020 dibuja los trazos de su contenido en el largo título que le da nombre. En esta norma se regulaba un “permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio”,

(ECLI:ES:JSO:2020:2248), el juzgador considera, en tanto en cuanto no exista doctrina jurisprudencial unificada, que los despidos que tengan lugar contrariando el artículo 2 del RDL 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos. Del mismo Juzgado también tiene interés la sentencia de 31-07-2020. En otro sentido, la SJS núm. 3 de Sabadell de 3-07-2020 (ECLI:ES:JSO:2020:2237).

que se aplicó a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, siempre que no prestaran servicios esenciales. La finalidad determinante de esta “especie de distribución irregular de la jornada” fue la extensión del confinamiento (Casas Baamonde y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2020: 322). El permiso, al igual que otros recogidos en el ET, conllevará el derecho a la retribución íntegra como si de tiempo ordinario de trabajo se tratara, que debe incluir salario base y complementos salariales. Y, a diferencia de otros permisos recogidos en el ET, es de obligatoria recuperación, lo que significa que desde el mismo tiempo que se inicia el permiso se está generando una deuda de tiempo de trabajo con el empresario, el correspondiente al período establecido. El segmento temporal para recuperar el tiempo no trabajado comprende desde la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. Destacar que la decisión última sobre la recuperación de las horas del permiso es de la empresa, siempre que se respete la legislación estatal y convencional sobre descansos y la jornada máxima anual. La recuperación más allá de las jornadas recogidas en el calendario laboral tampoco convierte a este tiempo recuperado en horas extraordinarias. Dicho de otro modo, este permiso se asemeja a una suerte de gran y universal “bolsa de horas” sujetas a recuperación (Sanguinetti Raymond, 2020: 220).

En el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al covid-19, hay una panoplia de medidas sociales cuando más complicado es ponerlas en valor, en tiempos de crisis. El RDL 11/2020 es una norma que pretende garantizar derechos sociales básicos durante situaciones de necesidad excepcionales y que se aprobó en el marco de las obligaciones que al Gobierno de la nación le corresponde cumplir en atención a la cláusula del estado social y el compromiso marcado en el artículo 9.2 CE (Baylos Grau, 2020: 14). No es mi intención analizar todos los campos que conforman el temporal “escudo social”, sino que voy a seleccionar dos medidas que considero significativas para los colectivos a los que se dirige:

1. Las trabajadoras del hogar familiar son un colectivo vulnerable y desprotegido, que mal puede sobrevivir en tiempos de crisis económica. La mayoría son mujeres trabajadoras (96%), no están cubiertas por convenio colectivo, no tienen salario base negociado y se les aplica directamente el SMI, no cotizan por lo realmente cobrado, pues lo hacen por tramos, casi siempre a tiempo parcial, y un gran número de ellas trabaja sin estar dada de alta en la

Seguridad Social (186.000 de un total de 680.000, según la última encuesta de población activa). Se trata de una relación laboral especial, con una muy significativa especialidad, no cotizan por desempleo, por lo que es imposible que puedan generar este derecho. Nos encontramos ante una profesión donde la norma no llega de pleno y con auténticas lagunas de regulación en algunas condiciones de trabajo. Esto crea desigualdad e inseguridad jurídica. Se trata de un colectivo históricamente desprotegido y según las estadísticas son mujeres con contratos a tiempo parcial no voluntarios. Dicho de otra manera, estas personas trabajadoras requieren medidas legislativas laborales de discriminación positiva. Es lo que hizo de modo provisional este decreto ley mediante la aprobación de un subsidio extraordinario temporal por la falta de actividad, la reducción de las horas trabajadas o la extinción del contrato como consecuencia de la covid-19.

2. Se aprobó un subsidio excepcional por fin de contrato temporal de 430 euros, del que serán beneficiarias las personas trabajadoras a quienes se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos 2 meses de duración, con posterioridad a la declaración del estado de alarma (después del 15 de marzo) y que, obviamente, no cuenten con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio. Es un colectivo en situación de vulnerabilidad porque son parados sin prestación. El subsidio consistirá en una ayuda mensual del 80% del IPREM vigente (537,84€, sin incluir la parte proporcional de pagas extraordinarias) y con una duración de un mes, ampliable si así se determina por decreto ley.

En este caldo normativo nos movemos, donde todo parece historia y el presente siempre es reforma tras reforma del DTSS, con la repetitiva finalidad de superar las crisis (económica y sanitaria), facilitar la creación de empleo o atacar las causas que generan una intensa destrucción de empleo.

IV. CONSIDERACIONES DE FUTURO EN EL ÁMBITO DEL DIÁLOGO SOCIAL

La crisis sanitaria ha servido para subrayar dos elementos importantes, que el Estado es el único ente que puede y debe hacerse cargo de las necesidades de todos los ciudadanos y también se ha puesto de manifiesto la función esencial del trabajo (Baylos Grau, 2020: 7-8). Las medidas jurídico-políticas

más reseñables que en el orden laboral se vienen implementando en España para el trabajo por cuenta ajena, parten de una premisa esencial: la presunción de la capacidad de la empresa para seguir prestando sus servicios a posteriori de la pandemia (Triguero Martínez, 2020: 69). A la postre, el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo significa un trabajo digno para todos, que debe hacerse desde postulados favorecedores de la ocupación del conjunto de la población en edad de trabajar. Y no se trata de un simple *desiderátum*, sino de un objetivo que requiere de la adopción de las necesarias políticas económicas que lo propicien (Cruz Villalón, 2019: 240-241).

De lo manifestado se deduce la necesidad de abrir un proceso de concertación social o legislación negociada, siempre que no adopte en sus contenidos la sola inclinación hacia el determinismo económico, sino el resultado último y preocupante podría llevar a la “desdemocratización”, en cuanto subordinación de los procedimientos democráticos y sus parámetros de actuación a las necesidades de la economía, del crecimiento y de la competitividad, mercantilizando la sociedad y el derecho (González-Posada Martínez, 2014: 120). Los interlocutores sociales españoles han intervenido –en mayor o menor medida de lo deseable- en la delimitación normativa de las medidas laborales del gobierno ante la crisis provocada por la pandemia de la covid-19 y los interlocutores sociales europeos han estado a la vanguardia para implementar medidas extraordinarias de cara a ayudar a las empresas y a los trabajadores a enfrentar los efectos de dicha crisis, tanto a nivel sectorial como intersectorial (CES España, 2020: 35). En nuestro país se atribuye el desempeño de un papel democrático a las organizaciones empresariales y sindicales, junto a los poderes públicos. El diálogo social institucional es un medio de consulta y participación de los agentes sociales y una fórmula de cooperación tripartita. Y aquí el fenómeno de la concertación es una buena forma de integración entre los dos grandes poderes operantes en el marco del sistema de relaciones laborales, el poder normativo del Estado y el poder jurídico-social de la autonomía colectiva. Así, podemos leer en la Exposición de Motivos del RDL 24/2020, de 26 de junio, como el Acuerdo Social en Defensa del Empleo (I ASDE), alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno el día 8 de mayo de 2020, se convirtió en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo⁴. A partir de aquí se delinea más

⁴ También el título I del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector

claramente una gobernanza de la salida a la crisis fundada sobre el diálogo social y la cooperación entre el poder público, el sindicalismo confederal y las asociaciones empresariales más representativas (Baylos Grau, 2020: 8).

Los instrumentos que han de utilizar los Estados no son otros que las normas, “un conjunto de normas mínimas” sobre el aseguramiento de los niveles básicos de salarios, el acceso a la formación y la promoción, y la protección social. Ahora bien, la inserción en los ordenamientos laborales de los pactos y de los acuerdos sociales es imprescindible para superar el empleo precario y garantizar a los trabajadores un trabajo digno. Ningún país europeo ha acogido un modelo de flexibilización no gobernada por el Estado, por la ley laboral y por los interlocutores sociales (Casas Baamonde, 2015: 712). Como ya se ha manifestado, y aunque resulte una obviedad, el resultado final de las reformas laborales no es el mismo cuando se efectúan en el marco del diálogo social, aunque no haya al final acuerdo, el diálogo social deja un poso, que en parte siempre provoca matices de corrección en la inicial propuesta gubernamental y, a la postre, permite una mayor efectividad en la aplicación práctica de las reformas acometidas (Cruz Villalón, 2020: 20). El diálogo social –con mayor o menor grado de institucionalización- puede cumplir un papel importante en la gobernanza de las relaciones de trabajo porque da lugar a un “intercambio político” donde las grandes organizaciones de intereses intervienen en el proceso de adopción de decisiones de gobierno con un coste; igual para el sindicato, a quien también le entraña el coste potencial sobre su propia identidad colectiva, pues provoca relaciones de tensión con los miembros de la base, así como pérdida de influencia sobre los mismos e incluso pérdida de afiliación (Moreno Vida, 2019: 249).

En conclusión, cualquier marco regulatorio debe contar con los agentes sociales, que no pueden quedar al margen de los debates. En el ámbito interno de los países miembros de la Unión Europea, así en España, se puede

industrial, fue el resultado del II Acuerdo Social en Defensa del Empleo (II ASDE), alcanzado el 25 de junio entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y los agentes sociales, cuyo objetivo consistió, precisamente, modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el I ASDE, que terminó su vigencia el día 30 de junio de 2020. El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, es producto del III ASDE e impulsa de nuevo la adopción de medidas ante la crisis sanitaria para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia y seguir salvaguardando el empleo, por ejemplo, mediante la prórroga automática de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes hasta el 31 de enero de 2021.

observar como la figura preponderante en el marco de la concertación social es la acción estatal, que hegemoniza los procesos regulativos negociados en la cumbre con los agentes sociales. En este momento se precisa de un ámbito regulador consensuado entre la acción estatal y los interlocutores sociales sobre aspectos como el continuismo en el empleo de los parámetros tradicionales interpretativos ante los nuevos desafíos jurídicos (la necesidad del mantenimiento de un derecho garantista de la persona del trabajador) y la promoción de los derechos colectivos de los trabajadores. Muchos son los temas a tratar en las Mesas del Diálogo Social y las consiguientes propuestas normativas. El acuerdo entre los interlocutores sociales y el Gobierno (III ASDE) ha sacado adelante algunas medidas laborales amortiguadoras de los efectos económicos provocados por la pandemia, por ejemplo, ha permitido la extensión de los ERTes vigentes hasta el 31 de enero de 2021 o la ampliación temporal de las exoneraciones de las cotizaciones sociales a las empresas con dificultades económicas y la fecha límite de su protección.

Asimismo, estaba fuera de toda duda que había llegado el momento de regular el trabajo a distancia pues el teletrabajo se había instalado en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia. Para superar esta situación se ha aprobado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Como bien se manifiesta en su preámbulo, el teletrabajo en nuestro país permanecía en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica. De nuevo, la norma ha sido fruto de la concertación social, de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos que, tras más de tres meses, consiguió culminar en el Acuerdo de Trabajo a Distancia⁵.

Por otra parte, hay que preguntarse hasta dónde se quiere llegar con la reforma laboral, por ejemplo, la urgencia de devolver la prioridad al convenio colectivo sectorial frente al convenio de empresa, la ultraactividad del convenio colectivo vigente, la limitación de los descuelgues salariales o la modificación del artículo 42 ET (contrataciones y subcontrataciones). Incluso, el diálogo social puede ser un buen aliado para regular las actividades de quienes se dedican a la distribución a terceras personas haciendo uso de medios tecnológicos

⁵ En palabras del propio preámbulo, con la concertación y el acuerdo, se asegura el justo equilibrio de la regulación del trabajo a distancia y, sin duda, esto determinará su perdurabilidad en el tiempo, como sucede con todos aquellos cambios que afectan al ámbito laboral y vienen de la mano consenso.

(plataformas de intermediación), una vez que ha sido delimitada su naturaleza laboral por la Sala IV del Tribunal Supremo⁶.

Por último, ya en el ámbito del Pacto de Toledo, el debate está abierto y el acuerdo parece cercano en el logro de una definitiva separación de fuentes de financiación del presupuesto de la Seguridad Social, de donde deben sacarse las políticas de empleo, las reducciones de cotización, los gastos de gestión administrativa y las subvenciones de protección para determinados grupos. Asimismo, no está lejos el pacto en la fijación de la revalorización de las pensiones con el IPC, más diálogo requerirá el interminable debate sobre las jubilaciones anticipadas o del retraso en la edad ordinaria de jubilación.

V. BIBLIOGRAFÍA

— ARAGÓN GÓMEZ, C., “El COVID-19 como riesgo causante de prestaciones de Seguridad Social”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.

— BAYLOS GRAU, A., “Diálogo social para el gobierno de la crisis después del estado de alarma”, *Revista de Derecho Social*, núm. 90, 2020.

- “La crisis del COVID-19 y los cambios en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 89, 2020.

— CÁMARA VILLAR, G., “Los derechos fundamentales como categoría esencial del constitucionalismo”, en *Los derechos fundamentales ante las crisis económicas y de seguridad en un marco constitucional fragmentado*, en Balaguer, Azpitarte, Guillén y Sánchez (Dirs.), Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2020.

— CASAS BAAMONDE, M.^a E., “La significación principal del Estatuto de los Trabajadores en el ordenamiento laboral constitucional”, *Trabajo y Derecho*, núm. 63, 2020.

- “El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2020.

⁶ STS 2924/2020, de 25 de septiembre, ECLI: ES:TS:2020:2924.

- “Del Derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015.
- CASAS BAAMONDE, M.^a E. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Un nuevo Derecho del Trabajo en la emergencia. Las medidas laborales y de seguridad social excepcionales en el estado de alarma declarado por la crisis sanitaria de Covid-19”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.
- Consejo Económico y Social España (CES): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2019 (Resumen Ejecutivo)*, CES, Madrid, 2020.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia un nuevo Estatuto de los Trabajadores”, *Trabajo y Derecho*, núm. 63, 2020.
- “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.
- “La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, núm. 4, 2019.
- DE LA VILLA GIL, L. E., *El Derecho del Trabajo a mis 80 años*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2015.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “¿Es suficiente este derecho laboral excepcional “por aluviones” frente a la pandemia del COVID-19?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 445, 2020.
- FERRAJOLI, L., “Derechos fundamentales” en De Cabo y Pisarello (editores), *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Trotta, Madrid, 2001.
- GARCÍA MURCIA, J., “La dimensión laboral y social de la Constitución española de 1978”, en García Murcia, J. (Ed.): *La Constitución del trabajo*, KRK Ediciones, Oviedo, 2020.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “Democracia, gobierno de la crisis económica y gestión de las relaciones de trabajo”, *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al Profesor Fernando*

Valdés Dal-Ré, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 15, 2014.

— LAHERA FORTEZA, J., “Flexiseguridad laboral ante la crisis del coronavirus”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.

— MONEREO PÉREZ, J. L., “Derecho al trabajo (Artículo 35.1 CE)”, en García Murcia, J. (Ed.): *La Constitución del trabajo*, KRK Ediciones, Oviedo, 2020.

— MORENO VIDA, M.^a N., “La gobernanza de las relaciones de trabajo”, en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019.

— NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “La transformación del principio de estabilidad en el empleo: de la seguridad en el puesto de trabajo a la inestabilidad en el empleo”, *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al Profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 15, 2014.

— PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “¿Qué hacemos con el Estatuto de los Trabajadores?”, *Trabajo y Derecho*, núm. 63, 2020.

- “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica”, *Revista de Política Social*, núm. 143, 1984.

— PEDROSA GONZÁLEZ, J., *Relaciones actuales entre convenio y ley*, Bomarzo, Albacete, 2015.

— PÉREZ CAPITÁN, L. y del Pozo Sen, A., “Comentarios y exposición de las medidas económicas y de empleo aprobadas para hacer frente a la crisis del coronavirus en España”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.

— PISARELLO, G., “Las garantías de los derechos sociales en tiempos de crisis: entre la disolución y la reconstrucción”, en Requejo Rodríguez, P. (Coord.), *Derechos Sociales*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2012.

— PRECIADO DOMÈNECH, H. (coord.), Poyatos i Matas, G. y Segalés Fidalgo, J., *Derecho Laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*, Bomarzo, Albacete, 2020.

- RAMOS QUINTANA, M. I., “Nace un nuevo derecho social en España: el ingreso mínimo vital”, *Trabajo y Derecho*, núms. 67-68, 2020.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “30 años de España constitucional”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2009.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.^a E., “Una Revista Nueva”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2015.
- ROJO TORRECILLA, E., “Emergencia sanitaria y legislación laboral. ¿Qué respuestas a la crisis? Un primer análisis de la normativa dictada en España”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.
- SANGUINETI RAYMOND, W., “Sobre el COVID-19 y las relaciones laborales. El Derecho del Trabajo español de la emergencia”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 56, 2020.
- SANTIAGO REDONDO, K., “Derechos inespecíficos y crisis económica”, *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al Profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 15, 2014.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D. y VALENCIANO SAL, A., *Derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á., “Cómo tratar de mantener el empleo y no fracasar en el intento ante el COVID-19: algunas medidas flexibilizadoras jurídico-políticas en España”, *Revista Jurídica del Trabajo*, junio, 2020.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- *Nuevas perspectivas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de Comunidades Europeas. Especial Monográfico*, “Presentación”, *Relaciones Laborales* nº 15-16/2008.
 - “Estado Social y Seguridad Social (I)”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 1994.