

LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID-19

Gratiela-Florentina Moraru
Profesora Ayudante Grado Doctora
Universidad de Castilla-La Mancha

Abstract

La emergencia sanitaria ha determinado la instalación de un nuevo paradigma laboral y ha convertido el imaginario social en un escenario marcado profundamente por el COVID-19. La necesidad de hibernar la actividad económica con el fin de poder frenar los contagios ha determinado la adopción de una importante panoplia normativa encaminada fundamentalmente a la evitación de la destrucción masiva de empleo y la previsión de la convergencia de mecanismos de sustitución de renta. Por supuesto que esta coyuntura social global invita a realizar un paralelismo con los efectos y gestión de la crisis económica y financiera poniendo de relieve la necesidad de la prevalencia de la conservación del derecho al trabajo frente a la flexibilidad y unilateralidad empresarial. La catarata de reales decretos que se ha ido aprobando desde el pasado 14 de marzo de 2020 ha tenido como principal propósito la conformación de un escudo social que dé respuesta a la crisis social que la extensión de contagios por COVID-19 ha provocado. Todas las medidas destinadas a la protección por desempleo con la correspondiente exoneración de aportaciones empresariales han pretendido el blindaje del conjunto de las relaciones laborales. El trabajo como elemento central de la sociedad en su conjunto ha reforzado su consideración y su importancia en relación con la posición de ciudadanía.

The health emergency has determined the installation of a new labor paradigm and has turned the social imaginary into a scene deeply marked by COVID-19. The need to hibernate economic activity in order to be able to stop contagions has determined the adoption of an important set of regulations aimed fundamentally at avoiding the massive destruction of employment and anticipating the convergence of income substitution mechanisms. Of course, this global social conjuncture invites us to make a parallel with the effects and management of the economic and financial crisis, highlighting the need for the prevalence of the preservation of the right to work over flexibility and business unilateralism. The cataract of royal decrees that has been approved since last March 14, 2020 has had as its main purpose the formation of a social shield that responds to the social crisis that the spread of COVID-19 infections has caused. All the measures aimed at unemployment protection with the corresponding exemption from business contributions have sought to shield all labor relations. Work as a central element of society as a whole has reinforced its consideration and importance in relation to the position of citizenship.

Title: The transformation of labor relations in the health emergency of COVID-19

Palabras clave: Pandemia, ciudadanía, escudo social, medidas de protección, trabajo.

Keywords: Pandemic, citizenship, social shield, protection measures, work.

IUSLabor 3/2020, ISSN 1699-2938, p. 4-22.

DOI. 10.31009/IUSLabor.2020.i03.01

Fecha envío: 26.09.2020 | Fecha aceptación: 09.11.2020

Sumario

1. Reformulando el pasado desde el presente: ¿Quo vadis?
2. Medidas adoptadas en materia de Seguridad Social: un repaso de los principales mecanismos protectores
3. El derecho a la salud y sus nuevos contornos a la luz de la emergencia sanitaria
4. Respuesta al COVID-19 y gasto social
5. La crisis después del estado de alarma en España
6. Bibliografía

1. Reformulando el pasado desde el presente: ¿Quo vadis?

Antes de profundizar en el tema que nos ocupa, esto es, las medidas adoptadas en España a raíz de la pandemia provocada por el COVID-19, se requiere una breve reflexión a modo de evocación de los hitos laborales que se han sucedido antes de que el nuevo contexto pandémico se instalará en el actual imaginario social. Se trata de abordar el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social antes de la pandemia para poder hablar con posterioridad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia¹. Para dar cabida al anterior cometido, es necesario retrotraernos hasta los años 2008-2009 cuando la crisis económica en España y la crisis de la deuda soberana de 2010 en Europa habían impregnado la sociedad de un discurso promovedor de las políticas de austeridad como únicas capaces para dar respuesta a una coyuntura decisiva. A partir de estos acontecimientos, la orientación de la política española hacía una amplia reforma laboral en el 2012 y la reducción del gasto público han constituido dos coordenadas que han marcado el futuro de las relaciones de trabajo en España. En este sentido, hay que reafirmar el impacto de la referida reforma laboral en el paulatino deterioro de las condiciones materiales de existencia de la población española y la progresiva merma del conjunto de derechos que constituyen la posición de ciudadanía y que permite promover la libertad y la igualdad de las personas² en un sistema democrático³.

Antes de la reforma laboral de 2012, el conjunto político-financiero denominado Troika impuso la introducción del principio de estabilidad presupuestaria que obstaculiza que el Estado y las Comunidades Autónomas incurran en un déficit estructural superior al determinado por la Unión Europea. Lo anterior impulsó la reforma de 2011 del artículo 135 de la Constitución Española que se ha traducido en la reducción del gasto social y la alteración de los principios básicos que rigen la consagración de derechos sociales de ciudadanía⁴.

La reforma laboral de 2012 originó una “*desconstitucionalización*” del trabajo a través de una doble vía: por un lado, actuando sobre la estabilidad en el empleo y la ordenación del despido (abaratando el mismo) y, por otro lado, debilitando el papel de la negociación

¹ En palabras de CASAS BAAMONDE, María Emilia, “La primera norma del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia del desconfinamiento”, *Diario La Ley*, nº 9648, 2020.

² En torno a la igualdad acertadamente señala CASAS BAAMONDE, María Emilia, “La igualdad de género en el Estado constitucional”, *Revista de Derecho Social*, nº 88, 2020, pp. 18-19, que “*los consensos conceptuales y normativos [...] están establecidos en instrumentos de alto nivel de los distintos sistemas normativos autónomos, así como en la Constitución, norma suprema que llama a dichos instrumentos normativos, interpretados por sus respectivos órganos de garantía, para, a su vez, interpretar las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la propia Constitución reconoce (art. 10.2) y que da entrada en nuestro sistema constitucional al ordenamiento de la Unión Europea (art. 93)*”.

³ BAYLOS GRAU, Antonio, “Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales”, *Revista de Derecho Social*, nº 70, 2015, p. 13.

⁴ BAYLOS GRAU, Antonio, “Constitución y Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 84, 2018, p. 39-40.

colectiva con la concesión de una mayor preferencia aplicativa a los convenios colectivos de empresa. Por lo tanto, hablamos de una degradación del valor político del trabajo y de la remercantilización seguida de la devaluación salarial y de la conversión de la contratación temporal en forma de empleo prácticamente exclusiva⁵.

Sin embargo, antes del 14 de marzo de 2020, fecha en la que se decretó el estado de alarma en España nos situábamos ante un nuevo paradigma laboral marcado por la reversibilidad de la reforma laboral y la devolución de los derechos arrebatados a los trabajadores. Este proceso de reversibilidad venía marcado por dos grandes logros: en primer lugar, la subida del Salario Mínimo Interprofesional⁶ y la derogación del despido por enfermedad o bajas médicas⁷. La situación de emergencia sanitaria ha determinado, sin embargo, la paralización de la derogación de la reforma laboral de 2012 con el propósito de dar respuesta a una crisis humanitaria sin precedentes.

Desde el momento en el que la Organización Mundial de la Salud calificó la problemática derivada de la extensión de contagios a causa de la COVID-19 como una pandemia, en España se ha tratado de conformar un escudo social que dé respuesta a la doble vertiente que esta crisis presenta. Por supuesto que el carácter poliédrico de esta crisis se va constatando con el transcurso de los meses, pero hablamos fundamentalmente de una crisis sanitaria que ha revelado la importancia del derecho a la salud y a la asistencia sanitaria y el debilitamiento sufrido por la sanidad pública a raíz de las políticas de austeridad. La otra dimensión de esta crisis que aquí interesa es de índole social y económica y ha originado la adopción de medidas dirigidas a evitar la destrucción de empleo y promover mecanismos de sustitución de renta. A diferencia de la reforma laboral de 2012 en la que se ha tratado de conferir una mayor flexibilidad empresarial para preservar la libertad de empresa, la panoplia normativa adoptada a partir de marzo de este año ha sido motivada por la conservación del derecho al trabajo⁸.

La misión fundamental de las medidas sociales adoptadas ha sido evitar la destrucción masiva de empleo durante la hibernación de la actividad económica⁹ con la preservación

⁵ BAYLOS GRAU, Antonio, “Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales”, op. cit., p. 13-14.

⁶ El Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero fija el salario mínimo interprofesional para 2020 elevando el mismo a 950 euros al mes.

⁷ Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el art. 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁸ El derecho al trabajo es consagrado en la Constitución Española en su art. 35.1: “*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”.

⁹ CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Técnicas jurídicas en la regulación de las medidas laborales y de Seguridad Social ante la crisis sanitaria por coronavirus”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, nº 1, 2020, p. 13, pone de relieve en este sentido que “*la efectividad del confinamiento ha requerido que desde el poder*

de los puestos de trabajo a través de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)¹⁰, pero también la convergencia de herramientas públicas de sustitución de renta y exención de cotizaciones. La hibernación de las actividades productivas ha supuesto la determinación del carácter preferente y obligatorio del trabajo a distancia frente a la cesación temporal del trabajo o la reducción de la jornada laboral. En este sentido, la empresa podía obligar a sus trabajadores a seguir trabajando en régimen de teletrabajo y los trabajadores, por su parte, podían pedir a la empresa utilizar el teletrabajo con los límites legalmente señalados¹¹. Todos estos acontecimientos han generado la conformación de nuevos instrumentos de adaptación y/o reducción de jornada, en este último supuesto, con la consiguiente reducción salarial, en lugar de una prestación especial y temporal para las personas trabajadoras con personas dependientes a cargo. La anterior medida ha sido acuñada con la expresión “Plan MECUIDA” y responde a los efectos familiares derivados del confinamiento configurando “*el deber inexcusable de los cuidados*”¹².

Constatamos que la batería de medidas adoptadas requiere del fundamental apoyo de la Seguridad Social¹³. No cabe duda que la crisis del COVID-19 ha dejado a numerosísimas personas en una situación de extrema necesidad, circunstancia que ha puesto de relieve las carencias de nuestros mecanismos de protección social y, especialmente, de la Seguridad Social. Esas deficiencias son también consecuencia de las reformas promovidas por las políticas europeas de austeridad que se han traducido durante los años de la crisis en un endurecimiento de los requisitos de acceso a las prestaciones. Desde instancias europeas, se ha insistido en la contributividad, lo que desplaza a la Seguridad Social hacía la lógica del seguro mercantil¹⁴. Es importante recordar en este punto que la

público se produzco un modo de coma inducido a la actividad económica. Se trata de algo que, dentro de la ortodoxia de las políticas económicas, se presenta como una medida contra natura, dado que la práctica universal es que el poder público actúe prácticamente siempre a favor de la dinamización económica y de establecer mecanismos que promuevan el desarrollo económico al máximo nivel posible”.

¹⁰ Sobre el régimen de los ERTE, véase ALFONSO MELLADO, Carlos y FABREGAT MONFORT, Gemma, *COVID-19: medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral*, Tirant, Valencia, 2020, pp. 6-24.

¹¹ SALA FRANCO, Tomás y VELASCO PAÑOS, Marien, *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19*, 2ª edición, Tirant, Valencia, 2020, p. 20. Hay que señalar que esta preferencia por el teletrabajo ha determinado iniciativas como el Acuerdo Marco sobre digitalización suscrito el 22 de junio de 2020 por los interlocutores sociales europeos (BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y CES) y la adopción de la Ley de Trabajo a Distancia en España.

¹² POYATOS I MATAS, Gloria, “COVID y perspectiva de género, infancia, adolescencia. Conciliación de la vida laboral y familiar. Teletrabajo. Violencia de género” en PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo, POYATOS I MATAS, Gloria y SEGALÉS FIDALGO, Jaime, *Derecho laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trincheras*, Bomarzo, Albacete, 2020, pp. 165-166.

¹³ Véase por todos, ROMERO RODENAS, María José y TARANCÓN PÉREZ, Encarna, *Manual de prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social*, 6ª edición, Bomarzo, Albacete, 2019.

¹⁴ APARICIO TOVAR, Joaquín, “Por un ingreso mínimo vital” en https://www.infolibre.es/noticias/opinion/plaza_publica/2020/05/09/por_ingreso_minimo_vital_106454_2003.html, consultado el 10 de julio de 2020.

Seguridad Social es una herramienta vital para la “*lucha contra la necesidad*”, en palabras de Beveridge¹⁵.

Entre las medidas más sobresalientes en materia de Seguridad Social, hay que relieves aquellas encaminadas a la protección por desempleo contemplándose situaciones legales de desempleo derivadas del COVID-19, una prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos, un subsidio excepcional por fin de contrato temporal, un subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar, una protección en materia de empleo agrario, protección por desempleo de los artistas y, la más destacada, el ingreso mínimo vital. En las siguientes líneas, se propone un breve repaso de las características más singulares de estas medidas.

2. Medidas adoptadas en materia de Seguridad Social: un repaso de los principales mecanismos protectores

El carácter intrusivo de la crisis sanitaria se ha proyectado con contundencia sobre la paralización de actividades del sector servicios en primer término hasta la total paralización efectuada a finales del mes de marzo con excepción de los denominados servicios esenciales para sostener la cotidianidad de la ciudadanía confinada y permitir la asistencia sanitaria a las personas necesitadas. La conminación de la destrucción masiva de empleo y la vía para evitarla han determinado la adopción del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Así, la problemática de la eventual pérdida de empleo se reconduce al procedimiento de suspensión temporal de los contratos de trabajo o reducción de jornada con la consiguiente percepción de la prestación por desempleo mediante el ERTE¹⁶.

La prestación por desempleo constituye un mecanismo de atención a las situaciones de necesidad conectadas con la pérdida definitiva o temporal del trabajo. En lo que concierne la actual emergencia humanitaria, la OIT ha mostrado su preocupación por el incremento del desempleo y el margen de subempleo que aflorará como consecuencia de la misma¹⁷.

¹⁵ Véase BEVERIDGE, William, *Seguro social y servicios afines. Informe de Lord Beveridge*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989. Respecto a la figura de Beveridge, MONEREO PÉREZ, José Luis, “William Henry Beveridge (1879-1963): La construcción de los modernos sistemas de seguridad social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, nº 4, 2015, p. 282, señala que “*aunque Beveridge no fue tan ambicioso en su concepción original de las funciones del Estado y de la Seguridad Social, si aportó un impulso que iniciaría la construcción de un programa más ambicioso de Estado Social de Derecho: el Estado del Bienestar fundado en la ciudadanía social*”.

¹⁶ EDITORIAL, “La crisis del COVID-19 y los cambios en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020, p. 8.

¹⁷ OIT, *Observatorio de la OIT: el COVID-19 y el mundo del trabajo*, 4ª edición, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf, consultado el 10 de julio de 2020.

El robustecimiento de la protección por desempleo representa una de las principales líneas en las que se ha de profundizar. El refuerzo del desempleo ha actuado por la vía de su dimensión contributiva, así como en virtud del subsidio por desempleo¹⁸. En España, la protección por desempleo se eleva en un mecanismo de atención de la situación de fuerza mayor originada por la pandemia y no requiere un periodo previo de cotización disponiéndose que las prestaciones percibidas a lo largo del periodo del estado de alarma no computan a efectos de desempleo. Al mismo tiempo, las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores se benefician de una bonificación del 100 por cien de las cotizaciones y del 75 por cien en el supuesto de que la plantilla sea superior a ese umbral numérico.

No obstante lo anterior, el Real Decreto 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo consagró dos situaciones legales de desempleo generadas por circunstancias del COVID-19: por una parte, se amplió la cobertura de la prestación por desempleo a los trabajadores cuyos contratos se hayan extinguido durante el periodo de prueba de un nuevo contrato desde el 9 de marzo independientemente de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior y, por otro lado, se extiende la prestación a quienes los hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme y la empresa haya desistido de celebrar el contrato a causa de la emergencia sanitaria.

Dentro del amplio abanico de medidas que componen el escudo social, la prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos constituye otro importante hito limitado a la duración del estado de alarma. En este sentido, se ha previsto para los trabajadores autónomos con carácter extraordinario y vigencia limitada hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma una prestación cuya concesión pende de que sus actividades queden suspendidas en virtud del Real Decreto 463/2020 o cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por cien en relación con el promedio de facturación del semestre anterior¹⁹.

Los trabajadores temporales tampoco podían ser olvidados en la lucha contra el COVID-19 y 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 perfila esta medida ideada para que quienes cuenten con un contrato temporal puedan acceder a

¹⁸ LÓPEZ AHUMADA, Eduardo, “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del COVID-19”, *Documentos de Trabajo IELAT*, nº 134, 2020, p. 47.

¹⁹ PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo, “Protección por desempleo, cese de actividad e ingreso vital mínimo” en PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo, POYATOS I MATAS, Gloria y SEGALÉS FIDALGO, Jaime, *Derecho laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trincheras*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 90 y ss.

una prestación o subsidio y no queden desprotegidos. El Real Decreto referido establece que se podrán beneficiar de este subsidio las personas trabajadoras a las que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, aun cuando la extinción del contrato haya tenido lugar con anterioridad al 2 de abril de 2020, fecha de entrada en vigor del instrumento normativo que lo recoge, siempre que se haya producido con posterioridad al 14 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del estado de alarma. Hay que señalar que a partir del 21 de julio de 2020 no se podrá solicitar esta prestación.

Avanzando en este recorrido por los distintos mecanismos protectores, el subsidio extraordinario para las empleadas del hogar viene a dar respuesta y amparo a un colectivo históricamente vulnerado. El Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, instituye una protección específica encaminándose sus mandatos a la regulación de aspectos relativos a la contratación en sintonía con la legislación nacional y los convenios colectivos. La falta de ratificación del Convenio 189 en numerosos países, entre los cuales España, impide que se avance en la consecución de la igualdad de este colectivo²⁰. El tantas veces reiterado Real Decreto 11/2020 establece que se podrán beneficiar de estas prestación las personas integradas en el sistema especial para los empleados de hogar que, estando en situación de alta antes de la declaración del estado de alarma, se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias: que hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagios, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios con motivos de la crisis del COVID-19 o que se haya extinguido su contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y esa extinción venga originada por la emergencia sanitaria del COVID-19²¹. Si bien es cierto que diferentes voces doctrinales han calificado positivamente la adopción de esta medida se ha vuelto a traer al centro del debate la diferencia de trato en la configuración de la relación laboral y la consideración de las empleadas del hogar como “*eslabón débil de la cadena de un mercado laboral bastante inestable*”²². La deficiencia de protección de las empleadas de hogar se acentúa considerablemente con la situación de irregularidad en la que muchas trabajadoras se encuentran inmersas, informalidad que dificultaría el acceso de estas a la prestación que venimos abordando²³.

²⁰ SANZ SÁEZ, Concepción, “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2015, p. 90.

²¹ PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo, “Protección por desempleo, cese de actividad e ingreso vital mínimo”, op. cit., p. 102 y ss.

²² SANZ SÁEZ, Concepción, “¿Qué medidas para las trabajadoras domésticas frente a la crisis del COVID-19?” en <https://baylos.blogspot.com/2020/03/que-medidas-para-las-trabajadoras.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

²³ MOLERO MARAÑÓN, María Luisa, “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, p. 44, señala que “*las trabajadoras de cuidado no son un grupo homogéneo: existen diferencias y jerarquías en términos de remuneración, condiciones de trabajo y estatus*”.

La preocupación de la legislación de la crisis también ha ido orientada hacia el sector agrario. El Real Decreto 13/2020, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario retrata en su exposición de motivos las consecuencias del COVID-19 proyectadas sobre la reducción de la actividad y la aminoración en la oferta de mano de obra para las campañas agrícolas. Todo lo anterior ha motivado el blindaje del campo a través de medidas extraordinarias de flexibilización de empleo para dar respuesta y garantizar el mantenimiento de la actividad agraria durante la vigencia del estado de alarma. La emergencia sanitaria ha coincidido con las campañas más importantes como la recolección de frutas de hueso, cultivos de verano o la fresa²⁴. El acervo de soluciones encuadradas en este texto legal pretende anticipar y subvenir posibles problemas de renta de los ciudadanos habilitándose así mecanismos para que puedan desarrollar empleos agrarios. Pero, este instrumento legal no se detiene ahí y perfila la adopción de medidas sociales consistentes en la compatibilidad de la prestación por desempleo y demás prestaciones con el posible desempeño de tareas agrarias²⁵.

La paralización de buena parte del sistema productivo ha desplegado especiales efectos en el sector de la cultura viéndose especialmente afectado por la suspensión, cancelación y cierre de espectáculos públicos, museos, teatros, etc. Para hacer frente a esta situación, se ha aprobado el Real Decreto-ley 17/2020, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para dar respuesta al impacto social y económico del COVID-19. Se trata de nuevas medidas que complementan y adaptan las ya existentes con carácter general a las singularidades de este sector. Así, se disponen normas de acceso a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Cerramos esta saga con la figura más destaca, el Ingreso Mínimo Vital. Desde hace unos años, se viene proponiendo la adopción de una renta básica universal, debate que en España se ha visto acelerado por la grave crisis sanitaria que estamos atravesando. Es importante señalar que lo que en España ha venido a denominarse ingreso mínimo vital constituía una de las propuestas recogidas en el programa de gobierno pactado el 30 de

profesional. No obstante, aún con distintas intensidades, hay dos cualidades que las distinguen: invisibilidad y precariedad”.

²⁴ MONEREO PÉREZ, José Luis, “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y las medidas legales adoptadas”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, nº 23, 2020, p. 32.

²⁵ ROMERO RODENAS, María José, “La legislación de la crisis: el RDL 13/2020 (no sólo) sobre empleo agrario” en <https://baylos.blogspot.com/2020/04/la-legislacion-de-la-crisis-el-rdl-12.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

diciembre de 2019 entre los partidos PSOE y Unidas Podemos²⁶. Esta figura no ha sido exenta de críticas en el entendimiento de que el Ingreso Mínimo Vital se distancia de la idea de una Renta Básica Universal. Las dos características fundamentales que impregnan la renta básica universal son la universalidad y la incondicionalidad surgiendo en torno a ello el problema del estado de necesidad. Vuelven al imaginario social ideas regresivas, propias del siglo XIX, que responsabilizan al individuo de su estado de necesidad, de la menesterosidad. En contra de lo anterior, hay que señalar que es una evidencia que cuando hay personas que atraviesan situaciones de necesidad es porque existe en ellos un riesgo social por efecto de causas que tienen su origen en la organización de la misma sociedad²⁷.

El Real Decreto-ley 20/2020 consagra el Ingreso Mínimo Vital como un mecanismo de protección social y lo configura como un derecho subjetivo enmarcado en el artículo 41 de la Constitución Española, integrado en el sistema de Seguridad Social como prestación no contributiva e independiente de las ayudas fijadas por las Comunidades Autónomas²⁸. Se prevé que se beneficien 850.000 hogares, de los cuales 600.000 estarían en situación de pobreza extrema. Una especial incidencia se confiere a la pobreza infantil estimándose entre los beneficiarios 1,3 millones de menores y a los hogares monoparentales que se elevan a una cifra total de 700.000 beneficiarios, de los cuales 90 por cien estarían a cargo de mujeres. La cuantía de la prestación económica va desde 461,50 euros al mes para el caso de un hogar formado por un adulto hasta 1015 euros para familias con varios miembros²⁹.

3. El derecho a la salud y sus nuevos contornos a la luz de la emergencia sanitaria

El binomio salud pública/salud laboral requiere un breve espacio dentro de este resumen de las principales medidas paliativas de los efectos de la crisis del COVID-19 y, en este sentido, hay que conferir una especial atención al virus como riesgo laboral específico y evaluar la relevancia del desarrollo de la prestación de servicios con equipos de protección individual, protocolos de seguridad, etc. Así, desde la óptica de la seguridad y

²⁶ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Notas a propósito de RDL 20/2020 de 29 de mayo por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital” en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/emergencia-sanitaria-y-legislacion.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

²⁷ APARICIO TOVAR, Joaquín, “Por un ingreso mínimo vital” en https://www.infolibre.es/noticias/opinion/plaza_publica/2020/05/09/por_ingreso_minimo_vital_106454_2003.html, consultado el 10 de julio de 2020.

²⁸ BAYLOS GRAU, Antonio, “Anotaciones a propósito del Ingreso Mínimo Vital (RDL 20/2020)” en <https://baylos.blogspot.com/2020/06/ anotaciones-proposito-del-ingreso.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

²⁹ CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Ingreso Mínimo Vital. Elementos esenciales” en <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2020/05/ingreso-minimo-vital-elementos.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

salud, al riesgo laboral presente en todo lugar de trabajo se suma el riesgo de salud pública derivada del riesgo general de contagio del COVID-19³⁰.

La dimensión de la protección y prevención en el sector de trabajadores sanitarios y la logística que les rodea adquiere también una especial envergadura en una coyuntura en la que los sanitarios han sido los principales artífices de sostenimiento de la vida. Con el propósito de dispensar una protección a las personas trabajadoras, se consolidan medidas de protección de la imposibilidad de trabajo vinculada al tratamiento de las situaciones de afectación como contingencias profesionales. En España se ha previsto la calificación de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales atendiendo, de este modo, la situación de aislamiento y asimilándose la enfermedad por COVID-19 al accidente de trabajo³¹. Lo anterior implica el cobro del 75 por cien de la base reguladora por contingencias profesionales desde el día siguiente al del hecho causante³². Sin embargo, el Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras de carácter extraordinario, aplicable a las entidades locales constituye un avance en la contemplación como contingencia profesional de accidente de trabajo de los distintos estados epidemiológicos que las personas trabajadoras pueden sufrir por el COVID-19, así como la situación de asimilación al accidente de trabajo en la prestación de incapacidad temporal. La modificación aducida por el Real Decreto 19/2020, de 26 de mayo, fijaba en el artículo 9 la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo las enfermedades padecidas por el personal que presta servicios en centros sanitarios o sociosanitarios como consecuencia del contagio por COVID-19. Esta medida era predicable respecto de los contagios acaecidos hasta el mes posterior a la finalización del estado de alarma, esto es, hasta el 21 de julio. La Disposición Adicional 8ª del RDL 27/2020 prorroga el artículo 9 del Real Decreto-ley 19/2020 estableciendo que la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo de las enfermedades padecidas por el personas que presta servicios en centros sanitarios o sociosanitarios como consecuencia del contagio por COVID-19 se aplicará a los contagio producidos desde el 1 de agosto de 2020 hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la pandemia. La Disposición Final 10ª del mismo cuerpo legal incorpora la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción de salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras por causa del virus con la destaca consideración de accidente de trabajo cuando se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído por causa exclusiva

³⁰ MERCADER UGUINA, Jesús, “Derecho del Trabajo y COVID-19: tiempos inciertos”, *Revista Labos*, nº 2, 2020, p. 13.

³¹ LÓPEZ AHUMADA, Eduardo, “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del COVID-19”, op. cit., p. 46.

³² GALA DURÁN, Carolina, “Las medidas adoptadas en materia de Seguridad Social y conciliación de la vida laboral y familiar en relación con la crisis del COVID-19. Medidas especiales”, *La Administración Práctica*, nº 5, 2020, BIB 2020/11318.

de la realización del trabajo tal y como apunta el artículo 156 LGSS al concretar el concepto de infortunio laboral “*con ocasión o por consecuencia*” del trabajo realizado³³.

Hay que incidir en el carácter transitorio de esta medida pues el mismo artículo 5 del RDL 6/2020 acuerda esta previsión “*con carácter excepcional*”. Por lo tanto, únicamente se asimila a una contingencia profesional la enfermedad padecida al contraer el COVID-19 mientras la pandemia esté presente en nuestro país. Lo anterior implica que la asimilación se realizará tanto si se ha contraído la enfermedad en los momentos críticos de la pandemia como si nuevamente se reinicia la prestación de servicios y cualquier persona contrae el virus con posterioridad, esto es, transcurridos varios meses³⁴.

Como se señalaba en ideas previas, la declaración del estado de alarma y el necesario freno a los contagios ha supuesto la contención de numerosas y variadas actividades económicas. En este sentido, el 21 de junio de 2020 finalizó el estado de alarma y con ello se reanudaban en totalidad las actividades productivas, pero una condición necesaria para el relanzamiento empresarial es que se reúnan las condiciones de seguridad y salud y que se adopten medidas y protocolos de seguridad. El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha sido naturalmente indispensable y en su Criterio Técnico 102/2020, sobre medidas y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas a situaciones derivadas del nuevo coronavirus distingue entre dos tipos de centros de trabajo: por un lado, aquellos en los que su actividad por sí misma supone un riesgo de exposición al COVID-19 y, por otro, las actividades en las que el desarrollo de la prestación de servicios no entraña el riesgo biológico de ser contagiado. Hay que recordar en este sentido que la Inspección de Trabajo puede ordenar la paralización del trabajo por riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores³⁵.

³³ ROMERO RODENAS, María José, “Accidente de trabajo, periodos de aislamiento y contagio de trabajadores sanitarios. Nuevas prescripciones en el RDL 27/2020, de 4 de agosto” en <https://baylos.blogspot.com/2020/08/accidente-de-trabajo-periodos-de.html>, consultado el 1 de septiembre de 2020.

³⁴ BLASCO PELLICER, Ángel, LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, ALEGRE NUENO, Manuel, RAMOS MORAGUES, Francisco, TALENS VISCONTI, Eduardo, *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*, 2ª edición, Tirant, Valencia, 2020, pp. 152-153.

³⁵ Así lo dispone el art. 44 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales: “1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

4. Respuesta al COVID-19 y gasto social

El coste social de toda la batería de medidas aliviadas *ut supra* ha supuesto el despliegue del mayor gasto público de la historia para hacer frente al COVID-19. En España, el inédito desplome del Producto Interior Bruto se ha cifrado en un 18,5 por cien tras un descenso del 5,2 por cien en los tres primeros meses del 2020³⁶. España ha destinado una importante partida presupuestaria para hacer frente a la crisis aprobando varios paquetes de medidas urgentes económicas para proteger a familias, trabajadores, autónomos y empresas. La factura económica generada por el COVID repercute sobre el gasto público, que incrementará de manera significativa el gasto de las prestaciones con un elevado descenso en los ingresos³⁷.

Desde el inicio de la pandemia, todas las medidas adoptadas como consecuencia de la crisis sanitaria han recaído sobre los Estados Miembros de la Unión Europea. Mientras tanto, la respuesta europea se ha caracterizado por su lentitud e indeterminación. Como se ha insistido a lo largo de estas páginas, en los países del sur de la Unión Europea, antes de la llegada del COVID-19, todavía persistían los efectos regresivos de las políticas de austeridad que han dado lugar a un importante incremento de la pobreza y devaluación salarial. La progresiva extensión de contagios y la urgencia en la concesión de una respuesta contundente por parte de la Unión Europea, han vuelto a sacar a la luz las divergencias entre las dos posturas que conviven en el seno de la comunidad europea, divergencias que también se han plasmado en la gestión de la crisis del COVID-19: por un lado, la posición de los países del norte que defendían la capitalización de la deuda y por otro, la posición de los países del sur que como España planteaban la mutualización de la misma.

La evolución de la Unión Europea se ha podido percibir a lo largo de todos estos meses de incertidumbre. Los dirigentes de la Unión Europea convinieron en trabajar en un plan

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplan en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía”.

³⁶ <https://www.expansion.com/economia/2020/07/31/5f23d73b468aebad188b4590.html>, consultado el 2 de agosto de 2020. En la misma tónica, en Portugal el PIB se desploma un 16,5 por cien durante el segundo trimestre, Francia experimenta una caída de 13,8 por cien del PIB en el mismo periodo y en Italia el PIB se contrae un 12,4 por cien. Así, la eurozona ha experimentado una caída del PIB en abril y junio de un 12,1 por cien.

³⁷ EDITORIAL, “La crisis del COVID-19 y los cambios en el Derecho del Trabajo”, op. cit., p. 15.

de recuperación para Europa. El 23 de abril de 2020 se comprometieron a crear un fondo de recuperación de la Unión destinado a mitigar los efectos de la crisis. El 27 de mayo de 2020 se presentó una propuesta de un plan de recuperación que comprendía: un presupuesto a largo plazo de la UE revisado de 1,1 billones de euros para 2021-2027 y un refuerzo temporal de 750.000 millones de euros. A los anteriores elementos se añaden tres redes de seguridad ya establecidas por la UE para apoyar a los trabajadores, a las empresas y los países. Finalmente, el 21 de julio, los dirigentes de la UE acordaron un gran pacto para afrontar la crisis generada por la pandemia. Observamos, por lo tanto, que el nuevo paradigma social forzado por la emergencia sanitaria ha convertido la solidaridad en un elemento focal para una salida conjunta positiva de los estados miembros de la UE.

5. La crisis después del estado de alarma en España

El escenario post-pandemia requiere importantes respuestas y en España han venido marcadas por la importancia del diálogo social. En el centro del debate social y político se sitúa el propósito de una “*reconstrucción nacional*” y unos pactos de estado, sin embargo, este objetivo viene condicionado por la insuficiente correlación de fuerzas que pivoten en torno a un mismo proyecto. Por el contrario, el Gobierno ha encontrado respaldo en los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales con quienes ha venido suscribiendo varios instrumentos de empleo en este último periodo. El 11 de mayo de 2020 se firmó el Acuerdo Social para la Defensa del Empleo (ASDE), acuerdo plasmado en su integridad en el RD 18/2020, de 18 de mayo. Los interlocutores sociales han desvinculado el ERTE como medida de mantenimiento del empleo del estado de alarma confirmando una proyección del mismo como herramienta de regulación y amortiguación social ante las evoluciones negativas de sectores y empresas determinadas por la reanudación de la actividad económica³⁸. Este acuerdo evidencia la voluntad de consenso de los interlocutores sociales para dar cabida a la mayoría social de la ciudadanía y el compromiso de que España es un país involucrado en la efectividad del trabajo decente y con salarios dignos³⁹.

Sin embargo, el ASDE no es la única muestra del compromiso de los actores sociales con la realidad que nos ocupa pues el 25 de junio de 2020 se aprobó el II Acuerdo Social para

³⁸ EDITORIAL, “Diálogo social para el gobierno de la crisis después del estado de alarma, *Revista de Derecho Social*, nº 90, 2020, p. 8.

³⁹ PÉREZ REY, Joaquín y MORÁN, Héctor, “El acuerdo social en defensa del empleo: un acuerdo fruto de la responsabilidad de Estado”, *Revista de Derecho Social*, nº 90, 2020, pp. 235-236. Es necesario recoger el manifiesto de los autores que señalan que “*Ni la mayor crisis sanitaria que ha conocido España en las últimas décadas, ha podido doblegar las bases de la democracia y el estado de bienestar cuando la ciudadanía, los representantes empresariales y los representantes sindicales y el Estado han articulado una red social, económica y laboral para preservar los intereses de todas las personas*”.

la Defensa del Empleo. La apuesta del Gobierno por el diálogo social como vía para conformar la regulación laboral durante esta etapa de relanzamiento de la economía tras la crisis sanitaria se mantiene y se plasma en otros acuerdos. Este segundo acuerdo desvincula el ERTE como mecanismo principal en la gestión de la crisis durante la pandemia de la propia situación de excepción normalizando su uso como instrumento funcional de la recuperación de la actividad económica⁴⁰.

En medio de la vorágine de acontecimientos mundiales, el 3 de julio de 2020 se firmó el Acuerdo para la Reactivación Económica y el Empleo reforzándose el dialogo social como método de gobierno y legitimación de la actuación de las potestades publicas. Las disposiciones que componen el contenido de este acuerdo confieren una visión programática del mismo dado que recoge una declaración de intenciones y compromisos que exigen un desarrollo posterior. Este acuerdo enumera las medidas adoptadas con carácter excepcional durante el estado de alarma y recopila los compromisos consagrados en el II ASDE sobre la prórroga de los ERTes como instrumento que ha de impregnar el futuro inmediato de las relaciones de trabajo. El Acuerdo contempla unas medidas sociales que se refieren a tres materias. En primer lugar, se plasma la necesidad de contraer la economía sumergida a través de una lucha firme contra el fraude, la precariedad y la evasión fiscal. Por otro lado, el acuerdo integra una referencia a la garantía de la sostenibilidad y suficiencia del sistema publico de pensiones con alusión a la garantía del poder adquisitivo de las mismas. Por último, una de las propuestas más destacadas es la relativa a la necesidad de reforzar los servicios públicos de sanidad y dependencia y el SEPE, los tres pilares que han resultado indispensables para garantizar la salud y la seguridad a la población⁴¹. En torno a la derogación de la reforma laboral de 2012, el Acuerdo para la Reactivación Económica habla de modernizar el marco de relaciones laborales postergando toda referencia al periplo normativo originado por la crisis económica y las políticas de austeridad.

Otra cuestión que reviste una especial relevancia es la firma del Acuerdo para el desarrollo de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en el trabajo el 30 de julio de 2020. Fruto del diálogo social, este acuerdo trata de concretar y desarrollar el principio de igualdad retributiva atendiendo al protagonismo de este postulado en el derecho de la Unión Europea y la integración en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. En primer lugar, se recoge la obligación de transparencia retributiva unida al principio de igual retribución por trabajo de igual valor, obligación que será verificada a

⁴⁰ BAYLOS GRAU, Antonio, “El II Acuerdo Social de Defensa del Empleo y el RDL 24/2020, de 26 de junio” en <https://baylos.blogspot.com/2020/06/el-ii-acuerdo-social-de-defensa-del.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

⁴¹ BAYLOS GRAU, Antonio, “El Acuerdo para la Reactivación Económica y el Empleo” en <https://baylos.blogspot.com/2020/07/el-acuerdo-para-la-reactivacion.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

través de instrumentos como el registro retributivo, que comprenderá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo. El contenido de este acuerdo incluye la necesidad de disponer una auditoria retributiva en los planes de igualdad como exigencia previa a la negociación del plan de igualdad y consagra un principio de transparencia en la negociación colectiva atendiendo a la valoración en los grupos y categorías profesionales de los convenios colectivos de la aplicación del principio de igual valor. Otro destacado aspecto del Acuerdo deriva de la norma reglamentaria que desarrolla lo dispuesto en el RD 6/2019⁴².

La humanidad entera ha sido abrazada por la excepcionalidad de una pandemia vehemente, una excepcionalidad que ha requerido de la restricción de libertades públicas y derechos ciudadanos para verse atenuada. La crisis sanitaria ha recalibrado la condición esencial del trabajo y su centralidad en el mantenimiento y sostenimiento de la sociedad. Este nuevo paradigma nos enfrenta a la necesidad de redimensionar las relaciones de trabajo y los trabajos de cuidados. Los nuevos modelos productivos e industriales tendrán que ser necesariamente unos espacios más humanizados y sin las reminiscencias de un modelo productivo esperpéntico cuyos estragos capitalistas han sido puestos en evidencia con la pandemia del COVID-19.

6. Bibliografía

ALFONSO MELLADO, Carlos y FABREGAT MONFORT, Gemma, *COVID-19: medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral*, Tirant, Valencia, 2020.

APARICIO TOVAR, Joaquín, “Por un ingreso mínimo vital” en https://www.infolibre.es/noticias/opinion/plaza_publica/2020/05/09/por_ingreso_minimo_vital_106454_2003.html, consultado el 10 de julio de 2020.

BAYLOS GRAU, Antonio, “Anotaciones a propósito del Ingreso Mínimo Vital (RDL 20/2020)” en <https://baylos.blogspot.com/2020/06/ anotaciones-proposito-del-ingreso.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

BAYLOS GRAU, Antonio, “El II Acuerdo Social de Defensa del Empleo y el RDL 24/2020, de 26 de junio” en <https://baylos.blogspot.com/2020/06/el-ii-acuerdo-social-de-defensa-del.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

BAYLOS GRAU, Antonio, “El Acuerdo para la Reactivación Económica y el Empleo” en <https://baylos.blogspot.com/2020/07/el-acuerdo-para-la-reactivacion.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

⁴²BAYLOS GRAU, Antonio, “Igualdad retributiva y planes de igualdad” en <https://baylos.blogspot.com/2020/08/igualdad-retributiva-y-planes-de.html>, consultado el 1 de septiembre de 2020.

BAYLOS GRAU, Antonio, “Igualdad retributiva y planes de igualdad” en <https://baylos.blogspot.com/2020/08/igualdad-retributiva-y-planes-de.html>, consultado el 1 de septiembre de 2020.

BAYLOS GRAU, Antonio, “Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales”, *Revista de Derecho Social*, nº 70, 2015.

BAYLOS GRAU, Antonio, “Constitución y Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 84, 2018.

BEVERIDGE, William, *Seguro social y servicios afines. Informe de Lord Beveridge*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.

BLASCO PELLICER, Ángel, LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, ALEGRE NUENO, Manuel, RAMOS MORAGUES, Francisco, TALENS VISCONTI, Eduardo, *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*, 2ª edición, Tirant, Valencia, 2020.

CASAS BAAMONDE, María Emilia, “La primera norma del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia del desconfinamiento”, *Diario La Ley*, nº 9648, 2020.

CASAS BAAMONDE, María Emilia, “La igualdad de género en el Estado constitucional”, *Revista de Derecho Social*, nº 88, 2020.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Técnicas jurídicas en la regulación de las medidas laborales y de Seguridad Social ante la crisis sanitaria por coronavirus”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, nº 1, 2020.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Ingreso Mínimo Vital. Elementos esenciales” en <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2020/05/ingreso-minimo-vital-elementos.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

EDITORIAL, “La crisis del COVID-19 y los cambios en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020.

EDITORIAL, “Diálogo social para el gobierno de la crisis después del estado de alarma”, *Revista de Derecho Social*, nº 90, 2020.

PÉREZ REY, Joaquín y MORÁN, Héctor, “El acuerdo social en defensa del empleo: un acuerdo fruto de la responsabilidad de Estado”, *Revista de Derecho Social*, nº 90, 2020.

GALA DURÁN, Carolina, “Las medidas adoptadas en materia de Seguridad Social y conciliación de la vida laboral y familiar en relación con la crisis del COVID-19. Medidas especiales”, *La Administración Práctica*, nº 5, 2020, BIB 2020/11318.

LÓPEZ AHUMADA, Eduardo, “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del COVID-19”, *Documentos de Trabajo IELAT*, nº 134, 2020.

MERCADER UGUINA, Jesús, “Derecho del Trabajo y COVID-19: tiempos inciertos”, *Revista Labos*, nº 2, 2020.

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa, “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista de Derecho Social*, nº 89.

MONEREO PÉREZ, José Luis, “William Henry Beveridge (1879-1963): La construcción de los modernos sistemas de seguridad social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, nº 4, 2015.

MONEREO PÉREZ, José Luis, “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y las medidas legales adoptadas)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, nº 23, 2020.

OIT, *Observatorio de la OIT: el COVID-19 y el mundo del trabajo*, 4ª edición, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf, consultado el 10 de julio de 2020.

POYATOS I MATAS, Gloria, “COVID y perspectiva de genero, infancia, adolescencia. Conciliación de la vida laboral y familiar. Teletrabajo. Violencia de género” en PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo, POYATOS I MATAS, Gloria y SEGALÉS FIDALGO, Jaime, *Derecho laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*, Bomarzo, Albacete, 2020.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Notas a propósito de RDL 20/2020 de 29 de mayo por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital” en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/emergencia-sanitaria-y-legislacion.html>, consultado el 10 de julio de 2020.

ROMERO RODENAS, María José, “La legislación de la crisis: el RDL 13/2020 (no sólo) sobre empleo agrario” en https://baylos.blogspot.com/2020/04/la-legislacion-de-la-crisis-el-rdl_12.html, consultado el 10 de julio de 2020.

ROMERO RODENAS, María José, “Accidente de trabajo, periodos de aislamiento y contagio de trabajadores sanitarios. Nuevas prescripciones en el RDL 27/2020, de 4 de agosto” en <https://baylos.blogspot.com/2020/08/accidente-de-trabajo-periodos-de.html>, consultado el 1 de septiembre de 2020.

ROMERO RODENAS, María José y TARANCÓN PÉREZ, Encarna, *Manual de prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social*, 6ª edición, Bomarzo, Albacete.

SALA FRANCO, Tomás y VELASCO PAÑOS, Marien, *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19*, 2ª edición, Tirant, Valencia, 2020.

SANZ SÁEZ, Concepción, “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *Revista de Derecho Social*, n° 83, 2015.

SANZ SÁEZ, Concepción, “¿Qué medidas para las trabajadoras domésticas frente a la crisis del COVID-19?” en <https://baylos.blogspot.com/2020/03/que-medidas-para-las-trabajadoras.html>, consultado el 10 de julio de 2020.