

Tendencias en derecho sindical y debates sobre la negociación colectiva en el sector público

CONTENIDO

- **WILFREDO SANGUINETI RAYMOND:** La garantía extracontractual del derecho de huelga: una reconstrucción sistemática.
- **JUDITH CARRERAS GARCÍA:** "¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?".
- **MAURICIO MATOS ZEGARRA Y FIORELLA MANRIQUE VALDIVIA:** Los colegios profesionales en el Perú: una mirada desde la libertad sindical negativa.
- **MARIANELLA LEDESMA NARVÁEZ:** Doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre negociación colectiva en el sector público.
- **JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ:** La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada.
- **CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE:** Problemática de la regulación del contenido económico de la negociación colectiva en el Sector Público: balances y perspectivas.
- **ADOLFO CIUDAD REYNAUD:** Análisis de los proyectos tramitados en el Congreso de la República.
- **ANA CECILIA CRISANTO CASTAÑEDA:** Los modelos de negociación colectiva en el sector público con incidencia presupuestal: su presencia en los proyectos de ley recientes y en el DU N° 014-2020.
- **RAÚL SACO BARRIOS:** Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público.
- **FERNANDO DELGADO SOARES NETTO:** "Peculiaridades de las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay".

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **LUCÍA GUZMÁN ESTRADA:** Riesgos biológicos en el trabajo: fundamentos para plantear una función resarcitoria del Estado.

SEGURIDAD SOCIAL

- **IRENE DEL PILAR ÁLVAREZ DEOSSA:** Sistema Pensional Colombiano: una mirada a la responsabilidad del empleador.

TENDENCIAS: EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

- **JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA:** Solidaridad y trabajo protegido desde una perspectiva global: la respuesta social ante la pandemia del coronavirus.
- **MARIO GARMENDIA ARIGÓN:** Navegando la pandemia: notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención.
- **LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ:** La kenosis peruana puesta en evidencia por el Covid-19.
- **WILLMAN MELÉNDEZ TRIGOSO:** El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19.

Laborem

N.º 22 / 2020



Revista Laborem

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Director

Luis Mendoza Legoas

Consejo Editorial

Miguel Canessa Montejo

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Lima, 2020

Laborem es la revista de doctrina laboralista editada por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Desde 1994, esta publicación ha promovido el debate de asuntos de trabajo desde una perspectiva académica en el campo aplicado y teórico, a nivel nacional e internacional.

En su edición electrónica, la revista alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio de los asuntos de trabajo a nivel local y comparado. Por ese motivo, la revista respeta el método de citado de las contribuciones originalmente alcanzadas por los autores.

La revista Laborem está alojada en la página de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdtss.org.pe

EDITORIAL

El número 22 de la revista *Laborem* ve la luz en medio de la crisis originada en una pandemia global que ha conmovido al mundo del trabajo y a las instituciones del Derecho Laboral. No obstante, como escribió hace un tiempo el profesor español Manuel Carlos Palomeque, “la crisis económica es un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo”, por lo que, además de su impacto en las relaciones de trabajo, la verdadera novedad de la crisis que sufrimos actualmente yace en los terribles efectos del COVID-19 en la vida y la salud de las personas que trabajan.

La revista propone, en ese contexto, una temática principal dedicada al Derecho Sindical. En ella, son dos los temas que se presentan. En primer lugar, dos interesantes ensayos sobre temas asaz actuales sobre el fenómeno colectivo: la huelga como manifestación fáctica en su proyección extracontractual en las complejas relaciones empresariales descentralizadas, a cargo de Wilfredo Sanguinetti; y el estudio realizado por Judith Carreras sobre los bastos puntos de conexión entre la plataforma de lucha sindical y la feminista.

A continuación, una serie de artículos presentados a nuestra revista respecto a un tema que ha ocupado un espacio propio en el debate laboral peruano del último lustro: la negociación colectiva en el sector público. Si bien hoy ya se tiene una normativa aprobada sobre el particular, estos artículos se han incluido como testimonio del impulso que la SPDTSS ha dado a la discusión sobre este tema a través de eventos científicos y publicaciones especializadas (esfuerzo que, estamos seguros, tendrá continuidad).

Así, Marianella Ledesma, presidenta del Tribunal Constitucional del Perú, reseña en primer lugar la doctrina y jurisprudencia del alto tribunal sobre el particular. Igualmente, Juan José Martínez Ortiz, presidente ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, nos ofrece un panorama de la normativa y la jurisprudencia sobre la negociación colectiva en el sector público, aunada a una nutrida

información estadística sobre aspectos importantes del ejercicio de este derecho en los años recientes.

También dentro del mismo eje temático se presentan los trabajos de los profesores Carlos Guillermo Morales, quien ofrece un balance y perspectivas sobre la regulación del contenido económico; Adolfo Ciudad con un análisis sobre los proyectos normativos que se tramitaron en el Congreso de la República; Ana Cecilia Crisanto, quien trata los modelos de negociación colectiva en los proyectos dados y la norma aprobada; y Raúl Saco, quien analiza el plazo de vigencia asignado a los convenios colectivos del sector público. Cabe mencionar que la mayor parte de estos trabajos recogen, con ampliaciones, las ponencias presentadas por los nombrados autores en el conversatorio sobre negociación colectiva en el sector público, que fue coorganizado por nuestra asociación y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los Países Andinos en setiembre de 2019.

Cerrando esta sección, el profesor uruguayo Fernando Delgado nos ofrece una visión comparativa de las relaciones laborales el sector público de su país. Esta reflexión es de especial interés para nosotros ya que el propio autor tuvo oportunidad de compartir con la SPDTSS la experiencia del Uruguay en la negociación colectiva en el sector público. Su vinculación con nuestra sociedad y con el estudio de este tema data entonces de varios años ya.

4

En materia de seguridad y salud en el trabajo, presentamos el estudio de Lucía Guzmán Estrada sobre la responsabilidad del Estado frente a la exposición de los trabajadores en centros de salud pública estatal a riesgos biológicos. Se trata, sin ninguna duda, de un tema de acuciante actualidad dada la precaria situación del personal que lucha diariamente frente a la pandemia que nos azota en los centros de salud del Estado.

Posteriormente, desde Colombia, la abogada Irene Álvarez Deossa nos presenta una exposición de las obligaciones patronales en el marco del Derecho Previsional de su país, haciendo recurso de la vasta jurisprudencia existente sobre el particular.

A continuación, nuestra sección de tendencias recoge estudios iniciales al impacto de la crisis sanitaria y económica del COVID-19 en las relaciones de trabajo. Cuatro estudios componen esta importante sección, adelantando lo que será la temática principal de la siguiente entrega de la revista *Laborem*, programada para noviembre de 2020.

En primer lugar, José Eduardo López Ahumada presenta un claro análisis sobre las respuestas estatales y supranacionales en función de las instituciones laborales más importantes. De otro lado, Mario Garmendia Arigón nos ofrece un panorama sobre las respuestas desde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Uruguay, en la dimensión de lo individual y lo colectivo.

También en este eje se presenta al trabajo de los autores nacionales Leopoldo Gamarra Vílchez, quien presenta una explicación del impacto que ha tenido la pandemia en el sistema peruano desde una crítica estructural a la institucionalidad del mercado de trabajo y el Derecho del Trabajo doméstico. Luego, Willman Meléndez Trigo sobre una traumática institución propia de la crisis: la suspensión perfecta de labores. Esta figura, ampliamente discutida en nuestro medio, es estudiada desde una interesante perspectiva que atiende al fundamento de esta figura excepcional.

Como podrá comprobarse en la lectura de estos aportes académicos, la SP-DTSS ofrece a la comunidad laboralista un número de interés, cuyos temas se encuentran en el debate de los problemas nuevos y actuales, pero problemas de siempre al fin.

Guillermo Boza Pró
Presidente SPDTSS

Luis Mendoza Legoas
Director de *Laborem*

CONTENIDO

Editorial	3
-----------------	---

TENDENCIAS EN DERECHO SINDICAL Y DEBATES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: La garantía extracontractual del derecho de huelga: una reconstrucción sistemática	19
I. Los términos de un problema capital	20
II. La construcción jurisprudencial de la garantía extracontractual del derecho de huelga.....	26
A. La concepción instrumental del derecho de huelga en el punto de partida	26
B. La afirmación del deber del empresario de soportar los efectos del ejercicio del derecho.....	28
C. La proyección de la tutela del derecho hacia otros empresarios.....	31
III. Un intento de reconstrucción: la afirmación de una posición patronal instrumental a los efectos de la garantía del derecho de huelga.....	39
A. La “especial vinculación” entre los trabajadores que ejercen el derecho y el proceso productivo global liderado por otro empresario como fundamento y límite de su proyección a los grupos y las redes empresariales.....	41
B. Contenido de la posición patronal instrumental.....	47

JUDITH CARRERAS GARCÍA: ¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?	59
Las luchas ‘sindicales’ de la reproducción social.....	62
La Huelga del 8 de marzo densifica el concepto de huelga	66
La huelga feminista, una experiencia para las huelgas laborales y organización sindical	68
Referencias	70
MAURICIO MATOS ZEGARRA / FIORELLA MANRIQUE VALDIVIA: Los Colegios Profesionales en el Perú: Una mirada desde la libertad sindical negativa.....	71
1. Introducción	72
2. La Sindicalización en el Perú	72
2.1 Antecedentes	72
2.2. Regulación actual	75
3. Libertad sindical.....	77
3.1 Contenido y marco normativo aplicable.....	77
3.2 Jurisprudencia	78
4. Colegios profesionales	80
4.1 Regulación normativa y naturaleza de los Colegios profesionales ...	80
4.2 Constitucionalización y principales lineamientos jurisprudenciales	81
4.3. Colegiatura obligatoria y libertad sindical.....	83
5. Conclusiones	84
6. Bibliografía.....	85
MARIANELLA LEDESMA NARVAEZ: Doctrina y Jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre negociación colectiva en el Sector Público	87
1. El reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos.....	87
2. La negociación colectiva en el sector público	90
3. Negociación colectiva y presupuesto público	91
4. Sector público y ausencia de regulación de la negociación colectiva	92
5. Directrices para la futura legislación sobre negociación colectiva.....	93
6. Límites a los límites de la negociación colectiva en el sector público	95
Conclusiones.....	97

JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ: La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada.....	99
Los antecedentes normativos en materia de negociación colectiva.....	99
La evolución del pensamiento del tribunal constitucional.....	103
Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público.....	104
La postura actual del tribunal constitucional	106
El derecho de negociación colectiva, como derecho de constitucional de configuración legal	110
La negociación colectiva en el sector público. La evidencia de los datos	111
Problemas actuales de la negociación colectiva.....	114
Comentario final	118
 CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE: Problemática de la regulación del contenido económico de la negociación colectiva en el Sector Público: Balance y perspectivas.....	121
1. Introducción	121
2. Problemática de la regulación del contenido salarial de la negociación colectiva en el Sector Público.....	122
2.1. Antecedentes de la regulación del contenido salarial en la negociación colectiva en el Sector Público en el Perú.....	122
2.2. Las prohibiciones presupuestales al contenido salarial en el Sector Público.....	124
3. Análisis de los cuestionamientos a la prohibición de la regulación del contenido salarial en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.....	125
3.1. Cuestionamientos de las organizaciones sindicales ante la OIT	125
3.2. Pronunciamientos del Tribunal Constitucional	127
4. Análisis de las posiciones sobre la problemática de la regulación del contenido salarial en la negociación colectiva en el Sector Público	133
4.1. Posiciones teóricas sobre la materia	133
4.2. Crítica a estas posiciones.....	135
5. Bibliografía.....	136

ADOLFO CIUDAD REYNAUD: Análisis de los proyectos tramitados en el Congreso de la República sobre negociación colectiva en el sector público	139
I. Obligación de fomento de la negociación colectiva.....	139
II. Análisis de los dos proyectos de negociación colectiva.....	140
1. Materias comprendidas en la negociación	140
2. Reglamentación excesiva de los niveles de negociación:	142
3. El Informe Económico Financiero del MEF	144
4. Plazo mínimo de duración del convenio colectivo e inicio de vigencia..	146
5. Conformación del Tribunal Arbitral.....	148
6. Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones colectiva	149
7. Ejecución del laudo arbitral	151
ANA CECILIA CRISANTO CASTAÑEDA: Los modelos de negociación colectiva en el sector público con incidencia presupuestal: su presencia en los proyectos de ley recientes y en el DU N° 014-2020	153
I. Antecedentes	153
II. Fundamento de los límites en materia económica en la negociación colectiva del sector público:	155
III. Modelos legales de negociación colectiva en el sector público con incidencia en el presupuesto estatal.....	157
1. Modelo de topes en la ley de presupuesto:.....	158
2. Modelo de ley que habilita el establecimiento de límites en materia económica:	159
3. Modelo de prohibición legal de la negociación colectiva en materia económica en el sector público.....	160
IV. Informe económico financiero: análisis en los proyectos de ley y en el DU N° 014-2020	162
1. Proyecto de ley de la Comisión de Trabajo	162
2. Proyecto de Ley de la Comisión de Descentralización	164
3. DU N° 014-2020	165
V. Conclusiones	167
VI. Bibliografía.....	168

RAÚL SACO BARRIOS: Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público.....	171
1. Antecedentes	172
1.1. Sector privado	172
1.2. Sector público	176
2. Intervencionismo y “reglamentarismo” estatales en la negociación colectiva frente a la autonomía colectiva, y legislación comparada.....	180
3. Doctrina nacional.....	184
4. La OIT.....	186
4.1. Negociación libre y voluntaria	186
4.2. Duración y vigencia de las convenciones colectivas.....	188
5. Cuestiones prácticas	190
6. Conclusiones.....	191
Bibliografía.....	192
FERNANDO DELGADO SOARES NETTO: Peculiaridades de las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay.....	199
I. Introducción	199
II. Peculiaridades en cuanto a la regulación (Derecho Administrativo vs. Derecho Laboral)	200
1. Posición administrativista o dualista.....	200
2. Posiciones laboristas	201
3. Teorías híbridas	201
4. Los aportes de Octavio Racciatti	202
III. Peculiaridades del sujeto empleador (la complejidad y extensión del estado uruguayo)	203
1. Los vínculos laborales del estado	203
2. Las pluralidades en el ámbito estatal.....	204
3. Los cargos políticos , la estructura jerárquica y burocrática.....	205
IV. Peculiaridades en cuanto al rol del ministerio de trabajo	205
V. Peculiaridades en cuanto al contenido (materia salarial, convenios y presupuesto)	206
1. La materia salarial en la negociación pública	206
2. El “ida y vuelta” entre normas presupuestales y convenios colectivos.....	207

3. El caso del convenio en la enseñanza pública.....	208
4. Los efectos jurídicos de los acuerdos o convenios colectivos	209
VI. Otras limitaciones constitucionales, legales y reglamentarias	209
VI. Reflexiones finales.....	210

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LUCIA GUZMÁN ESTRADA: Riesgos biológicos en el trabajo: Fundamentos para plantear una función resarcitoria del Estado.....	213
Introducción	214
I. Breve marco conceptual de los riesgos biológicos y su relación con las y los trabajadores de centros sanitarios públicos	215
II. La función garante del Estado como agente principal del sistema de seguridad y salud en el trabajo en centros sanitarios públicos: crítica a la situación actual	216
2.1. Fundamento constitucional del rol garante del Estado en la seguridad y salud en el trabajo.....	216
2.2. Rol garante del Estado en relación a los riesgos biológicos en centros sanitarios públicos: crítica a la situación actual.....	218
3. Riesgos biológicos en el trabajo: ¿cómo se puede sustentar la activación de una función resarcitoria del Estado en relación a sus trabajadores?	221
4. Conclusiones	225
5. Bibliografía.....	226

SEGURIDAD SOCIAL

IRENE DEL PILAR ÁLVAREZ DEOSSA: Sistema pensional colombiano: una mirada a la responsabilidad del empleador.....	231
1. Presentación	231
2. Antecedentes de la seguridad social.....	232
3. De los regímenes pensionales antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.....	234
4. De la creación del nuevo sistema general de pensiones y su posterior reforma con la Ley 797 de 2003	240

A) Antecedentes de la Ley 100 de 1993	240
B) Requisitos para acceder a la pensión de vejez en la Ley 100 de 1993 y sus posteriores reformas.....	242
C) De los títulos pensionales.....	243
5. Recorrido en la jurisprudencia colombiana sobre el pago de título pensional, en las situaciones excluidas del art. 33 de la Ley 100 de 1993.	245
a. De la zona geográfica: trabajadores laborando en zonas no cubiertas por el ISS desde el inicio del contrato y trabajadores afiliados al ISS trasladados a zonas sin cobertura.	246
b. Los trabajadores que no fueron afiliados al hoy fenecido ISS, aun cuando ya el empleador sí tenía la obligación de hacerlo en su zona geográfica, pero que, por razones de orden público no pudo realizarlo	248
c. De los trabajadores cuya vinculación no estaba vigente al 23 de diciembre de 1993, pero cuya pensión estaba a cargo del empleador.	250
Conclusión.....	255

TENDENCIAS: EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

13

José Eduardo López Ahumada: Solidaridad y trabajo protegido desde una perspectiva global: la respuesta social ante la pandemia del coronavirus.....	259
I. Introducción	260
II. La epidemia del coronavirus y la situación de crisis humanitaria: una profunda cuestión social	261
III. El papel de la OIT ante la crisis global en el empleo: efectos de la crisis del coronavirus en la economía y en el mundo del trabajo	266
IV. Los desafíos internacionales de la crisis global en el mundo del trabajo .	268
V. Las principales medidas laborales y de protección social adoptadas por los estados nacionales: la protección del empleo y la atención a las situaciones de necesidad	272
VI. Régimen de servicios esenciales y sectores prioritarios en régimen de continuidad.....	273
VII. La protección del derecho a la salud en el trabajo.....	275

VIII.	Trabajo a distancia y teletrabajo como respuesta al actual modelo actividad laboral.....	276
IX.	Protección en el empleo y estabilidad laboral: solidaridad y protección social.....	279
X.	Prohibición y limitaciones a los despidos por causa de fuerza mayor: promoción de la defensa del empleo	281
XI.	La protección del salario y la previsión de beneficios económicos excepcionales en caso de necesidad	283
XII.	La ordenación del tiempo de trabajo y de descanso ante la situación de aislamiento y movilidad restringida	284
XIII.	Conciliación de la vida familiar y laboral.....	286
XIV.	Medidas de protección social: desempleo, renta mínima de inserción y subsidios económicos para colectivos más desfavorecidos	287
XV.	Tutela del trabajo por cuenta propia y del régimen de actividad de las microempresas y pymes	290
XVI.	Conclusiones	292
XVII.	Referencias bibliográficas	296

14

	MARIO GARMENDIA ARIGÓN: Navegando la pandemia: notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención	301
I.	Introducción	302
II.	Estado de emergencia sanitaria nacional y su impacto en la actividad económica y el funcionamiento de las empresas.....	303
III.	Continuidad de la actividad y prevención de los contagios	306
	1. Trabajo desde el domicilio de los trabajadores	307
	2. Telemedicina: Ley nº 19.869, del 2 de abril de 2020.....	308
	3. Medidas profilácticas para el trabajo presencial (CONASSAT).....	308
IV.	Empleo e ingresos de los trabajadores: medidas dirigidas a preservar las fuentes de trabajo, la estabilidad del empleo y los ingresos de los trabajadores	310
	1. Flexibilización del seguro de paro.....	310
	2. Otras medidas.....	312
	3. Pago de los salarios.....	313
	4. Fondo solidario COVID-19 e impuesto emergencia sanitaria (ley nº 19.874, del 8 de abril de 2020).....	313

V. Amparo para los trabajadores que contraen la enfermedad o se ven obligados a guardar cuarentena.....	314
VI. Situación de los trabajadores de la salud.....	315
VII. ¿Qué espacio tiene el diálogo social y la negociación colectiva en la actual coyuntura?.....	315
VIII. Conclusiones	316
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ: La <i>kenosis</i> peruana puesta en evidencia por el Covid-19	319
I. Introducción	320
II. El fracaso de las políticas neoliberales	320
1. El grado de la crisis que el coronavirus pone en evidencia	322
2. ¿Cómo explicar esos datos en una “economía social de mercado”?... ..	325
III. Las medidas tomadas por otros países frente al <i>shock</i> del COVID-19....	328
1. La política fiscal, la gran protagonista.....	329
2. La ayuda directa a los más afectados.....	329
3. En cuanto a los trabajadores.....	330
IV. Las medidas que se están tomando (y otras que deben tomarse) en el Perú. .	332
1. Medidas preventivas: “más temo al hambre que al coronavirus”	333
2. Las medidas estructurales: las más necesarias y las más olvidadas	336
V. Conclusiones	341
VI. Referencia bibliográfica.....	342
WILLMAN MELÉNDEZ TRIGOSO: El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19.....	345
¿De lo genérico a lo específico?	346
La hoja de ruta especial	348

Laborem

N.º 22 / 2020

TENDENCIAS: EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO



SOLIDARIDAD Y TRABAJO PROTEGIDO DESDE UNA PERSPECTIVA GLOBAL: LA RESPUESTA SOCIAL ANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA*

La crisis del coronavirus ha dado lugar a una situación sin precedentes, que va transformar nuestro modelo de convivencia social, así como las propias bases de nuestro Estado del Bienestar. En el presente estudio se analizan las principales respuestas de los Estados, que son dispares ante un desafío global. De igual modo, se estudian las principales consecuencias sociales y jurídico-laborales derivadas de dicho proceso de crisis humanitaria. El trabajo presta especial atención al desarrollo de una pandemia histórica desde la perspectiva del trabajo y de la protección social. Se trata de una crisis social motivada por la rápida e intensa propagación del Covid-19, que nos sitúa ante una auténtica pandemia. Dicha situación está provocando importantes efectos en los mercados de trabajo, en los sistemas de relaciones laborales y en la aplicación de los instrumentos básicos de Seguridad Social.

Abstract: the coronavirus crisis has led an unprecedented situation, which will transform our model of social coexistence, as well as the foundations of our Welfare State. This paper analyzes the main responses of the States, which are disparate in face of a global challenge. Likewise, the main social and legal-labor consequences derived from the humanitarian crisis process are also studied. The study takes into account the development of a historical pandemic from the perspective of work and social protection. It is a social crisis motivated by the rapid and intense spread of Covid-19, which places us in a true pandemic. This situation is causing important effects in the labor markets, in the labor relations systems and in the application of the basic instruments of Social Security.

Palabras clave: trabajo protegido, coronavirus/covid-19, crisis humanitaria, solidaridad, cohesión social.

Keywords: protected work, coronavirus/covid-19, humanitarian crisis, solidarity, social cohesion.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Universidad de Alcalá. Eduardo.lopez@uah.es

SUMARIO: I. Introducción. **II.** La epidemia del coronavirus y la situación de crisis humanitaria: una profunda cuestión social. **III.** El papel de la OIT ante la crisis global en el empleo: efectos de la crisis del coronavirus en la economía y en el mundo del trabajo. **IV.** Los desafíos internacionales de la crisis global en el mundo del trabajo. **V.** las principales medidas laborales y de protección social adoptadas por los estados nacionales: la protección del empleo y la atención a las situaciones de necesidad. **VI.** Régimen de servicios esenciales y sectores prioritarios en régimen de continuidad. **VII.** La protección del derecho a la salud en el trabajo. **VIII.** Trabajo a distancia y teletrabajo como respuesta al actual modelo actividad laboral. **IX.** Protección en el empleo y estabilidad laboral: solidaridad y protección social. **X.** Prohibición y limitaciones a los despidos por causa de fuerza mayor: promoción de la defensa del empleo. **XI.** La protección del salario y la previsión de beneficios económicos excepcionales en caso de necesidad. **XII.** La ordenación del tiempo de trabajo y de descanso ante la situación de aislamiento y movilidad restringida. **XIII.** Conciliación de la vida familiar y laboral. **XIV.** Medidas de protección social: desempleo, renta mínima de inserción y subsidios económicos para colectivos más desfavorecidos. **XV.** Tutela del trabajo por cuenta propia y del régimen de actividad de las microempresas y pymes. **XVI.** Conclusiones. **XVII.** Referencias bibliográficas.



I. Introducción

260

La situación global de esta crisis humanitaria tiene unas proporciones descomunales y supone un auténtico colapso de nuestro sistema de relaciones económicas, laborales y sociales. Se trata de una situación incierta, que no se previó en su momento, y que se está intentando resolver desde los poderes públicos, en base a las competencias soberanas de los Estados. Como decimos, estamos ante una pandemia, que asimilamos de forma precipitada. Estamos ante una situación que trasciende el ámbito puramente económico. La crisis del Covid-19 está dando lugar a una situación sin precedentes, que va transformar nuestro modelo de convivencia social y las bases de nuestro Estado del Bienestar. Estamos observando cómo las respuestas de los Estados son dispares ante un desafío global, que se traduce en una situación histórica, como consecuencia de la rápida e intensa propagación del Covid-19.

Estamos ante una pandemia que está provocando importantes efectos en los mercados de trabajo, en el sistema de relaciones laborales y en la aplicación de los instrumentos básicos de Seguridad Social. Dicha situación ha dado lugar a una economía paralizada, que ha venido a romper nuestras vidas programadas, basada en la competitividad y en el desarrollo económico. Nos referimos a una concep-

ción arraigada en el tiempo, que sobredimensiona la economía y sitúa al mercado por encima del protagonismo central de la persona. Las consecuencias de la pandemia han paralizado la actividad económica y sus efectos son especialmente visibles en el trabajo de las personas. Una vez más, es preciso destacar que la crisis del coronavirus ha venido a poner en cuestión nuestro modelo de economía, muchas veces insensible con los aspectos sociales y éticos ligados al trabajo de las personas.

II. La epidemia del coronavirus y la situación de crisis humanitaria: una profunda cuestión social

Actualmente nos encontramos ante una situación incierta, que no se previó en su momento, y que se está intentando resolver por parte de los poderes públicos en base a las competencias soberanas de los estados. Como hemos indicado, nos encontramos ante una pandemia, que estamos asimilando de forma sobrevenida y sin experiencia previa. Desde el punto de vista económico, esta situación está dando lugar a una economía paralizada, que ha venido a romper nuestras vidas programadas. Se ha producido una ruptura respecto de nuestro modelo de desarrollo, basado en la competitividad y en el desarrollo económico insensible. Con ello nos referimos a una concepción arraigada en el tiempo, que sobredimensiona la economía y sitúa al mercado por encima del protagonismo central de la persona.

Las consecuencias de la pandemia han paralizado la actividad económica y sus efectos son especialmente visibles en el trabajo de las personas. Una vez más, es preciso destacar que la crisis del coronavirus ha venido a poner en cuestión nuestro modelo de economía, muchas veces insensible con los aspectos sociales y éticos ligados al trabajo de las personas. La crisis del Covid-19 va transformar nuestro modelo de convivencia social y las bases de nuestro Estado del Bienestar. Estamos viendo como las respuestas de los estados son dispares ante un desafío global, que se traduce en una pandemia histórica, como consecuencia de la rápida e intensa propagación del virus que nos está afectando.¹

Sin duda, se trata de una situación incierta, que nadie previó en su momento, y que estamos intentados asimilar, dando respuestas desde la perspectiva de la soberanía de los estados nacionales. Se está afrontando una situación de pande-

1 Por ello, se insiste en formular un planteamiento respecto a la situación, que presupone una respuesta reactiva frente al estatus quo, en la medida en que la política debe estar al servicio de la situación en un contexto ciertamente excepcional (Vallespín, 2020, p. 1).

mia sanitaria, cuya respuesta está siendo precipitada y desbordada por los acontecimientos. La situación requiere medidas de compensación ante una economía paralizada, que ha venido a romper la dinámica de las relaciones mercantiles y laborales, resintiendo la competitividad y el desarrollo económico. En el caso de España, se contaba ya con una información de referencia relativa a las experiencias de China e Italia, pero en nuestro país, como ha sucedido en otros países como Estados Unidos, Brasil, México o el Reino Unido, se ha tardado mucho en reaccionar, a pesar de ya conocer los efectos de la enfermedad en las personas, en la convivencia social y en las relaciones socioeconómicas. A pesar de ello, debemos subrayar, como idea general esencial, que la respuesta no puede recaer única y exclusivamente en los estados nacionales. Efectivamente, se precisa la conjunción de la comunidad internacional, avanzando en medidas coordinadas de protección social, en el ámbito del trabajo y de la salud pública para atender a esta pandemia global.

Desde el punto de vista económico, la situación nos remite a un contexto actual adverso y a un futuro sumamente incierto. Las consecuencias futuras de la crisis van a ser profundas y tendrán un alto coste, dada las consecuencias y la magnitud de la epidemia que está sobrepasando las predicciones iniciales.² La crisis del coronavirus ha puesto en evidencia que la globalización no ha funcionado y que es preciso reformular su acción en un mundo global. Ello requiere un nuevo papel proactivo de los estados nacionales y una mayor coordinación de la acción institucional de los organismos internacionales. Por tanto, la respuesta no debe ser reactiva, sino proactiva. Por otro lado, la actual crisis global necesita asimismo de la ayuda de los mercados. Dichos mercados tienen ahora que ser solidarios, sobre todo, desde el punto de vista de la ayuda y la promoción del crédito a los estados y al propio sistema económico. En este sentido, y respecto de la ayuda a los estados, se precisa la asistencia de las organizaciones internacionales competentes en la materia, como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial. Por parte de los estados nacionales, la actual situación demanda un cambio drástico en la orientación de las políticas presupuestarias, debiendo contemplarse nuevas

2 En este sentido, se ha indicado que la actual pandemia tiene un carácter extraordinario, pero no hay que olvidar que entraba dentro de las previsiones científicas. Desde el punto de vista de su carácter extraordinario, la crisis ha afectado al “normal funcionamiento de la economía mundial y de la sociedad en su conjunto sino porque su potencial para romper con un modo de hacer, pensar y ser que, durante la mayor parte de la historia, ha tenido como premisas la explotación, deslocalización y marginación de las personas vulnerables” (Van Ho, 2020, pp. 2-3) [<https://bit.ly/2Xu8hlo>]. Desde esta perspectiva, el autor sostiene la necesidad de remover los actuales modelos de funcionamiento de la economía y de los mercados, así como abordar una reorientación drástica de las políticas legislativas.

medidas y beneficios fiscales. Se requiere una orientación del gasto público hacia el fortalecimiento de los sistemas de salud, previendo la garantía del acceso a la población a los ingresos vitales, así como el incentivo económico para conseguir una necesaria reactivación económica. Por ello, es especialmente importante avanzar en los aspectos sociales, fomentando un contexto que permita una recuperación sostenible, sin descuidar la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos por esta crisis humanitaria.

Recientemente, hemos tenido determinadas experiencias de combate de la crisis financiera de 2008. Sin embargo, la situación actual es totalmente diferente y va a demandar nuevas medidas económicas y sociales. Estas medidas no deben descuidar las variables esenciales de una política social en el ámbito laboral y de la protección social. Nos referimos especialmente a las medidas de protección de los trabajadores en el trabajo, el fomento de la actividad económica y del empleo posteriormente a la crisis, la tutela del empleo existente y, especialmente, la atención a las personas más vulnerables. Concretamente, es preciso indicar que la situación requiere el despliegue de medidas especiales de protección de la salud y de la seguridad en el trabajo para proteger a los trabajadores que actualmente prestan servicios, muy especialmente respecto del personal sanitario, así como respecto de aquellas personas que prestan servicios esenciales. Evidentemente, son colectivos de primera atención debido a que su régimen de actividad laboral no se puede interrumpir y están más expuestos a las situaciones de contagio laboral y a la incapacidad temporal en el trabajo.

Todo ello supone la necesidad de desplegar institucionalmente un conjunto de medias orientadas a la tutela del empleo, unido a subsidios financieros y fiscales, especialmente orientados a las pequeñas y medianas empresas. Desde el punto de vista de la protección social, la situación va a generar una presión inusitada sobre los sistemas públicos de seguridad social. Se debe atender la situación actual con ajustes específicos en los sistemas de seguridad social, prestando especial atención a la cobertura y a la adaptación de la protección social a un momento excepcional de crisis humanitaria.

La situación actual derivada de la crisis del coronavirus nos obliga a plantearnos cómo hemos llegado hasta aquí. Por ello, conviene referirnos sucintamente al precedente de la primera pandemia del siglo XXI, que fue ocasionada el Sars. Dicha crisis sanitaria se desarrolló durante los años 2002 y 2003. Se trataba efectivamente del primer gran virus impulsado por la globalización. Dicha epidemia duró un año y ocho meses, contagiando a ocho mil personas infectadas y causando en torno a ochocientas mil muertes. Estas cifras no son comparables con

los datos derivados del contagio y del índice de mortalidad del Covid-19. Con todo, conviene indicar que se siguen aplicando los mismos medios rutinarios de evitación del contagio de la enfermedad. Nos referimos a las cuarentenas y a las medidas de aislamiento social, que se están proyectando como recetas básicas en el ámbito laboral. Como indican los científicos, estas medidas son los instrumentos más eficaces por ahora y a la espera de la ansiada vacuna. No hay otras formas alternativas de combate del virus más efectivas.³

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha subrayado la necesidad de aplicar medidas de confinamiento de las personas, reduciendo al máximo el recurso de las personas de abandonar sus hogares para ganarse la vida en la denominada economía informal. Los efectos derivados del confinamiento obligatorio y de las fórmulas de restricción de la movilidad de las personas, de los bienes y los servicios, hace que el motor económico impacte irremediabilmente en los mercados de trabajo. El proceso de desaceleración económica va a desembocar desde una perspectiva global en un aumento exponencial del desempleo. En concreto, dicho panorama va a afectar en la situación de las personas trabajadoras más vulnerables, así como en aquellas cuotas de empleados que mayor sensibilidad presentan ante la precariedad y la disminución de sus ingresos. En los últimos tiempos ha proliferado de forma intensa el colectivo de los trabajadores pobres, como figura emergente derivada del modelo actual de libre mercado, en el que se difuminan los controles sociales.⁴

En la epidemia del Sars los científicos reconocieron la suerte que se tuvo en su momento en la contención de la propagación del virus. No obstante, se alertó sobre la conveniencia de trabajar de forma programada con el fin de evitar en el futuro próximas pandemias, como la que ahora vivimos con el Covid-19. En esta ocasión no se ha podido contener la propagación del virus porque las personas infectadas se contagian antes de tener síntomas aparentes. Con el Sars las personas infectadas solamente se contagiaban cuando se hacían visibles los síntomas, lo

3 Otra forma de combatir un virus invisible, como es el Covid-19, es el seguimiento automático de las personas infectadas. Ello es posible gracias al recurso al seguimiento de las personas a través de los móviles, en virtud de las aplicaciones de geolocalización por GPS. Dicho mecanismo de seguimiento permite calcular las personas con las que tuvo contacto una persona contagiada por el virus y con ello saber a cuántas personas ha podido igualmente contagiar. Sin duda, se trata de una medida especial que incide en la privacidad y en la libertad de movimientos de las personas. Con todo, se trata de una medida eficaz, que se recomienda su aplicación de forma transitoria, al suponer temporalmente una cesión de derechos en contextos extraordinarios.

4 A efectos de profundizar en la figura de los trabajadores pobres en los sistemas de relaciones laborales, se recomienda el estudio de los siguientes trabajos de investigación (Marx – Nolan, 2013, pp. 99-ss; Rodríguez-Piñero, 2009, p. 5-ss).

que permitía a través de la fiebre controlar los contagios por los simples tests de termómetro. De este modo, se podía evitar la expansión del virus por los ingresos hospitalarios preventivos y por la activación posterior de las cuarentenas.

En la actualidad, el Covid-19 puede estar activo y latente durante varios días, incluso semanas, sin manifestar síntomas evidentes en las personas afectadas. Durante esta fase el virus se puede diseminar de forma dinámica y expansiva. Ello supone la rápida expansión del virus, dando lugar a las posibilidades de un contagio global y masivo. Por ello, la OMS ha calificado la situación actual como extrema, elevando la alerta por el Covid-19 al más alto nivel sanitario en todo el mundo. En su momento, la OMS advirtió, con motivo de la epidemia del Sars, que no estábamos preparados para una pandemia vírica y que los efectos podían ser de hondo calado. Precisamente en 2019, en un informe mundial, se resaltaba la falta de medios para luchar contra una pandemia vírica respiratoria de rápida expansión. Históricamente podríamos remontarnos a los efectos que tuvo la gripe de 1918 en la salud de las personas. La enfermedad afectó a un tercio de la población del mundo, causando la muerte a cincuenta millones de personas. Actualmente, se estima que con la población mundial actual, la propagación es mucho mayor, pudiendo causar una pandemia con efectos mortales de cuatro veces más intensidad.

Con todo, se entiende que la propagación del virus dará lugar a una situación de contagio del sesenta por ciento de la población. Como decimos, las medidas de aislamiento son esenciales y están orientadas a que esta infección no se produzca de forma súbita. El aislamiento y la desmovilización social permite controlar la propagación del virus y con ello hacer que el contagio se realice forma lenta y progresiva. Esta situación deseable consigue evitar el colapso de los hospitales y garantizar la eficacia de los sistemas de salud. Las medidas de aislamiento son tan importantes que se estima han podido salvar a unas veinte mil vidas en España y a casi ochenta millones de persona en el mundo en la primera fase de la epidemia. Sin duda, ello demuestra que el aislamiento social sigue siendo la mejor arma para evitar los contagios, así como la forma más eficaz para frenar la expansión del virus. Esta situación se ha convertido en el paradigma de actuación en salud pública, que se ha aplicado intensamente en el conjunto de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Estas medidas preventivas darán lugar a nuevas formas de relación en el trabajo y en la sociedad, maximizando la perspectiva preventiva de los riesgos derivados del contagio del virus.

La situación anteriormente descrita se mantendrá en el tiempo hasta que se consigan los tratamientos médicos y las vacunas orientadas a combatir el virus. Con carácter general, se estima que no se alcanzará la vacuna aplicable al Co-

vid-19, y no se podrá utilizar desde el punto de vista sanitario, hasta la próxima oleada del coronavirus. Por todo ello, resulta esencial fomentar la investigación y reforzar los sistemas públicos de salud, ya que todo ello supone un coste menor que afrontar el fuerte impacto derivado de una nueva crisis humanitaria y económica. La prioridad en el futuro va a ser la inversión pública y privada en la investigación, reformulando los sistemas públicos de salud desde el punto de vista de su eficacia sanitaria.

III. El papel de la OIT ante la crisis global en el empleo: efectos de la crisis del coronavirus en la economía y en el mundo del trabajo

La pandemia ha paralizado la actividad económica y sus efectos son especialmente visibles en el trabajo de las personas. Una vez más, es preciso destacar que la crisis del coronavirus ha venido a poner en cuestión nuestro modelo de economía, muchas veces insensible con los aspectos sociales y éticos ligados al trabajo de las personas. Efectivamente, el virus ha venido a demostrar la fragilidad de un sistema económico, que en muchos casos se muestra artificial y desconectado de la propia realidad social. Se trata de una crisis, que no puede tratarse como una mera situación de apoyo a una coyuntura económica adversa, puesto que no encontramos ante situación humanitaria. En esta situación es ciertamente importante recurrir a las acciones desarrolladas por la OIT. Ciertamente la OIT tiene un especial rol en esta situación de urgencia y dispone de instrumentos para desarrollar adecuadas políticas laborales y sociales de combate a la pandemia. Con carácter general, tenemos los instrumentos internacionales básicos, Convenios y Recomendaciones,⁵ que marcan un importante camino a seguir en cuanto al trabajo digno y la justicia social, así como el recurso a los códigos de conducta, guías y manuales de interpretación de los estándares laborales internacionales. Precisamente ahora, en esta situación de emergencia, la OIT debe focalizar su acción en dar respuestas e índices de tratamiento de una situación ciertamente compleja.

La OIT considera que, al menos, entre 8,8 y 35 millones de personas más se encontrarán próximamente en situación de pobreza laboral en todo el mundo.

5 Efectivamente, las normas internacionales del trabajo tienen su especial virtualidad en una situación de pandemia con efectos laborales y sociales. La normativa internacional ofrece un marco general de eficacia, que permite mostrar el camino a seguir desde el punto de vista del trabajo decente. Dichas normas ofrecen a las personas que están trabajando, o las que están en estados de necesidad, una protección mínima ante una situación drástica de emergencia. Esta situación difícilmente se puede asimilar y afrontar sin mecanismos sociales compensadores.

Esta afirmación se ha realizado en un informe institucional con fecha de 18 de marzo de 2020. Se trata de un informe de seguimiento, que monitorea la situación presente y que se actualiza progresivamente. Con carácter general, se sostiene que la actual crisis podría aumentar profundamente el desempleo desde una perspectiva global. En este sentido, se tienen en cuenta distintas variables, que se refieren a distintos escenarios formulados en forma de hipótesis en relación a los efectos sociales del Covid-19. Sin duda, esta situación afectará al crecimiento económico mundial. Consecuentemente, dichas estimaciones prevén un aumento drástico del desempleo mundial de entre 5,3 millones, en un escenario más prudente. En cambio, dicha previsión se agrava, llegando a 25 millones en la hipótesis más pesimista, que tienen en cuenta su proyección sobre una población base de 188 millones en 2019. Esta situación de pérdida masiva de empleo está dando lugar ya a grandes pérdidas de ingresos para los trabajadores.⁶ Ello se debe a las reducciones salariales, a las pérdidas de empleos o las situaciones ligadas al acceso a las prestaciones sociales o a los subsidios económicos en caso de necesidad.

Ante esta situación, Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, ha venido a destacar que la pandemia del coronavirus no es únicamente una crisis sanitaria, sino que se presenta igualmente como una crisis de carácter social y económico.⁷ Efectivamente, el sistema económico se ha mostrado vulnerable ante los efectos de la propagación del virus. Precisamente, una de las prioridades es la atención inminente a los grupos sociales más vulnerables respecto de las consecuencias económicas de la pandemia. Precisamente la OIT ha abogado por la adopción de medidas urgentes, que se implementen a gran escala y de forma coordinada.⁸ Dichas medidas tienen que tener como objetivo esencial la protección de los trabajadores en el trabajo, el fomento de la economía, la defensa

6 Con carácter general, se considera que las pérdidas económicas se mueven aproximadamente entre 860.000 millones de dólares y 3,4 billones de dólares a finales de 2020. Sin duda, el efecto directo de esta situación se traduce en una caída drástica en el consumo de bienes y servicios. Evidentemente, la crisis social tendrá unos efectos directos en la crisis de las empresas en un panorama económico adverso.

7 En este sentido, cabe destacar la proyección de la acción multilateral como medio de combate internacional contra la crisis del coronavirus (Ryder, 2020, p. 1). Precisamente, podemos destacar los primeros trabajos realizados en Cumbre virtual extraordinaria del G20 sobre la respuesta al Covid-19, que se celebró el 26 de marzo, en un primer intento internacional de poner en marcha una respuesta conjunta y coordinada ante la crisis sanitaria.

8 Evidentemente, nos encontramos ante una situación excepcional que debe afrontarse con medidas de apoyo de todo tipo. En este sentido, la OIT hace referencia al desarrollo de medidas de urgencia, a gran escala, que deben ser coordinadas en base a tres pilares: “proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, sostener los puestos de trabajo y los ingresos” (Servais, 2020, p. 3).

del empleo, la conservación de los actuales puestos de trabajo y la garantía de ingresos mínimos de subsistencia. Sin duda, estamos ante un objetivo sumamente ambicioso, que supone la ampliación de la protección y el apoyo decidido al empleo. En concreto, estas soluciones dan lugar a las suspensiones de los contratos de trabajo, las reducciones temporales de jornada, el recurso a las vacaciones pagadas anticipadas y un amplio despliegue de los subsidios económicos para las personas en situación de exclusión social. Todo ello conjugado con el desarrollo de ayudas financieras, así como mecanismos de desgravación fiscal orientados a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas.

IV. Los desafíos internacionales de la crisis global en el mundo del trabajo

La pandemia no es solamente una crisis sanitaria, sino que los efectos sociales y económicos son sumamente intensos y complejos. Las consecuencias de esta crisis se irán observando con el tiempo, debiendo progresivamente analizar la intensidad de sus efectos, aplicando nuevas medidas de carácter económico, de protección del empleo y de la actividad productiva. La OIT estima que hasta veinticinco millones de personas podrían perder sus empleos, produciéndose una pérdida de ingresos de los trabajadores que puede alcanzar la cifra de tres millones cuatrocientos mil dólares. Ciertamente, se trata de estimaciones, que irán variando seguramente con el paso del tiempo y que incluso sus consecuencias pueden ser mayores. Con todo, lo que si podemos afirmar es que nuestros sistemas de relaciones laborales no estaban preparados para una situación como esta, al tener las empresas que cesar en sus actividades, con independencia de su tamaño o del ámbito normal de actividad productiva. Los efectos son evidentes, comenzando por la reducción del tiempo del trabajo, la suspensión de los contratos o incluso el despido de los empleados debido a causas de fuerza mayor o por motivos empresariales. Se trata de medidas que se aplican cuando el trabajo a distancia no se muestra como una modalidad de prestación laboral posible, que permite conciliar las situaciones de confinamiento profesional con el desarrollo del trabajo.

De igual modo, se debe prestar especial atención a la protección de la continuidad de las empresas, como medida orientada a salvar en el futuro el empleo previamente generado e impedir durante la epidemia el recurso automático a los despidos. Este objetivo es esencial, máxime ante un contexto de plena incertidumbre y que se nos presenta con esperanza como una situación coyuntural. El problema es precisamente cuánto tiempo durará esta situación temporal y qué

efectos tendrá en nuestra economía y en el mercado de trabajo. En relación a la protección del tejido industrial, y en concreto de las empresas, se muestra especialmente importante el recurso a las políticas fiscales. Estas políticas permiten contener los costes empresariales de forma transitoria, así como afrontar próximamente un programa de inversión pública para generar un ciclo expansivo de creación de actividad económica.⁹ En efecto, estas serían medidas adecuadas para evitar la proyección de una temida recesión, que sin las medidas públicas precisas daría lugar a una situación prologada de crisis económica en el tiempo.

Desde el punto de vista de las personas que están trabajando, no cabe duda que deben potenciarse especialmente las medidas de protección laboral. Se requiere una protección efectiva del personal que presta servicios en los denominados servicios esenciales, tales como el personal sanitario, los trabajadores de los transportes, las comunicaciones, los abastecimientos, etc. Dichos colectivos tienen en común su quehacer diario. Estos trabajadores prestan servicios en beneficio de la comunidad y arriesgan en esa labor su propia salud y, en muchos casos, sus vidas. Son esenciales las medidas de prevención de riesgos laborales que afectan a la salud de los trabajadores. Se trata de un nuevo contexto para la aplicación del deber de prevención del empresario. Ciertamente, la situación ha sumido en cierta sorpresa la gestión excepcional de la política de prevención de riesgos laborales, lo que ha provocado la aplicación de nuevos equipos de protección individual, por medio de máscaras, guantes de protección, medidas higiénicas excepcionales, sistemas respiratorios, etc. Con carácter general, la OIT recomienda la adopción de medidas informativas especiales para los puestos de trabajo con riesgos y ello según las actividades laborales desarrolladas.¹⁰ Sin duda, se han intensificado las obligaciones de limpieza y desinfección de espacios de trabajo, así como la ventilación de los mismos. Como ocurre en Argentina y en Brasil, se ha previsto la suspensión de la obligación de realizar reconocimientos médicos, o como en Chile que se ha permitido la posibilidad de ausentarse del trabajo en casos de riesgo grave e inminente.

9 Se necesitan medidas institucionales de protección y de estímulo económico, como vía para asegurar el tejido empresarial y los ingresos económicos de los trabajadores. En este objetivo deberá estar presente el diálogo social con los agentes sociales, organizaciones empresariales y sindicales, que de forma consensuada busquen las medidas más adecuadas para proteger a las personas y a las empresas. De este modo también se protegen los puestos de trabajo. Estas medidas suponen el recurso a nuevas subvenciones y ayudas, así como el acceso al crédito oficial para empresas y trabajadores autónomos, facilitando el apoyo financiero a las empresas a través del sistema bancario.

10 En este sentido, téngase en cuenta el siguiente estudio institucional. Vid. International Labour Organisation, ILO Monitor 1st Edition “COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses 18 March 2020”, 18 de marzo de 2020. [bit.ly/3a5ckqG]

Ciertamente, la defensa de los puestos de trabajo y del empleo generado cobra un especial protagonismo. El recurso a las suspensiones de los contratos de trabajo por causas de fuerza mayor se convierte en la medida ideal, siempre acompañada de mecanismos de protección social en virtud del desempleo o por subsidios económicos asistenciales en caso de necesidad. Igualmente, otra línea de defensa del trabajo se manifiesta a través de la limitación del recurso al despido, ya sea en su versión más rígida, prohibiendo los despidos, o con fórmulas más flexibles penalizando económicamente el recurso a los mismos. Desde esta perspectiva, y en el ámbito de la OIT, cobra especial sentido el recurso al Convenio (núm. 158) de la OIT, 1982. Dicho instrumento internacional ordena el régimen internacional de aplicación de la extinción de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Con carácter general, se prevé que no se extinguirá la relación de empleo de un trabajador “a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. Desde esta perspectiva, los trabajadores deben contar con un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, con una indemnización adecuada, salvo en aquellos casos en que dicha extinción se deba a un incumplimiento grave del empleado. En cualquier caso, y a efectos de la situación actual, es importante destacar que el Convenio 158 contempla que la ausencia temporal al trabajo basada en razones de enfermedad o debido a una lesión no deberá suponer una causa justificada de despido (artículos 4 a 6 y 11).

270

De igual modo, el teletrabajo, que no estaba difundido masivamente, ha permitido soluciones concretas en determinados ámbitos. Sin duda, el teletrabajo permite posibilidades para que determinados trabajadores puedan seguir trabajando, sin exponer con ello su salud y, a su vez, se presenta como una fórmula que asegura a las empresas mantener su actividad durante la crisis. Con todo, esta modalidad de teletrabajo tiene que tener también en cuenta la nueva situación actual generada por el confinamiento de las personas y, por tanto, esta situación debe permitir la posibilidad de consensuar la aplicación de teletrabajo manteniendo un adecuado equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares tendentes al cuidado de los hijos, enfermos y personas mayores que convivan en el hogar familiar.

La situación de pandemia ha venido a empeorar la situación de pobreza en muchas capas de la sociedad y generar así nuevas situaciones de exclusión social, derivado de la desigualdad ante la exposición a la crisis. Ciertamente, el combate de la pobreza se manifiesta como un objetivo esencial en un Estado Social y se evidencia ante esta crisis como un obstáculo efectivo a la prosperidad de la socie-

dad. Sin duda, todo ello va a demandar por parte de nuestros poderes públicos nuevas políticas sociales que intenten revertir la situación en los próximos años. Se necesitan medidas de apoyo social para los más desfavorecidos ante los efectos de la epidemia y sus consecuencias económicas. La OIT recuerda en su informe que el desarrollo de una adecuada política fiscal y monetaria es esencial, fomentando préstamos y auxilios financieros en los sectores sociales más castigados por la crisis. El peligro de una crisis humanitaria, laboral y social es el aumento de la desigualdad, que afecta desproporcionalmente a determinados segmentos de la sociedad. Ello repercute especialmente en los denominados trabajadores precarios, así como en aquellos colectivos que encuentran mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (jóvenes, los trabajadores de edad, las mujeres y los migrantes).

Desde la perspectiva de la protección social, cabe destacar el aumento sin precedentes del recurso a la protección por desempleo, aunque sea en su modalidad de desempleo temporal. Esta situación va a suponer un elevado coste para la financiación de los sistemas públicos de seguridad social. La protección por desempleo es esencial para asegurar que las personas lleguen a final de mes con ingresos suficientes para subsistir, lo cual será especialmente importante para los trabajadores más vulnerables.¹¹ Ello tendría que tener una respuesta paralela para los trabajadores por cuenta propia, así como para los empleados a tiempo parcial o que prestan sus servicios con contratos temporales. De todos modos, se trataba de una solución que no estaba al alcance de todos los trabajadores y de todos los sistemas de seguridad social. Precisamente, antes de la epidemia del coronavirus se trataba de una protección todavía en fase de efecto de expansión y de cobertura adecuada para los trabajadores. Se estima que antes de la crisis solamente uno de cada cinco trabajadores en el mundo tenía acceso a una protección por desempleo.

Finalmente, conviene subrayar que la OIT ha venido a resaltar la necesidad de afrontar la situación institucionalmente en virtud del diálogo social. En esta situación el entendimiento es calve. Es esencial el mantenimiento de un diálogo social activo entre las autoridades gubernativas, las asociaciones empresariales y sindicales. Asimismo, este diálogo debe desarrollarse en el ámbito de la empresa, donde debe estar presente el entendimiento y la flexibilidad entre empresarios y representantes de los trabajadores. Todo ello supone un contexto ideal que per-

11 Ciertamente, la conexión entre trabajadores vulnerables, pobreza y situaciones de necesidad es una variable ciertamente conocida y puesta de manifiesto muy especialmente en situaciones de crisis económica (Rodgers, 2013, p. 7; Gómez – Isorni - Saber, 2000, pp. 7-9; Benencia, 2006, pp. 83-114).

mite estimular la confianza y se manifiesta como un apoyo necesario en la actual crisis.

V. Las principales medidas laborales y de protección social adoptadas por los estados nacionales: la protección del empleo y la atención a las situaciones de necesidad

Desde el punto de vista de las medias nacionales, se han venido aplicando diversas fórmulas tuitivas para hacer frente a la emergencia sanitaria. Con carácter general, se ha fomentado la protección de la población trabajadora de los riesgos a la salud. De igual modo, se ha favorecido la continuidad de la actividad económica, acompañando la paralización de la economía con una actividad residual esencial. Todo ello supone un efecto descomunal en el mercado de trabajo, en el conjunto de las relaciones laborales y en los mecanismos de protección social. Esta situación demanda una acción ingente de los estados, que deben mostrarse como la pieza primera y esencial de lucha contra la epidemia ante los efectos sociales de la crisis. Se trata de una situación de garantía de situaciones y de prestaciones sociales, que tiene como fin la protección de la vida, la salud y la dignidad humana.

272

Las medidas laborales básicas se han asegurado mediante la protección del empleo mediante la estabilidad laboral, la viabilidad del trabajo a distancia, el fomento de nuevas medidas de prevención de riesgos laborales, la protección del salario, la flexibilidad del tiempo de trabajo, el acceso a la protección social en situaciones especiales y la aprobación de nuevos subsidios económicos para las personas más desfavorables. Con carácter general, se trata de medidas de diversa intensidad, cuya acción depende de la política desarrollada por los estados. El denominador común ha sido orientar dichas políticas socio-laborales hacia la flexibilidad y la estabilidad laboral en momentos de crisis, permitiendo a las personas mantener sus empleos y, en la medida de lo posible, sus niveles de renta. Son todas medidas provisionales, que intentan conciliar los intereses antagónicos de forma equilibrada. Se ha recurrido a los presupuestos públicos, mediante medidas en muchos casos de carácter asistencial. Sin duda, una de las medidas de protección básicas es desempleo, aunque se trata de una prestación social que no se encuentra actualmente extendida de forma adecuada en el mundo. En efecto, ello supone un evidente hándicap en muchos países que carecen de esta protección, al ser la primera herramienta de lucha en situaciones de emergencia.

En el despliegue de estas medidas cobra un especial protagonismo el diálogo social entre los agentes sociales. El diálogo social llama al entendimiento entre gobiernos, empleadores y trabajadores, en un contexto necesario que demanda consenso como instrumento esencial para poder afrontar la crisis con soluciones efectivas. En este ámbito se requieren medidas necesarias de política económica y social, que se canalizan obviamente mediante las reglas nacionales del trabajo. Sin duda, se muestra la importante función del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como sector del ordenamiento jurídico más sensible con la realidad social. Las normas laborales de tutela y justicia social permiten atender las situaciones sobrevenidas orientadas a la protección del trabajador en situaciones de necesidad, unido al necesario salvamento de la economía y de la empresa. Sin duda, la empresa se muestra como instrumento esencial que asegura el empleo presente y futuro. Efectivamente, esta conjunción de objetivos solamente será posible alcanzarlo en virtud del referido diálogo social y con el buen entendimiento entre los agentes sociales.

A continuación, vamos a realizar un análisis general de las medidas prototípicas aplicadas por los distintos estados nacionales. Se han tomado como ejemplos, las medidas más conocidas aplicadas por determinados países, que han sido difundidas por los cauces oficiales, así como por los medios de comunicación.¹² Conviene advertir que se trata de una mera recopilación, que no es ciertamente exhaustiva y cuyo objetivo esencialmente es apuntar las líneas generales de tendencia global.

VI. Régimen de servicios esenciales y sectores prioritarios en régimen de continuidad

Una vez acaecida la crisis, las medidas sanitarias y laborales adoptadas han tenido como objetivo clave el aislamiento y la desmovilización de los trabajadores, cuando su actividad laboral puede suponer una vía de contagio y propagación del virus. Paralelamente, se han previsto las actividades y el régimen de actividad empresarial que continuaría prestando servicios, en atención de la relevancia social de su actividad. Concretamente, se han determinados las actividades esenciales en beneficio de la comunidad, afectando a sectores estratégicos de la económica.

12 En este sentido, podemos destacar algunos estudios que se han hecho eco igualmente de este tipo de medidas laborales y de protección frente a la crisis del Covid-19. A modo de contraste y profundización recomendamos el estudio del siguiente trabajo de investigación (LANTARÓN - SERRANI - FERNÁNDEZ, 2020, pp. 3-ss).

Con carácter general, los servicios serán esenciales en consideración al necesario mantenimiento de los trabajos con proyección social. Se trata, pues, de servicios básicos como la salud, la seguridad, el abastecimiento de servicios y bienes, así como los servicios que permiten el funcionamiento de las instituciones y administraciones públicas. Con carácter general, se consideran actividades esenciales las relacionadas con los servicios financieros y seguros, las telecomunicaciones y los servicios informáticos esenciales, los servicios de asesoramiento y gestoría, notarias y registros, servicios de limpieza y reparación de averías urgentes, centros de acogida de refugiados e inmigrantes, servicios de correos, la distribución y entrega de productos por comercio por internet, así como cualesquiera otras actividades que por su naturaleza tengan la calificación esenciales. Precisamente, en esta determinación oficial de las actividades esenciales, se aprecia claramente el esfuerzo de los poderes públicos por mantener la actividad que ciertamente no puede interrumpirse. En este sentido, podemos poner el ejemplo de Argentina, que ha contemplado una amplia abanico de actividades esenciales y junto con ello ha contemplado medidas de organización de la actividad y, por su parte, con las empresas que no podían mantener su actividad se ha contemplado un sistema de reducción de las cotizaciones sociales con beneficios empresariales.

Efectivamente, la actual situación ha afectado a múltiples sectores de actividad, como la hostelería y el turismo, que se han resentido especialmente ante la parálisis de la actividad económica de los países. Sin duda, esta situación ha repercutido negativamente en las pequeñas y medianas empresas, así como en los trabajadores autónomos. Incluso podríamos decir que los efectos en este ámbito incluso se observaron con carácter previo a la declaración de los estados de excepción, alarma, etc. (según el recurso acogido por cada estado) y, con ello, de las medidas de confinamiento obligatorio y prácticamente generalizado para el conjunto de la población. En este sentido, en Uruguay se ha promovido un programa especial de compensación de los daños sufridos por la pequeña y mediana empresa a raíz de las medidas de distanciamiento y aislamiento social. Con todo, conviene destacar que se trata de daños económicos irremediables, que son el resultado directo de la paralización de la actividad económica a causa del control de la pandemia. Ciertamente, estas situaciones son incontrolables y el grado de incertidumbre es máximo. Por ello, se ha hablado de la presencia de una crisis dinámica, que no sabemos cuánto tiempo va a durar. Así, por ejemplo, en el caso de Corea del Sur la situación de contención y las medidas preventivas se han desarrollado por un plazo máximo de seis meses, objeto incluso de revisión en atención al criterio de las autoridades sanitarias.

VII. La protección del derecho a la salud en el trabajo

En esta situación es preciso desarrollar medidas específicas de prevención de riesgos laborales. Se trata de contemplar medidas adecuadas, en atención a los medios disponibles. Ello debe permitir asegurar la protección de la salud de las personas trabajadoras expuestas al virus. Se trata de trabajadores que continúan en su quehacer ordinario durante la crisis. Esta situación implica la necesidad de evaluar los riesgos laborales ante la exposición a una situación de riesgos en el trabajo por la extensión del coronavirus. En concreto, esta protección especial se proyecta sobre la situación especial de riesgo laboral de naturaleza biológica. Se encuentran, pues, afectados los puestos de trabajo donde existe una situación de exposición directa al virus.¹³ Ello supone una labor de análisis, relativa a la vigilancia y evaluación periódica de los riesgos laborales, valorando el recurso a nuevas medidas de seguridad y salud en el trabajo. Sin duda, es especialmente relevante la provisión de los equipos de protección individual, así como la intensificación de las medidas de higiene y desinfección de los instrumentos de trabajo, de los equipos de protección y, con carácter general, de los lugares de trabajo en su conjunto.

Dada la especial situación de afectación al derecho a salud en el trabajo, cobra especial sentido la implementación de medidas preventivas especiales. La necesidad de aumentar los aspectos preventivos se hace especialmente visible y necesaria en la protección del personal sanitario. Desde esta perspectiva las directrices de la OMS han sido especialmente cuidadosas en relación a la protección de la salud laboral del personal sanitario. Sin duda, un referente es el caso de China, el primer país que sufrió los efectos del coronavirus. En este país se han contemplado directrices concretas orientadas a la prevención y el control de la infección del Covid-19, que se han emitido al conjunto del servicio de salud. De igual modo, conviene destacar la situación de Italia, que fue el primer país europeo en afrontar el reto de la crisis sanitaria. En este país, se contempló institucionalmente un protocolo de acción relativo a la prevención y la seguridad de los trabajadores de la salud, contemplando medidas de asistencia social y servicios sociales.

13 Sobre la importancia de la aplicación de la normativa relativa a la tutela de la salud laboral en las situaciones de exposición a los agentes biológicos durante el coronavirus (MORENO SOLANA, 2020, p. 1).

VIII. Trabajo a distancia y teletrabajo como respuesta al actual modelo actividad laboral

Durante la crisis del coronavirus se ha canalizado la actividad laboral, que se ha podido mantener, en virtud del teletrabajo y el trabajo a distancia. En estos trabajos, que se pueden prestar remotamente, se permite el desarrollo del trabajo a fin de no bloquear la economía. Se trata, pues, de una previsión transversal, que se ha planteado como una solución para el mantenimiento de una importante cuota de actividad en el sector de los servicios.¹⁴ Uno de los aspectos que ha venido a transformar la realidad ha sido la necesidad de recurrir al teletrabajo, cuando ello fuere posible. Este recurso ha transformado y superado el propio principio de voluntariedad en el desarrollo del teletrabajo. La situación de crisis ha venido a fomentar, con carácter general, un régimen de teletrabajo en situaciones anormales. Ciertamente, el trabajo a distancia se muestra como la medida más adecuada en sintonía con el debido asilamiento de las personas para luchar preventivamente contra al Covid-19.

Con todo, el recurso al teletrabajo se ha contemplado como un mal menor. La opción por el teletrabajo tenemos que valorarla caso por caso, mostrándose como una medida ideal y prioritaria en aquellas actividades en la que fuera compatible su desarrollo. Después de los efectos de crisis del coronavirus, nada será igual, y especialmente ello afectará a las relaciones laborales. Sin duda, una de estas manifestaciones se refiere al recurso al teletrabajo, hasta ahora mínimamente aplicado en nuestro país. La actual crisis evidencia la enorme potencialidad de este sistema de trabajo, aunque sea aplicada a través del trabajo a distancia con una conexión más o menos directa y constante con el centro de trabajo. Se ha venido a afirmar la viabilidad de desarrollar el trabajo extramuros del centro de trabajo. Precisamente, se trata de un ámbito de acción que requiere ahora una especial atención. Dicho recurso al teletrabajo se caracteriza en nuestra legislación por la ausencia de un tratamiento normativo específico. El teletrabajo se ordena en España con una regulación genérica, ya antigua, relativa al trabajo a distancia. Efectivamente, este recurso al teletrabajo ha evidenciado la necesidad de valorar

14 Con carácter general, se resalta que si bien es cierto que el teletrabajo presupone el acuerdo entre las partes, en una situación como la actual, las empresas y los trabajadores deben adaptar su modalidad de trabajo para compatibilizar su prestación laboral con el régimen de confinamiento en casa. Por tanto, desde esta perspectiva, no cabe duda que ante una situación extraordinaria, como la que vivimos, es necesario el recurso al teletrabajo como alternativa (ALARCÓN, 2020, pp. 2-3). Precisamente, el autor se pregunta si quizá esta pandemia del coronavirus va a tener como efecto pasar del derecho al teletrabajo a su aplicación obligatoria para los trabajadores.

un nuevo tratamiento normativo del teletrabajo desde el punto de vista de nuestra legislación laboral, así como un nuevo enfoque desde la negociación colectiva. Evidentemente, este nuevo tratamiento normativo del teletrabajo será importante a los efectos de potenciar su recurso y con ello fomentar la ampliación de su protagonismo en la práctica.

La situación actual va a ser un importante precedente para evaluar las posibilidades futuras de desarrollo del teletrabajo, más allá de la situación de la crisis del coronavirus. Hasta ahora el teletrabajo no se había tenido en cuenta, o bien no se había aplicado por una sobrevaloración del trabajo presencial. De igual modo, el recurso a las fórmulas de trabajo a distancia puede suponer un alivio en los costes empresariales relativos al mantenimiento de locales, las infraestructuras y los equipamientos al servicio del trabajo presencial en los centros de trabajo. Todos estos beneficios ligados al teletrabajo conviven junto a los aspectos beneficiosos relacionados con reducción de la movilidad en las ciudades. La proyección masiva del tránsito en las ciudades da lugar a importantes problemas de movilidad y tiene un impacto nocivo desde la perspectiva la contaminación.

Debido al desarrollo del teletrabajo y del trabajo a distancia, se están produciendo importantes consecuencias desde el punto de vista de la protección del derecho a la limitación de la jornada y a la conciliación de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.¹⁵ Se plantea, pues, el problema de la colisión de las nuevas formas de desarrollo del trabajo con el derecho a la desconexión laboral.¹⁶ El recurso al teletrabajo y al trabajo a distancia puede dar lugar a un posible aumento del control de la actividad laboral de los empleados desde el punto de vista organizativo de las empresas. Nos referimos al control remoto a través de los dispositivos personales de los trabajadores, planteándose en este contexto la situación del recurso al derecho a la desconexión digital. Esta situación obliga a que las empresas contemplen medidas de desconexión digital de los trabajadores. El objetivo es evitar que dichas prácticas supongan una limitación de las actividades de los trabajadores fuera de los horarios de trabajo adaptados a la situación atípica pro-

15 En este sentido, es preciso indicar que los trabajadores tienen derecho a reorganizar o reducir su jornada de trabajo, con el fin de poder atender a sus familiares, hijos o mayores. Se trata de una situación especialmente relevante, debido al cierre de los colegios o ante la imposibilidad de recurrir a determinados servicios sociales (Arastey Sahún, 2020, pp. 5-6).

16 Efectivamente, el desarrollo del teletrabajo y el trabajo a distancia debe igualmente planificarse y organizarse adecuadamente con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital. Esta situación es especialmente importante en una coyuntura como la actual, en la que no se tiene experiencia, ni existen precedentes previos en la gestión del trabajo de forma telemática (Gonzalez Tapia, 2020, p. 3).

vocada por la epidemia. Es especialmente importante asegurar la observancia de los períodos de descanso necesario, evitando llamadas fuera de horario, el envío de correos electrónicos intempestivos, reuniones sobrevenidas, etc. Por tanto, se debe procurar no provocar por la aplicación del teletrabajo el incumplimiento de la jornada de trabajo y la inobservancia de los límites básicos del tiempo de trabajo.

Desde el punto de vista comparado, conviene destacar que masivamente los estados han optado por la vía del trabajo a distancia. El teletrabajo es la herramienta esencial de desarrollo de la actividad laboral durante el período de confinamiento. Dicho recurso se ha desarrollado en algunos países con mayor proyección que en otros y se trata de una figura laboral que cuenta con una importante regulación internacional flexible. Desde el punto de vista de las normas internacionales laborales, conviene destacar la proyección del régimen del trabajo a domicilio, regulado en el Convenio núm. 177 y en la Recomendación núm. 184 de 1996 de la OIT.

Con carácter general, podemos poner algunos ejemplos relativos a países de América Latina. Por ejemplo, en Uruguay se han adoptado medidas concretas relativas a la prevención y las funciones inspectoras relativas al trabajo a distancia. De igual modo, se trata de un recurso intensamente acogido en el Perú, donde se ha adoptado un importante protocolo específico sobre el régimen de desarrollo del trabajo remoto.¹⁷ El teletrabajo ha sido igualmente acogido en Estados Unidos, en un país en el que el recurso al mismo, en comparación a su índice de población activa era muy reducido, representando en torno al siete por ciento. En Europa la situación es análoga, aunque ya contábamos con una normativa general relativa al fomento del teletrabajo. En este sentido, podemos destacar la proyección del Acuerdo Marco Europeo, que ha fomentado su recurso. No obstante, en muchos países europeos, como sucede en el caso de España, no se ha recurrido al teletrabajo con gran intensidad y la actual crisis está permitiendo contemplar nuevas posibilidades de gestión del trabajo a distancia.¹⁸

17 Si se tiene interés en contemplar las medidas adoptadas en Perú, igualmente comparadas con las incluidas en los programas de acción de distintos países de Latinoamérica, recomendamos el análisis del siguiente estudio (Mendoza Legoas, 2020, pp. 22-ss). De igual modo, y desde el punto de vista del recurso al teletrabajo, recomendamos el análisis de esta figura como fórmula de evitar una suspensión o, en su caso, un posible despido, que afecta a los trabajadores menos cualificados o empleados temporales (Sánchez Castro, I., pp. 7-ss).

18 Desde el punto de vista del tratamiento de la medida en España. Vid. *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus*. Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). [bit.ly/3a4WwUO]

Por tanto, el trabajo a distancia y, en concreto, el teletrabajo se muestran como medidas actuales esenciales para evitar el contagio. Esta situación ha fomentado su recurso por los poderes públicos. La medida ha sido especialmente subrayada por la OIT y se ha aplicado con especial intensidad en países como Japón, Italia o España. Igualmente, se trata de una forma de trabajo promovida en Argentina, Brasil, Perú, Chile y Uruguay. En otros países se contempla como medida flexible, como sucede en Colombia o Ecuador. En este último caso, incluso se ha supeditado la aplicación del teletrabajo a la aceptación por acuerdo entre las partes. En España se presente como una medida temporal y extraordinaria que puede adoptarse sin merma de derechos.

IX. Protección en el empleo y estabilidad laboral: solidaridad y protección social

En relación a la protección laboral, la estabilidad en el empleo se ha orientado mediante la suspensión de los contratos de trabajo. Estamos ante una protección del empleo, evitando el riesgo de la empresa ante los impagos de los salarios. Ciertamente, estamos ante el recurso más socorrido y la vía preferentemente acogida durante esta pandemia en el ámbito laboral. La medida de la suspensión de los contratos de trabajo tiene en cuenta la vía de flexibilidad interna por causas empresariales. Esta fórmula se desarrolla en virtud de una interrupción de la relación de trabajo con el fin de asegurar la estabilidad laboral y eludir así una extinción indeseada del contrato trabajo.

Esta figura permite que los trabajadores se puedan beneficiar de la prestación por desempleo temporal, si existe dicha protección en su país, o de otras compensaciones públicas o privadas, éstas últimas a cuenta del empresario de forma coyuntural. Esta vía de protección se ha ampliado con esta crisis. Ello permite proteger al conjunto de los trabajadores, sin pedir estrictos requisitos de cotización previa como tendencia general. Por ejemplo, en España, en los supuestos de recurso al ERTE, por la vía de las causas de fuerza mayor, las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores se benefician de una bonificación del 100 por 100 de las cotizaciones y del 75 por 100 en el caso de que la plantilla sea superior a este umbral de plantilla. De igual modo, y como fórmula de no penalización a los trabajadores, se contempla que las prestaciones percibidas a lo largo del período del estado de alarma no se computen a efectos de desempleo. Por ejemplo, en Italia, el gobierno ha previsto un fondo económico especial para determinados sectores de actividad desprovistos de protección, incluyendo importantes limi-

taciones de acceso a la protección. Esta protección está orientada a fomentar las suspensiones de los contratos de trabajo durante este período extraordinario de emergencia sanitaria.

En América Latina, se prohíbe igualmente el uso de las suspensiones y extinciones contractuales por fuerza mayor, así como en los casos de ausencia o disminución del trabajo. Ello afecta a los despidos sin causa. En Brasil, la figura de la suspensión puede activarse igualmente por acuerdo individual, con una reducción del salario del veinticinco por ciento, sin que sea posible el abono de una retribución inferior al salario mínimo federal. En el caso de Chile, se ha aprobado un régimen especial de protección del empleo, que permite el acceso a una protección específica con prestaciones económicas en virtud del seguro de desempleo. De igual modo, en Colombia el acceso a la suspensión de los contratos de trabajo se realiza recurriendo al acuerdo individual. Ello se une al cierre o suspensión preventiva de las actividades empresariales, con el fin de permitir la suspensión de los contratos por caso fortuito o fuerza mayor.¹⁹ En Ecuador, con carácter general, se ha previsto que ante la imposibilidad de implementar el teletrabajo se acoja de formal primordial el recurso a la suspensión del contrato de trabajo o a la reducción temporal de la jornada de trabajo. En Perú, igualmente se ha previsto una modalidad de protección concreta desarrollada por la vía de las licencias con goce de haberes, cuando no sea posible el trabajo a distancia. Por último, en Estados Unidos, que normalmente no se caracteriza por la intervención en el mercado de trabajo, la legislación federal norteamericana ha previsto, por primera vez, una prestación económica por situaciones de salud, así como permisos por causa de crisis. Con carácter general, se han ampliado las causas por las que los trabajadores pueden acceder a una licencia temporal en el trabajo.

Estamos, pues, ante una imposibilidad objetiva y sobrevenida, que deberá interpretarse con base y fundamento en el concepto civil de fuerza mayor. Dicho concepto se expresa en la generalidad de los ordenamientos jurídicos y en el ámbito laboral ha tenido tradicionalmente un tratamiento específico.²⁰ Con carácter general, la situación de fuerza mayor se contempla como causa que justifica la suspensión de la prestación laboral en base a un contexto extraordinario. Se ha

19 En relación a las medidas adoptadas en Colombia durante la cuarentena obligatoria y durante la emergencia sanitaria (Carmona Bayona - Restrepo Pimienta, 2020, pp. 31-37).

20 Esta situación de fuerza mayor en el ámbito laboral siempre se ha deducido en contextos atípicos, pero nunca habíamos tenido como referencia una situación de pandémica. En relación a su tradicional contenido de interpretación (Fernández Domínguez, 1993; Ortiz Lallana, 1983; Carrillo Roa, 2012, pp. 59-86).

delimitado expresamente esta situación en países como China, Brasil, España, Italia, etc. La tendencia general ha sido la delimitación del concepto con un amplio margen de flexibilidad, pero intentando contener la cobertura de situaciones ciertamente fraudulentas. La interpretación normal del concepto de fuerza mayor consiste en deducir el recurso a la suspensión por fuerza mayor durante la situación de crisis y, cuando esta situación remita, el ámbito de acción de la suspensión y reducción de jornada se canalizará por la vía de las ordinarias causas empresariales. Se considera la fuerza mayor como un acontecimiento externo, que se proyecta sobre la empresa y que no depende de la voluntad de la misma. Nos referimos a un acontecimiento imprevisible e inevitable, afectando a la propia continuidad de la actividad laboral. Ello afecta a supuestos de fuerza mayor, que permiten los efectos de la suspensión de los contratos y las reducciones de la jornada. La situación se proyecta sobre los casos de suspensión o cancelación de actividades, cierre de establecimientos por falta actividad, restricciones del transporte o debido a la falta de movilidad de las personas o de las mercancías. Tiene, pues, especial relevancia los supuestos de falta de suministros que afectan al desarrollo ordinario de la actividad. Finalmente, también podemos apuntar los supuestos de contagio de la plantilla o las situaciones de aislamiento de los trabajadores de carácter preventivo previstos por las autoridades sanitarias.

X. Prohibición y limitaciones a los despidos por causa de fuerza mayor: promoción de la defensa del empleo

El recurso amplio al trabajo a distancia y la proliferación de los expedientes suspensivos y de reducción de jornada de los contratos de trabajo no ha impedido, sobre todo al inicio de la crisis del coronavirus, la proliferación de las extinciones contractuales. Ello se ha manifestado irremediablemente en la destrucción del empleo. Las medidas de protección del trabajo mediante la restricción de la vía del despido tiene internacionalmente dos frentes, uno relativo a la prohibición de los despidos y otro centrado en su limitación, desincentivado su utilización en una situación de crisis como la presente.

En determinados ordenamientos se ha contemplado la prohibición de los despidos, tanto individuales, como colectivos. Se han prohibido en estos sistemas los despidos por razones económicas durante el período que se desarrolla la situación de emergencia sanitaria. Esta ha sido, por ejemplo, la medida adoptada en Italia, aunque se criticó que dicha decisión se adoptara con cierto retraso. Esta situación no impidió la contención de una importante cuota de destrucción de

empleo. En iguales términos, la prohibición de despedir se contempló en Argentina de forma inminente. En dicho país se ha contemplado la prohibición de los despidos justificados ante la falta o la disminución del trabajo, así como en situación de fuerza mayor durante un período de sesenta días. Durante este período se ha reducido paralelamente las aportaciones de los empresarios a efectos de las pensiones sociales.

En Francia, por ejemplo, se descartó la prohibición de los despidos y se optó por priorizar los incentivos económicos ligados al mantenimiento del empleo. Se trata, pues, de un régimen de apoyo financiado por el Estado con ciertas limitaciones. De igual modo, se ha contemplado la reducción del salario con determinadas limitaciones y siempre no superando cuatro con cinco veces el salario mínimo por hora. Otra fórmula sumamente flexible se ha previsto en Portugal, que no ha contemplado normas de prohibición de despido y se ha aprobado un procedimiento especial y simplificado de despido en situaciones justificadas de forma objetiva.

En otros países se ha optado por limitar los despidos, como ha sucedido en España, excluyendo el recurso a la situación del coronavirus como causa de despido por fuerza mayor o por causas económicas. En este sentido, también se ha previsto la posibilidad de aplicar determinadas exenciones a las cotizaciones sociales, siempre que se mantenga el empleo durante al menos seis meses desde que se reanude la actividad. Con todo, en España no se ha producido técnicamente una prohibición del despido, puesto que las extinciones contractuales pueden seguir practicándose. Ciertamente, si bien se ha intentado orientar en su momento la medida como una prohibición del despido, que se adopta para defender el empleo, la decisión ha debido canalizarse desde el punto de vista de la libertad de empresa y de la necesidad de adecuación a la coyuntura económica. Ello permite considerar el impacto que la situación actual tiene respecto de los costes empresariales y, por ende, se tienen en cuenta los efectos desde el punto de vista económico. En realidad, lo que se ha producido es una penalización económica del recurso al despido, que deberá costear el propio empresario.²¹

21 Con carácter general, se anunció la medida institucional de proteger el empleo en virtud de la prohibición de los despidos relativos a la crisis del coronavirus. Debemos indicar que en estricto sentido no se trata de una prohibición de despedir, sino que estamos ante una penalización del acto de despido. Ello supone considerar automáticamente el despido como improcedente. Por tanto, la decisión empresarial de despido supone aplicar un coste mayor a las empresas, con la indemnización de treinta y tres días de salarios por año de servicio, con el límite de veinticuatro mensualidades. Esta indemnización se aplicaría, pues, en lugar de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, correspondiente a los despidos por fuerza mayor

XI. La protección del salario y la previsión de beneficios económicos excepcionales en caso de necesidad

Una modalidad concreta de protección se ha producido en virtud de la garantía salarial, así como por la concesión de beneficios económicos. Efectivamente, la situación excepcional ha marcado la necesidad de implementar este ámbito de acción. En Argentina se ha aprobado un programa nacional que contempla una compensación a las pequeñas empresas afectadas por la crisis. Estas empresas adicionalmente se benefician de reducciones en las obligaciones económicas con la Hacienda y la Seguridad Social. De igual modo, como medida de tutela, se prevé un subsidio compensador de parte de abono empresarial de los salarios de sus trabajadores. En Europa, podemos destacar el ejemplo de Francia, que permite a las empresas pagar una prima de mil euros libres de impuestos, que podrán disfrutarse si continúan su actividad presencial.

En América Latina se ha contemplado medidas específicas de garantía de las percepciones salariales e ingresos mínimos subvencionados. En Brasil, se han contemplado medias en beneficio de los colectivos más vulnerables, anticipados el abono del salario correspondiente a junio. De igual modo, se han pagado bonificaciones a los trabajadores informales y autónomos. En caso de contagio por efecto del coronavirus, la Seguridad Social asume el abono de los primeros quince días de la licencia por enfermedad. En beneficio de las empresas, se ha previsto una relación de las cargas patronales, en vista de asegurar la capacidad financiera de las empresas para garantizar el percibo de los salarios. En Chile se han reducido durante la crisis las asignaciones de movilización, debido a la ausencia de desplazamientos. Se ha permitido la reducción de los salarios de aquellas personas que no asisten al trabajo. Por su parte, en Colombia se ha fomentado el recuso a los permisos retribuidos, así como la concesión de salarios sin prestación de servicios, que posteriormente serán compensados económicamente.

Un comentario especial requiere la situación del Perú, donde se ha optado por compensar la falta de ingresos a cuenta del ahorro particular de determinados sistemas previsión social. En Perú, y como medida para evitar la reducción desproporcional de los salarios, el gobierno ha previsto que los trabajadores puedan

y por causas económicas. La medida es temporal y de contención del desempleo. Se intenta, pues, frenar el efecto de la caída de las altas en la Seguridad Social, por medio de los despidos individuales de empleados fijos, así como la resolución de los contratos temporales. De igual modo, conviene destacar como medida defensiva del empleo, la obligación de las empresas de soportar el coste de la plantilla, teniendo prohibidos los despidos durante los seis meses por el hecho de haberse acogido a una suspensión de contratos de trabajo con prestaciones por desempleo.

realizar el retiro de los fondos de las denominadas CTS (sistema de compensación por tiempo de servicios), que se trata de una modalidad de ahorro en caso de pérdida de empleo. De igual modo, se contempló la posibilidad de liberar fondos de las cuentas individuales de ahorro para aquellas personas que tenga fondos previsionales en el sistema privado. Ciertamente, se trata de medidas de penalización del ahorro particular. En gran medida se trata de una respuesta ante una situación insuficiente de protección social en el Perú.

XII. La ordenación del tiempo de trabajo y de descanso ante la situación de aislamiento y movilidad restringida

La ordenación del tiempo de trabajo se presenta como un ámbito de acción concreto, que ha sido tratado especialmente con motivo del Covid-19. El recurso a la adaptación de la jornada y de los tiempos de descanso permite compensar el daño de la crisis en la actividad empresarial y, consiguientemente, en el empleo. De este modo, se ha permitido concretamente la adaptación del trabajo a través de la distribución irregular de la jornada de trabajo, haciendo uso de una reconfiguración de la reducción de jornada temporal o adaptando los sistemas de turnos de trabajo. Con carácter general, podemos destacar la posibilidad de alterar sobrevenidamente el período de disfrute de las vacaciones, con el fin de que el asueto anual se disfrute durante esta situación de crisis. Esto ha sucedido en países como China o Uruguay, donde también se ha contemplado la posibilidad de diferir el momento de disfrute de las fiestas laborales futuras. En cambio, en Italia la decisión de afectar al período de vacaciones se ha adoptado con ciertas cautelas, realizando esta posibilidad como una mera recomendación a las empresas. Se fomenta, pues, tanto en el empleo público, como en el privado, a que tanto las vacaciones como los permisos se disfruten en esta coyuntura de crisis. Se trata de una medida que intenta evitar el recurso a las suspensiones de la relación laboral reduciendo el gasto social, así como vía que desincentiva el despido.

Siguiendo con el tema del recurso a las vacaciones como mecanismo de compensación, podemos destacar algunas otras experiencias internacionales. En Brasil se ha previsto el adelanto de las vacaciones unilateralmente a disposición del empresario, pudiéndose adoptar la medida con un preaviso de cuarenta y ocho horas. Cuando se recurra a esta fórmula de vacaciones al menos se deberán conceder cinco días de asueto, en cuyo caso se pagará el salario de las vacaciones. Se puede diferir el abono de las vacaciones hasta el mes siguiente posterior al disfrute del descanso. De igual modo, en Colombia se ha previsto la posibilidad de rea-

lizar una programación de vacaciones anuales de forma anticipada y que puede adaptarse individual o colectivamente. En Perú, se ha producido un tratamiento en especial del adelanto de las vacaciones. El descanso anual se puede conceder durante la cuarentena obligatoria, medida que ha sido muy criticada por ser una solución extrema, a pesar del contexto de excepcionalidad en el que se enmarca. En cualquier caso, dicha medida es residual respecto del recurso al trabajo remoto. Con todo, es preciso destacar la desnaturalización de la figura de las vacaciones unidas a este período de pandemia. Ciertamente, ello tiene como fundamento la situación de emergencia que vivimos, pero se trata de una figura que difumina la función esencial de las vacaciones, que está ligada al descanso anual. La imposición del momento de disfrute de las vacaciones priva al trabajador de su efecto recuperador y se aleja de su fundamento de atención a la salud laboral, la familia y el debido tiempo de asueto y ocio de la persona.

Respecto de la adaptación de la jornada de trabajo, podemos citar los supuestos de reducción de la jornada y la previsión de turnos de trabajo adaptados.²² De este modo, se reduce el número de trabajadores que se emplean efectivamente, con el fin de observar las medidas distanciamiento social en el centro de trabajo. Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, podemos citar el caso de Alemania que contempla la posibilidad de reducción especial del tiempo de trabajo con el consentimiento del trabajador o de sus representantes. La reducción de la jornada de trabajo puede alcanzar hasta cero horas entre el 1 de abril y el 31 de octubre, pudiendo percibir el empleado el sesenta y siete o el sesenta por ciento de salario neto, en función de si tiene hijos o no. En Chile se ha permitido a los convenios colectivos la posibilidad de reducir la jornada de trabajo hasta un cincuenta por ciento, condicionado al acceso efectivo a las prestaciones por desempleo. De igual modo, se puede recurrir a las vacaciones colectivas abonadas, pero sometido a determinadas limitaciones. Por ejemplo, en México se ha previsto la posibilidad de inicio de la jornada de forma escalonada en el empleo público. En Argentina, se ha acogido la posibilidad de contemplar las inasistencias al trabajo como válidas, siempre que cuenten con certificado médico. Son ausencias ligadas a la situación de crisis y sin limitación, cuyo régimen se aplican tanto en el empleo público, como el privado.

22 Efectivamente, se trata de una reprogramación de las actividades laborales, que se contempla teniendo en cuenta toda la jornada mediante un ajuste en virtud de criterios flexibles. En el caso de la programación de turnos sucesivos en los centros de trabajo, se trata de una medida que se acoge con gran intensidad como remedio para evitar las aglomeraciones de personas y con ello la desmovilización demandada por las autoridades sanitarias.

XIII. Conciliación de la vida familiar y laboral

Las posibilidades que ofrece el recurso al teletrabajo están orientadas a una nueva consideración de las medidas tendentes a conciliar la vida familiar y laboral. Ciertamente, tendríamos una posibilidad de reevaluar las posibilidades del teletrabajo, mucho más allá de las hasta al momento aplicadas, puesto que ha tenido normalmente un recurso marginal. El teletrabajo se ha contemplado en muchos casos como un recurso temporal, relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral, y con una clara perspectiva de género. Ello ha supuesto una infravaloración del teletrabajo, que quizá su recurso actual permita volver a reconsiderar su concreta aplicación práctica. Con carácter general, esta crisis ha evidenciado que el teletrabajo ofrece muchas respuestas a su proyección en situaciones imprevistas por las empresas, que impiden el normal desarrollo del trabajo en las dependencias empresariales. En cualquier caso, sigue latente en esta situación excepcional la posibilidad de adaptar o reducir la jornada siempre que existan razones de atención familiar, por razones de edad, enfermedad, discapacidad o dependencia, presentes o agravadas como consecuencia del Covid-19.

En relación a las medidas concretas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral nos vamos referir a algunos ejemplos en el ámbito europeo. Por ejemplo, en Italia se ha contemplado la posibilidad de conceder un permiso de quince días, así como una asignación equivalente al cincuenta por ciento del salario, a disfrutar por aquellos trabajadores que tengan niños de hasta doce años. Se trata de niños evidentemente escolarizados y cuyas actividades de enseñanza han sido suspendidas por el cierre de los centros educativos por parte del gobierno. De igual modo, se ha contemplado la ampliación del período de interrupción de la actividad laboral para aquellos trabajadores que atienden a sus hijos, familiares y personas con discapacidad, que previamente a la crisis del coronavirus estuvieran disfrutando algún tipo de suspensión o licencia por cuidado familiar. Por ejemplo, en España, se ha dado una nueva regulación especial al derecho de las personas trabajadoras en relación al régimen de adaptación y reducción del horario de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral. Esta medida se aplica tanto a los supuestos de trabajo presencial, así como a aquellos supuestos de trabajo remoto o con recurso del teletrabajo. En algunos países latinoamericanos, como sucede en el caso de Argentina, se han contemplado medidas específicas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, se considera causa justa de inasistencia al trabajo el hecho de atención a progenitores o personas adultas a cargo, si la presencia de la persona trabajadora es indispensable para poder atenderla y desarrollar una labor de cuidado.

XIV. Medidas de protección social: desempleo, renta mínima de inserción y subsidios económicos para colectivos más desfavorecidos

Con carácter general, conviene señalar que la situación de pandemia ligada al coronavirus demanda una respuesta especial de la seguridad social. Ciertamente, los estados nacionales deben asegurar la acción de la seguridad social, en el marco de un régimen público para todos los ciudadanos, que garantice prestaciones sociales en casos de necesidad. Ello es así especialmente cuando sus propias Constituciones realizan proclamaciones que formalizan a efectos jurídicos auténticos estados sociales. Con todo, las medidas de protección social adoptadas se van a ver especialmente superadas por la intensidad de la pandemia. Los efectos ahora van a ser mucho más intensos, sin que se pueda atender suficientemente las consecuencias derivadas de una crisis económica y social mucho más profunda y con un impacto social aún desconocido. Además, todo ello se produce en una situación en la que aún no se ha recuperado la situación de aumento de la pobreza derivada de la última crisis económica y de sus efectos sociales derivados de las situaciones de desigualdad y de aumento del riesgo de exclusión social generado. Ciertamente, esta crisis epidémica ha venido a suponer un nuevo paso atrás en lo social y, sin duda, va a generar gravísimas consecuencias en el plano socioeconómico.

Con posterioridad a la crisis del Covid-19 será preciso revisar el sistema de protección social y buscar nuevas fórmulas para reforzar los mecanismos de atención y tutela de las situaciones de necesidad social. Ciertamente, ello es así debido a que las medidas que se están adoptando se presentan como ajustes orientados a compensar una situación sobrevenida generada por la crisis del coronavirus. Todo ello se produce en un contexto en el que el sistema público de protección social no puede dar respuesta a las nuevas necesidades. Se parte de la base de que dicho sistema se ha visto especialmente mermado por las consecuencias derivadas de la crisis económica anterior, así como por otros factores como, por ejemplo, el progresivo envejecimiento de la población española, el elevado número de desempleados y el descenso de la población activa.

Desde el punto de vista de la seguridad social, conviene señalar que internacionalmente se ha reforzado la protección a las personas que trabajan, o que al margen de la prestación de servicios, contraen una enfermedad. De igual modo, la protección se amplía a los casos de vigilancia y observación de las enfermedades que han tenido causa en la actual crisis sanitaria. Con carácter general, se han reforzado las medidas de protección de la imposibilidad de trabajo, ligado ello al tratamiento de las situaciones de afectación como contingencias profesionales. Se

trata, pues, de un ámbito especial de acción orientado a la necesidad de atender adecuadamente nuevas situaciones de incapacidad temporal en el trabajo. Precisamente, en España se previó la calificación de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. De este modo, se atiende la situación de aislamiento y la enfermedad por el Covid-19 asimilándose al accidente de trabajo.²³

Sin duda, la prestación por desempleo ocupa un lugar destacado, como mecanismo de atención de las situaciones de necesidad ligadas a la pérdida definitiva o temporal del trabajo. En este sentido, la OIT considera que la actual crisis humanitaria puede generar hasta veinticinco millones de desempleados, sin contar el margen de subempleo que aflorará en virtud de la misma. Esta situación tendrá efectivamente mayor impacto en los países menos desarrollados, que no cuentan con adecuados mecanismos sociales de compensación de las contingencias. Sin duda, el reforzamiento de la protección por desempleo es una de líneas de acción generalmente aplicadas como remedio ante la crisis sanitaria. El fortalecimiento del desempleo ha operado por la vía de su dimensión contributiva, así como en virtud del subsidio por desempleo. Se trata de un mecanismo compensador personal, que juega en equilibrio con la reducción o exención de las aportaciones empresariales a la seguridad social. Se trata de una opción legislativa que pretende evitar los efectos nefastos en la destrucción del empleo. El desempleo incentivado es una medida de especial atención desde las políticas pasivas de empleo.

A continuación, nos vamos a referir a determinadas experiencias en el ámbito internacional. En Estados Unidos se ha previsto excepcionalmente fondos federales para levantar determinadas limitaciones al seguro estatal de desempleo. Se ha permitido la generalización del abono de seiscientos dólares semanales hasta el 31 de julio. En España el recurso al desempleo temporal podrá traducirse en una suspensión de los contratos de trabajo durante días consecutivos o alternos, o bien mediante la reducción de la jornada entre un 10 y un 70 por 100. En la actual

23 Desde el punto de vista de la protección social, las situaciones de contagio del virus y sus efectos incapacitantes para el trabajo ha dado lugar una previsión de una tutela especial. Ello ha consistido en declarar el origen de la contingencia de naturaleza profesional, a efectos de las incapacidades de trabajo. Se trata efectivamente de una protección especial para las personas trabajadoras afectadas por el coronavirus, que antes de la crisis se hubiera considerado afectadas por una mera contingencia común, contando con una menor protección social. Sin embargo, la previsión normativa adoptada durante la crisis del Covid-19 permite considerar estas situaciones, vinculadas a una contingencia profesional. Se asimila el contagio por acción del coronavirus con la protección reforzada por motivos de accidente de trabajo, como medida excepcional, y ello sin saber en algunas situaciones si el contagio se produjo en el trabajo o por el contacto con otras personas en su vida personal y familiar. Ciertamente, ante la imposibilidad de determinar dicha situación se ha optado por la protección extensiva desde la perspectiva de la protección por la vía del accidente de trabajo.

situación el desempleo se aplica generalmente como un mecanismo de atención a la situación de fuerza mayor provocada por la crisis del coronavirus y no se exige un período previo de cotización.²⁴ Las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores se benefician de una bonificación del 100 por 100 de las cotizaciones y del 75 por 100 en el caso de que la plantilla sea superior a este umbral de plantilla. De igual modo, y como fórmula de no penalización a los trabajadores, se contempla que las prestaciones percibidas a lo largo del período del estado de alarma no computarán a efectos de desempleo.

Con todo, en materia de desempleo conviene destacar el reforzamiento de la protección asistencial. Se ha previsto un importante apoyo económico en virtud de la figura de los subsidios económicos. En Italia se han contemplado subsidios de desempleo especiales, con el fin de atender la situación de los trabajadores por cuenta propia, así como la pérdida de empleo por parte de los trabajadores temporales. Se ha previsto el abono de una ayuda de seiscientos euros. También podemos destacar el importante plan de apoyo asistencial aprobado en China, con prestaciones asistenciales relacionadas con los efectos generados por el Covid-19 en el desempleo, así como en las contingencias relacionadas con las enfermedades profesionales.

Finalmente, conviene apuntar la posibilidad de recurrir a la fórmula del ingreso mínimo vital, también denominado renta básica de inserción. En esta ocasión dicha figura se orienta específicamente en un contexto excepcional de crisis humanitaria por la extensión del coronavirus. Las medidas son de naturaleza estrictamente temporal, pero vienen a replantear la necesidad de protección de las personas desprotegidas desde la perspectiva de la protección social.²⁵ Además, esta protección se orienta a colectivos especialmente desprotegidos por la crisis, contemplando una ayuda social que anteriormente no existía y que ha sido diseñada específicamente para esta situación sobrevenida. De igual modo, podemos destacar la aplicación de medidas que suponen la protección de los inquilinos más

24 El recurso especial de la figura de los ERTes en la crisis de la epidemia del coronavirus se plantea como una medida excepcional y transitoria. Dicha medida se dirige a evitar un profundo estancamiento de la economía. Esta vía de protección social intenta compensar un deterioro económico dilatado y se presenta como fórmula de gestión laboral reactiva (Cruz Villalón, 2020, p. 2).

25 Es cierto, que si bien antes de la crisis se atacaba esta modalidad de protección, ahora se propone como una medida de atención especial, que sigue planteado muchos interrogantes. Con carácter general, y a efectos de profundizar en el tema, se recomienda el siguiente trabajo de investigación (Van Parijs - Vanderborght, 2018, pp. 26-27). En un sistema que se muestra incapaz de afrontar la crisis, y de buscar una solución de seguridad económica real para las personas y se presenta como una vía para reconocer derechos y un estándar económico a las personas.

vulnerables con la suspensión de los desahucios para aquellas personas que hayan visto disminuir sus ingresos o que estén afectados por una suspensión contractual con prestaciones por desempleo, así como la prohibición del corte de los recursos de los suministros o la ampliación de la moratoria de las hipotecas.

La pandemia ha puesto encima la mesa el debate sobre la renta básica, más allá de un contexto utópico. Se trata de un sistema que se intentará ensayar como medida de compensación de la reducción de ingresos debido a la paralización de la economía. Esta renta básica o renta universal se presenta como una garantía de ingresos para los ciudadanos, que ahora en tiempos de crisis plantea un profundo debate sobre posible aplicación. En Brasil se ha previsto, como en otros países latinoamericanos (Perú o Colombia), un bono de ciento quince euros mensuales, lo que supone la mitad del salario mínimo durante un trimestre. Se estima que se podrán beneficiar de esta ayuda en torno a sesenta millones de trabajadores informales. En el Reino Unido se contempla esta posibilidad en virtud de un ingreso universal de emergencia. Este tipo de ayuda está actualmente en fase de debate parlamentario. En España se baraja como proyecto la aplicación de una renta mínima de inserción. Concretamente, se denominaría renta social extraordinaria. Se configuraría como un ingreso vital mínimo puente, con el fin de paliar los efectos económicos provocados por la crisis del coronavirus. Sería una ayuda para las familias con bajos ingresos. Se permitiría acceder a este beneficio si se tienen ingresos por debajo de los doscientos euros mensuales o si la media familiar no alcanza los cuatrocientos cincuenta euros, en cuyo caso daría lugar al abono de quinientos euros durante tres meses. La prestación de la segunda persona de la unidad familiar se incrementaría con doscientos cincuenta euros adicionales.

XV. Tutela del trabajo por cuenta propia y del régimen de actividad de las microempresas y pymes

Con carácter general, conviene señalar que en el ámbito internacional no existe un tratamiento homogéneo en relación a la ordenación del trabajo por cuenta propia. En este punto no tenemos una base segura de referencia desde la perspectiva de los estándares laborales de la OIT. Solamente algunos instrumentos internacionales serían de aplicación a los trabajadores independientes, en función del régimen de actividad próximo al trabajo por cuenta ajena. Precisamente por ello, la OIT ha insistido en reclamar una definición del concepto, a fin de poder saber quiénes son efectivamente trabajadores autónomos y con ello evitar el fraude laboral. Más allá de estas situaciones atípicas, no cabe duda que el trabajo au-

tónimo canaliza una importante dimensión de la actividad laboral y se presenta como un ámbito efectivo de protección jurídico-laboral.

Debido a la situación de deterioro de la actividad económica, la crisis ha golpeado intensamente a los trabajadores autónomos. El modelo de pequeña y mediana empresa descansa en gran medida sobre la figura del empresario individual, que se asienta en el modelo del trabajo por cuenta propia. Sin duda, la paralización de la actividad económica está suponiendo el cierre de muchas pequeñas y medianas empresas. Por ello, con carácter general, se han previsto una serie de ayudas para las pymes y los trabajadores autónomos, en virtud de microcréditos sin interés para los colectivos más perjudicados por el parón económico. De igual modo, y con el fin de contemplar una protección paralela al desempleo para los trabajadores por cuenta propia, se ha previsto una ayuda por cierre de actividad para los trabajadores autónomos. Por ejemplo, en Alemania se ha aprobado un fondo de cincuenta mil millones de euros destinado a aliviar los problemas económicos de las pymes de los trabajadores por cuenta propia, así como préstamos a la pequeña y mediana empresa.

En efecto, la crisis evidencia a los trabajadores por cuenta propia como un colectivo especialmente castigado, que tiene una difícil atención por la vía de la protección ante la ausencia de actividad. Sin embargo, la crisis ha demostrado la necesidad de ampliar la protección de los trabajadores por cuenta ajena a los autónomos. Se trata de ofrecer una protección con garantías. La tendencia internacional ha sido apoyar a las pequeñas, medianas y micro empresas con la adopción de medidas de apoyo económico orientadas al mantenimiento de su actividad económica. Por ejemplo, en Argentina se ha aprobado un fondo específico para facilitar préstamos a los trabajadores independientes. De igual modo, podemos apuntar la experiencia de México, que ha incluido también a los independientes informales y ha aprobado una línea especial de crédito para apoyo de su actividad profesional.

En Europa, podemos apuntar el ejemplo de Francia, que ha previsto medidas especiales de protección, creando un fondo de dos mil millones de euros para asistir a las pymes que se encuentren en situaciones de dificultad. Dichas medidas se han contemplado especialmente en sectores especialmente castigados, como sucede con el turismo y la hostelería, así como otros sectores de actividad. En cualquier caso, el índice que permite acceder a la protección es el descenso sustancial en los niveles previos de facturación. De igual modo, en España e Italia, se han contemplado este tipo de medidas de apoyo económico, junto la previsión

de una modalidad extraordinaria que protege a los trabajadores autónomos con prestación económica por cese de actividad económica.

Asimismo, podemos destacar la moratoria de las cotizaciones para las pymes y los trabajadores autónomos, en virtud de un aplazamiento del ingreso de las cotizaciones a la Seguridad Social. En España, de igual modo, se ha permitido a los autónomos cambiar el sistema de tributación de imposición por módulos por el sistema de estimación directa. Ello les permite tributar por los ingresos reales, que ahora son mucho más reducidos. Todo ello permitiría asegurar un margen de liquidez frente al colapso de la economía. Con todo, estas medidas deberán ser puestas en práctica en próximos decretos, que irán aprobándose con el carácter de urgencia. Entre las cuestiones relevantes a determinar está el factor de identificar la dimensión de la empresa denominada pyme, que normalmente suele referirse a aquellas empresas que tienen una plantilla inferior a 250 trabajadores. Con todo, y dadas las dificultades financieras de las empresas, el umbral de plantillas seguramente tendría que ajustarse a la baja. Con carácter general, estas ayudas a las empresas están condicionadas al tamaño de la plantilla y al descenso de la actividad, lo que en muchas ocasiones deja fuera de la protección a muchas empresas. En estos casos, los empresarios tienen que afrontar con sus propios recursos los efectos económicos adversos derivados de la crisis generada por el Covid-19.

XVI. Conclusiones

Primera. - Una crisis social de hondo calado y sin precedentes. La actual pandemia está provocando importantes efectos en los mercados de trabajo, en los sistemas de relaciones laborales y en la aplicación de los instrumentos básicos de Seguridad Social. Dicha situación ha dado lugar a una economía paralizada, que ha venido a romper nuestras vidas programadas, basada en la competitividad y en el desarrollo económico. Nos referimos a una concepción arraigada en el tiempo, que sobredimensiona la economía y sitúa al mercado por encima del protagonismo central de la persona. Las consecuencias de la pandemia han paralizado la actividad económica y sus efectos son especialmente visibles en el trabajo de las personas. Una vez más, es preciso destacar que la crisis del coronavirus ha venido a poner en cuestión nuestro modelo de economía, muchas veces insensible con los aspectos sociales y éticos ligados al trabajo de las personas. Todo ello supone la necesidad de desplegar institucionalmente un conjunto de medias orientadas a la tutela del empleo, unido a subsidios financieros y fiscales, especialmente orientados a las pequeñas y medianas empresas. Desde el punto de vista de la protección

social, la situación va a generar una presión inusitada sobre los sistemas públicos de seguridad social. Se debe atender la situación actual con ajustes específicos en los sistemas de seguridad social, prestando especial atención a la cobertura y a la adaptación de la protección social a un momento excepcional de crisis humanitaria.

Segunda. - El papel central de la OIT en la observancia y vigilancia global de la pandemia. La OIT tiene un especial rol en esta situación de crisis social y dispone de instrumentos para desarrollar adecuadas políticas laborales y sociales de combate a la pandemia. Con carácter general, tenemos los instrumentos internacionales básicos, Convenios y Recomendaciones, que marcan un importante camino a seguir en cuanto al trabajo digno y la justicia social, así como el recurso a los códigos de conducta, guías y manuales de interpretación de los estándares laborales internacionales. Precisamente ahora, en esta situación de emergencia, la OIT debe focalizar su acción en dar respuestas e índices de tratamiento de una situación ciertamente compleja. Se debe fomentar la adopción de medidas urgentes, que se implementen a gran escala y de forma coordinada. Dichas medidas tienen que tener como objetivo esencial la protección de los trabajadores en el trabajo, el fomento de la economía, la defensa del empleo, la conservación de los actuales puestos de trabajo y la garantía de ingresos mínimos de subsistencia.

Tercera. - La protección en el empleo es la primera respuesta ante las situaciones de necesidad, así como la garantía de un retorno futuro a la normalidad. Las medidas laborales básicas se han asegurado en aras a la protección del empleo mediante la estabilidad laboral, la viabilidad del trabajo a distancia, el fomento de nuevas medidas de prevención de riesgos laborales, la protección del salario, la flexibilidad del tiempo de trabajo, el acceso a la protección social en situaciones especiales y la aprobación de nuevos subsidios económicos para las personas más desfavorables. Con carácter general, se trata de medidas de diversa intensidad, cuya acción depende de la política desarrollada por los estados. El denominador común ha sido orientar dichas políticas sociolaborales hacia la flexibilidad y la estabilidad laboral en momentos de crisis, permitiendo a las personas mantener sus empleos y, en la medida de lo posible, sus niveles de renta.

Cuarta. - La garantía irrenunciable de la tutela del derecho a la salud en el trabajo. Es preciso desarrollar medidas específicas de prevención de riesgos laborales. Se trata de contemplar medidas adecuadas, en atención a los medios disponibles. Ello debe permitir asegurar la protección de la salud de las personas trabajadoras expuestas al virus. Se trata de trabajadores que continúan en su quehacer ordinario durante la crisis. Esta situación implica la necesidad de evaluar los

riesgos laborales ante la exposición a una situación de riesgos en el trabajo por la extensión del coronavirus. En concreto, esta protección especial se proyecta sobre la situación especial de riesgo laboral de naturaleza biológica. Se encuentran, pues, afectados los puestos de trabajo donde existe una situación de exposición directa al virus. Ello supone una labor de análisis, relativa a la vigilancia y evaluación periódica de los riesgos laborales, valorando el recurso a nuevas medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Quinta. - La difícil salvaguardia de la protección en el empleo y la estabilidad laboral. La estabilidad en el empleo se ha orientado mediante la suspensión de los contratos de trabajo. Estamos ante una protección del empleo, evitando el riesgo de la empresa ante los impagos de los salarios. Ciertamente, estamos ante el recurso más socorrido y la vía preferentemente acogida durante esta pandemia en el ámbito laboral. La medida de la suspensión de los contratos de trabajo tiene en cuenta la vía de flexibilidad interna por causas empresariales. Esta fórmula se desarrolla en virtud de una interrupción de la relación de trabajo con el fin de asegurar la estabilidad laboral y eludir así una extinción indeseada del contrato de trabajo. De igual modo, conviene destacar las medidas orientadas a la prohibición y limitación de los despidos por causa de fuerza mayor. Ciertamente, el recurso amplio al trabajo a distancia y la proliferación de los expedientes suspensivos y de reducción de jornada de los contratos de trabajo no ha impedido, sobre todo al inicio de la crisis del coronavirus, la proliferación de las extinciones contractuales. Ello se ha manifestado irremediamente en la destrucción del empleo. Las medidas de protección del trabajo, mediante la restricción de la vía del despido, tienen internacionalmente dos frentes, uno relativo a la prohibición de los despidos y otro centrado en su limitación, desincentivado su utilización en una situación de crisis como la presente.

Sexta. - La imperiosa necesidad de estimular el recurso al trabajo a distancia y al teletrabajo. Durante la crisis del coronavirus se ha canalizado la actividad laboral, que se ha podido mantener, en virtud del teletrabajo y el trabajo a distancia. En estos trabajos, que se pueden prestar remotamente, se permite el desarrollo del trabajo a fin de no bloquear la economía. Se trata, pues, de una previsión transversal, que se ha planteado como una solución para el mantenimiento de una importante cuota de actividad en el sector de los servicios. La situación actual va a ser un importante precedente para evaluar las posibilidades futuras de desarrollo del teletrabajo, más allá de la situación de la crisis del coronavirus. Hasta ahora el teletrabajo no se había tenido en cuenta, o bien no se había aplicado por una sobrevaloración del trabajo presencial. De igual modo, el recurso a las

fórmulas de trabajo a distancia puede suponer un alivio en los costes empresariales relativos al mantenimiento de locales, las infraestructuras y los equipamientos al servicio del trabajo presencial en los centros de trabajo. Todos estos beneficios ligados al teletrabajo conviven junto a los aspectos beneficiosos relacionados con reducción de la movilidad en las ciudades. La proyección masiva del tránsito en las ciudades da lugar a importantes problemas de movilidad y tiene un impacto nocivo desde la perspectiva la contaminación.

Séptima. - La flexibilidad laboral orientada en virtud de la ordenación de la jornada laboral y los tiempos de descanso. La ordenación del tiempo de trabajo se presenta como un ámbito de acción concreto, que ha sido tratado especialmente con motivo del Covid-19. El recurso a la adaptación de la jornada y de los tiempos de descanso permite compensar el daño de la crisis en la actividad empresarial y, consiguientemente, en el empleo. De este modo, se ha permitido concretamente la adaptación del trabajo a través de la distribución irregular de la jornada de trabajo, haciendo uso de una reconfiguración de la reducción de jornada temporal o adaptando los sistemas de turnos de trabajo. Con carácter general, podemos destacar la posibilidad de alterar sobrevenidamente el período de disfrute de las vacaciones, con el fin de que el asueto anual se disfrute durante esta situación de crisis. Respecto de la adaptación de la jornada de trabajo, podemos citar los supuestos de reducción de la jornada y la previsión de turnos de trabajo adaptados. En cualquier caso, es especialmente importante asegurar que las posibilidades de adaptación y redistribución del tiempo de trabajo, se realice sin menoscabar los derechos de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal y familiar, especialmente cuando existan razones de atención familiar, por razones de edad, enfermedad, discapacidad o dependencia, presentes o agravadas como consecuencia del Covid-19.

Octava. - El aumento del margen de pobreza y las medidas de protección social. La situación de pandemia ha venido a empeorar los índices de pobreza en muchas capas de la sociedad y ha generado nuevas situaciones de exclusión social, como consecuencia de la desigualdad ante la exposición a la crisis. Ciertamente, el combate de la pobreza se manifiesta como un objetivo esencial en un Estado Social y se evidencia ante esta crisis como un obstáculo efectivo a la prosperidad de la sociedad. Sin duda, todo ello va a demandar por parte de nuestros poderes públicos nuevas políticas sociales que intenten revertir la situación en los próximos años. Desde la perspectiva de la protección social, cabe destacar el aumento sin precedentes del recurso a la protección por desempleo, aunque sea en su modalidad de desempleo temporal. Esta situación va a suponer un elevado coste para

la financiación de los sistemas públicos de seguridad social. La protección por desempleo es esencial para asegurar que las personas lleguen a final de mes con ingresos suficientes para subsistir, lo cual será especialmente importante para los trabajadores más vulnerables.

Novena. - La necesidad de reforzar y ampliar el ámbito de acción de los sistemas públicos de Seguridad Social. La situación de pandemia ligada al coronavirus demanda una respuesta especial de la Seguridad Social. Ciertamente, los estados nacionales deben asegurar la acción de la Seguridad Social, en el marco de un régimen público para todos los ciudadanos, que garantice prestaciones sociales en casos de necesidad. Ello es así especialmente cuando sus propias Constituciones realizan proclamaciones que formalizan a efectos jurídicos auténticos estados sociales. Con todo, las medidas de protección social adoptadas se van a ver especialmente superadas por la intensidad de la pandemia. Los efectos ahora van a ser mucho más intensos, sin que se pueda atender suficientemente las consecuencias derivadas de una crisis económica y social mucho más profunda y con un impacto social aún desconocido. Además, todo ello se produce en una situación en la que aún no se ha recuperado la situación de aumento de la pobreza derivada de la última crisis económica y de sus efectos sociales derivados de las situaciones de desigualdad y de aumento del riesgo de exclusión social generado. Ciertamente, esta crisis epidémica ha venido a suponer un nuevo paso atrás en lo social y, sin duda, va a generar gravísimas consecuencias en el plano socioeconómico. Evidentemente, con posterioridad a la crisis del Covid-19 será preciso revisar el sistema de protección social y buscar nuevas fórmulas para reforzar los mecanismos de atención y tutela de las situaciones de necesidad social. Ciertamente, ello es así debido a que las medidas que se están adoptando se presentan como ajustes coyunturales, orientados a compensar una situación sobrevenida generada por la crisis del coronavirus.

XVII. Referencias bibliográficas

- ALARCÓN, S. (2020). “Teletrabajo: ¿De Derecho a obligación?”, en el *Pais.com*, 28 de marzo de 2020.
- ARASTHEY SAHÚN, (2020). “Las relaciones laborales tras la declaración del Estado de Alarma por el Coronavirus”, en el *Diario La Ley*, núm. 9603, 27 de marzo de 2020.

- BENENCIA, R. – QUARANTA, G. (2006). “Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables”, en *Sociología del Trabajo*, núm. 58.
- CARMONA BAYONA, E – RESTREPO PIMIENTA, J. (2020). *Alternativas laborales en Colombia ante el Covid-19*, Juri-Dileyc – Universidad del Atlántico, Madrid.
- CARRILLO ROA, A. (2012). “Situación del adulto mayor en la fuerza de trabajo: Venezuela”, en *Revista Latinoamericana de Población*, Vol. 6, núm. 11.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2020). “Una vuelta de tuerca”, *El País, Economía*, 28 de marzo de 2020.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (1993). *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Civitas, Madrid.
- GOMÉZ, M^a.R. – ISORNI, M^a.E. – SABER, G. (2000). “Vulnerables: trabajo y condiciones de vida”, en *Trabajo y sociedad. Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, núm. 2.
- GONZÁLEZ TAPIA, M^a.L. (2020). “Derecho a la desconexión digital y teletrabajo”, en *Diario La Ley*, núm. 9604, 30 de marzo de 2020.
- HOWARTH, D. – VERDUN, A. (2020), “Economic and Monetary Union at twenty: a stocktaking of a tumultuous second decade – introduction”, en *Revue d'integration europeenne. Journal of european integration*, Vol.42, núm. 3.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANITATION, ILO (2020). Monitor 1st Edition “COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses 18 March 2020”, 18 de marzo de 2020. [bit.ly/3a5ckqG]
- LANTARÓN, D. – SERRANI, L. – FERNÁNDEZ, S. (2020). “Panorámica mundial de la lucha contra los efectos del COVID-19 en las relaciones de trabajo: fotografía de una dinámica cambiante”, en www.cielolaboral.com
- LÓPEZ AHUMADA, J.E. (2020). “Medidas de protección laboral y de seguridad social aplicadas en España durante el estado de alarma provocado por la epidemia del Covid-19”, en *Revista Actualidad Laboral* (Lima, Perú) 4 de abril de 2020. <https://bit.ly/34elDDy>
- LÓPEZ AHUMADA, J.E. (2020). “Crisis del empleo y protección social en España con motivo del estado de alarma del Covid-19”, en *La Justicia Urugua-*

ya: revista jurídica, Thomson-Reuters, 9 de abril de 2020. <https://bit.ly/2w-znzdq>

MARX, I. – NOLAN, B. (2013). “Trabajadores pobres”, en *Papeles de economía española*, núm. 135, 2013.

MENDOZA LEGOAS, L. (2020). “Una mirada comparativa a las medidas laborales adoptadas por siete países contra el Covid-19 en instituciones centrales de las relaciones de trabajo”, en *Actualidad Laboral* (Perú), 7 de abril de 2020.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2020). *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus*, 2020. [bit.ly/3a4WwUO]

MORENO SOLANA, A. (2020). “Prevención de Riesgos Laborales y Covid-19 (coronavirus): dificultades para el cumplimiento de las obligaciones preventivas”, en *Foro de Labos*, 29 de marzo de 2020.

ORTIZ LALLANA, M^a.C. (1983). *La fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo*, Universidad de Zaragoza, 1983.

PINHEIRO, V. (2020). “América Latina y el empleo en tiempos del COVID-19”, en OIT, 27 de marzo de 2020. <https://bit.ly/2Vhi7E6>

RODGERS, L. (2013). “Trabajadores vulnerables, trabajo precario y las justificaciones para el derecho del trabajo: un estudio comparado”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, núm. 1.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. (2009). “Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo”, en *Diario La Ley*, núm. 7245.

RYDER, G. (2020). Declaración institucional de la OIT, de 27 de marzo de 2020.

SÁNCHEZ CASTRO, I. (2020). “Medidas legales adoptadas en el ámbito laboral peruano debido al COVID-19”, en Cielo Laboral, www.cielolaboral.com <https://bit.ly/2UWrWZi>

SÁNCHEZ CASTRO, I. (2017). “Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

- SERVAIS, J.M. (2020). “El Covid-19 ¿Qué nos dice la OIT?”, en www.cielolaboral.com, abril 2020.
- VALLESPÍN, F. (2020). “El futuro ya está aquí”, en *El País*, 5 de abril de 2020.
- VAN HO, T. (2020). “International Economic Law and COVID-19”, apartado 9. [<https://bit.ly/2Xu8hlo>].
- VAN PARIJS, P. - VANDERBORGHT, Y. (, 2018). Ingreso básico. Una propuesta radical para una sociedad libre y una economía sensata, ed. Grano de Sal, 2018, México.

