

# **1. NUEVOS INGRESOS**



En la Junta del día 30 de noviembre de 2021 tomó posesión de su plaza de Número la Académica Excm. Sra. doña María Emilia Casas Baamonde, que fue contestada en nombre de la Corporación por el Excmo. Sr. D. Fernando Suárez González.

El Extracto de su discurso es el siguiente:

### **EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA PANDEMIA DE LA COVID-19. ¿Y DESPUÉS?**

Por la Académica de Número  
Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Emilia Casas Baamonde\*

El discurso de recepción en esta Real Academia ha de versar sobre un tema importante de las Ciencias Morales y Políticas.

La pandemia del SARS-CoV-2, la mayor y mas letal pandemia que ha asolado al mundo desde hace un siglo, ha sido un acontecimiento absolutamente excepcional, que ha causado muertes y desastres que ni siquiera podíamos haber imaginado, ha cambiado la vida y las fórmulas de convivencia de la humanidad, y ha provocado una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes, en la que el Derecho del trabajo ha desempeñado un papel estratégico. No podía ser de otra manera, pues el Derecho del trabajo es la disciplina jurídica que formaliza la voluntad política y social reguladora de un fenómeno económico-social tan básico y fundamental como la prestación de trabajo personal para otro y para organizaciones empresariales y públicas. Naturalmente, su perímetro no está ni permanente ni definitivamente fijado. Acoge el Derecho

---

\* El texto completo de este discurso, así como la contestación a cargo del Académico Excmo. Sr. D. Fernando Suárez González, puede consultarse en la página web de la Real Academia.

de la seguridad o protección social, manifestación, como la legislación laboral, del Estado social, que atiende a la protección de las personas ante situaciones de necesidad, con la asistencia y prestaciones sociales suficientes que el constituyente ha ordenado a los poderes públicos dispensar (art. 41 CE). Ese Derecho hubo de poner a punto con urgencia y carácter coyuntural soluciones normativas excepcionales para combatir la crisis sanitaria y sus gravísimos efectos de todo orden. Un Derecho de excepción lo es para un tiempo de excepción, y nada más. Pero se equivocará gravemente quien minimice los efectos de la pandemia, desde luego en el incremento de las desigualdades sociales, y haya caído en la tentación de pensar que el Derecho excepcional, a término, de la emergencia sanitaria no dejaría rastro. De hecho, lo ha dejado ya, con una huella notable y fácilmente perceptible, en la evolución siempre en curso de los ordenamientos laborales, y en la evolución de nuestro ordenamiento laboral en concreto.

Me he ocupado de los comportamientos y expresiones normativas, la institucionalidad renovada, con que el Derecho del trabajo y de la seguridad social, formas de intervención del Estado con distintos fines, se conjuntaron para aportar el arsenal técnico de sostenimiento de empresas y de la renta de los hogares afectados por la crisis, una necesidad acuciante en la emergencia sanitaria, primero, y en la inmediata emergencia económica y social después. Y de averiguar si ese Derecho emergente fue efectivo en esa tarea, y si aquel tiempo difícil introdujo un proceso de cambio real en el cumplimiento de sus funciones capaz de alumbrar un nuevo modelo teórico para el futuro.

El tema objeto de este discurso de ingreso ha sido una elección que he considerado exigida por la realidad de ese tiempo y del futuro que ha abierto. Los solemnes discursos académicos de ingreso expresan las preocupaciones personales de quien los pronuncia y de su respectivo momento histórico. La pandemia del nuevo coronavirus, la peor en un siglo, y sus graves efectos de todo orden, que han supuesto un giro planetario en el que se juega el futuro de varias generaciones, ocupan un lugar relevante en el debate global de ideas. Un Derecho preocupado por los términos que tratan de explicar el presente, y avanzan el discurrir futuro, no podía permanecer ajeno a ese debate.

La pandemia puso ante nuestros ojos algunas evidencias: el valor de la salud, de la sanidad pública y de la investigación bio-médica, de la protección de las personas mayores, la centralidad del trabajo en sus distintas manifestaciones, y, entre ellas, del imprescindible trabajo de cuidado, incluido el sanitario, que mayoritariamente recae sobre las mujeres, del mantenimiento del ecosistema empresarial y productivo y del empleo. La COVID-19 dejó dramáticamente al descubierto los defectos «estructurales» de nuestro mercado de trabajo y de nuestro sistema productivo, las insuficiencias de nuestras políticas sanitaria, de empleo y sociales y de nuestro ordenamiento laboral y de protección social.

Cuando irrumpió la pandemia del nuevo coronavirus, las consecuencias de las políticas económicas aplicadas en la crisis financiero-económica de 2008 sobre el ordenamiento laboral y otros ámbitos sociales del «bienestar» en el marco de la gobernanza económica europea de la pasada década, a las que se añadieron los efectos de la digitalización en la polarización del empleo y en el vaciamiento de las clases medias laborales, retrataban nuestro desigual, segmentado y precario mercado de trabajo, con una estructura empresarial pequeña y mediana y una elevada tasa de desempleo, temporalidad e informalidad, particular afectación de las mujeres, los jóvenes y los parados de larga duración, riesgo de pobreza salarial, y decrecimiento de nuestro sistema de seguridad social, sanitario y de protección social. No estábamos preparados para afrontarla, tanto por unas políticas públicas y una legislación laboral y de seguridad social inadecuadas, cuanto por malas prácticas de contratación y gestión del trabajo.

La pandemia global ha sido un caso paradigmático de fracaso de la gobernanza de las instituciones globales e, inicialmente, de las instituciones europeas. Las imágenes de médicos y enfermeras en los hospitales de todo el mundo improvisando EPI con bolsas de basura de plástico fue el símbolo del fracaso crónico de la globalización, los mercados libres y las cadenas de suministro. Las organizaciones de la gobernanza «globalista» proclamaron la sustitución temporal de la ortodoxia fiscal, practicada durante décadas bajo el «consenso de Washington», reconocieron la necesidad de afrontar la crisis con programas de estímulo económico, y ofrecieron su ayuda a los Estados.

El 13 de marzo de 2020 –el mismo día que la OMS había declarado que Europa era el epicentro de la pandemia– la Comisión Europea aprobó su Comunicación sobre la necesidad de una «respuesta económica coordinada al brote de COVID-19». En aquel momento, *diecisiete Estados* aplicaban ya regímenes temporales de reducción de jornada, que la Comisión apoyó para aliviar las repercusiones de los confinamientos sobre el empleo, junto al recurso a prestaciones de enfermedad o de desempleo como soporte de la renta de los hogares, y la promoción del teletrabajo. En su posterior Comunicación al Consejo, de 20 de marzo, estimó, ante la gravedad de la crisis económica, que, por primera vez desde su introducción en 2011, concurrían las condiciones para la activación de la cláusula de salvaguardia general, y pidió al Consejo que respaldase esa conclusión a fin de aclarar la situación para los Estados miembros, de modo que sus políticas en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento quedasen al margen de las obligaciones presupuestarias que, normalmente, resultarían de aplicación, para poder incurrir en déficits mayores. La *declaración conjunta* del Consejo Europeo de 26 de marzo consideró un «gran avance» el uso sin precedentes de la cláusula general de excepción del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, como también lo había sido la aprobación del marco temporal aplicable a las ayudas estatales de la Comisión, mecanismos ambos destinados a proporcionar flexibilidad y a reforzar la economía para que los Estados pudieran hacer «todo» lo que fuera «preciso» en el brote de COVID-19.

La crisis sanitaria, cuya extensión incontenible fue fruto y expresión de la interdependencia global de las personas y de los sistemas sanitarios, económicos y laborales, recuperó para su gobierno a los Estados y su soberanía.

Volvieron los Estados intervencionistas del mercado, los Estados sociales y democráticos (o democráticos liberales de derecho). Los Estados fueron los protagonistas de la reacción contra el virus con sus sistemas sanitarios y sus políticas económicas, fiscales, laborales y de protección social. Fracasaron en la gestión inicial de la crisis, que comenzó con una trágica improvisación y falta de medios para atender a las personas enfermas y de equipos de protección personal para los trabajadores esenciales o críticos, sanitarios y socio-sanitarios y otros, agudizadas por la interrupción de las cadenas mundiales de suministros, el incremento de la demanda y la incapacidad para producirlos. Las leyes de seguridad y salud en el trabajo se incumplieron. Sin embargo, los Estados reaccionaron y afirmando la preminencia de su papel, sustituyeron al mercado y apuntalaron la economía de mercado. Se preciaron de poner en marcha los mayores programas de estímulo de todos los tiempos, haciendo buena su propia tradición de incremento de su poder en catástrofes naturales y en guerras.

Frente a una falsa apariencia igualitaria en su universalismo y capacidad dañosa –«el virus no distingue» de los discursos políticos de primera hora de alguno jefes de Estado y de Gobierno europeos–, la COVID-19 se alimentó de la desigualdad preexistente y produjo mayor desigualdad en todos los países y entre ellos, profundizó las disparidades socio-económicas y raciales y afectó mas intensamente a los colectivos mas vulnerables, como prueban, sin excepción, los estudios y datos estadísticos sobre la enfermedad y su letal efecto de mortalidad en los distintos países.

Las condiciones de trabajo que se venían «disfrutando» tuvieron un papel destacado en la desigualdad y en la mayor devastación pandémica: naturaleza y tipo de contrato, condiciones retributivas, de seguridad y salud y de protección social. La pobreza, y la pobreza laboral, se mostró en toda su dureza, sobre todo allí donde no había Derecho del trabajo. La propagación de la enfermedad y la paralización productiva –los cierres nacionales de la economía– la agravaron, amenazando a cientos de millones de personas con una pobreza severa y con incrementar la desigualdad de género y étnica, amenaza que desafortunadamente se convirtió en realidad. La pandemia detuvo el progreso hacia la paridad de género en varias economías e industrias, aumentó la brecha global –que se amplió en casi 0,6 puntos porcentuales en comparación con el índice de 2020– y reabrió brechas de género ya cerradas al ser el trabajo de las mujeres el mas afectado por los cierres y la rápida digitalización y automatización y por el incremento del trabajo de cuidado familiar. Los grupos históricamente desfavorecidos resultaron más perjudicados: trabajadores temporales, parciales, a la llamada, con contratos cero horas, colaborativos y de la «*gig economy*», autónomos económicamente depen-

dientes y falsos autónomos, de las cadenas de suministros, y, obviamente, los trabajadores informales y los desempleados de larga duración y de duración no tan larga sin posibilidades de empleo en la parálisis económica y sin rentas de sustitución ni ahorros.

La crisis de la COVID-19 planteó de la noche a la mañana la cuestión capital de la existencia misma de los Derechos del trabajo para trabajadores y empresas. En todos los países, la pandemia manifestó la dependencia existencial de las empresas y de los trabajadores de las soluciones de sus ordenamientos laborales y de protección social; al tiempo provocó una situación inédita, que podía amenazar la existencia de los propios Derechos del trabajo.

Resistieron mejor las economías, los mercados de trabajo y los sistemas jurídico-laborales y sociales más fuertes e igualitarios, con escaso paro y sustentados sobre la valoración del trabajo y la consideración de que la protección de los trabajadores no solo garantiza el funcionamiento adecuado del mercado de trabajo, sino también la productividad, la eficiencia del sistema económico y la cohesión social.

La emergencia sanitaria hizo patente el desenfoco de ciertas respuestas normativas a las crisis anteriores y a las transformaciones en curso, que habían colocado en desventaja a países como el nuestro con estancamiento en la calidad del empleo, y de nuevo en su volumen desde 2019, debilitación salarial y de la negociación colectiva, y sistemas laborales y de seguridad social ineficientes e injustos. La dependencia de nuestra economía del turismo internacional y la mala calidad del empleo, con un exceso injustificable de contratación temporal de fácil destrucción sin apenas trabas legales, de contratos atípicos y de trabajo informal, dibujaron la magnitud de la crisis económica: el mayor desplome en tiempos de paz con una rápida e intensa pérdida de empleo.

A la luz de la crisis de la COVID, y de las respuestas de los Estados, se libraron numerosos combates políticos sobre la salud, la economía y las libertades democráticas, y también una nueva pugna por el alma del Derecho del trabajo y de la seguridad social.

Los Gobiernos estatales de distintas ideologías, sin abandonar la disputa política, confluyeron en una ley laboral europea común, incluso global. Se fraguó un «modelo europeo» de Derecho del trabajo excepcional en la emergencia de la pandemia, que no fue producto de la Unión, ni de acuerdos interestatales. Los códigos de señales de los Estados coincidieron en la utilización de unos mismos o similares instrumentos jurídicos, pese a sus singularidades y numerosas variantes técnicas y a su diferente capacidad de protección, para apoyar la salud pública, el mantenimiento de las empresas, el empleo, y los ingresos de los trabajadores. La Unión concurrió a su financiación, entre otros

instrumentos, con el SURE, por valor de 100.000 millones de euros, para garantizar las ayudas a los trabajadores a través de los planes nacionales de reducción del trabajo o medidas similares y las relacionadas con la salud, en particular en el lugar de trabajo.

Piezas básicas de ese Derecho del trabajo y de la seguridad social emergente y excepcional, para sostener las rentas y proteger a las familias, fueron el *teletrabajo temporal «a domicilio»*; el recurso generalizado, generalmente en el sector privado, a *dispositivos temporales de reducción y suspensión del trabajo (short-time work schemes, ERTE)* y, en su caso, a regímenes de desempleo total y parcial temporales, que funcionaron manteniendo el empleo y, reducidas las rentas salariales, socializando los costes de retención de los trabajadores a través distintas técnicas; el establecimiento de nuevas y específicas medidas de *seguridad y salud en el trabajo* para preservar la vida y la integridad física de los trabajadores; la *imposición de excepciones o «derogaciones» a la duración máxima del tiempo de trabajo* semanal y mínima de los descansos de los trabajadores imprescindibles o vitales; la disposición o aceptación de *modificaciones contractuales salariales y de los tiempos de trabajo y de no trabajo*, en algunos ordenamientos con obligación de los trabajadores de utilización de las vacaciones y de los «créditos de tiempo» si la empresa permanecía obligada a pagar el salario sin trabajo; la utilización masiva de *prestaciones o pagos por enfermedad y aislamientos* para evitar contagios; la facilitación extraordinaria del acceso de los trabajadores a las *prestaciones de desempleo, de protección a la familia o de licencias parentales y de subsidios o derechos de conciliación de la vida familiar y laboral* por el incremento de las necesidades de cuidado y el cierre de los sistemas educativos. La protección de la vulnerabilidad extrema contó en algunos ordenamientos con *ingresos mínimos sociales o vitales* o con su instauración.

Los Gobiernos rechazaron que la emergencia sanitaria pudiera aprovecharse para producir despidos. No todos limitaron los despidos sin causa o con causa en la pandemia. De hecho, fue ésta la cuestión en la que el grado de convergencia de las normas excepcionales adoptadas por los Estados fue mas bajo. En Italia, las normas de emergencia incorporaron desde el inicio de la pandemia un llamado *blocco* de los despidos económicos, que se levantaría, con condiciones, el 30 de junio de 2021. La recepción en España de una fórmula próxima a la italiana, de descausalización de los despidos económicos y por causas empresariales, por el RDL 9/2020, de 27 de marzo, convertido en Ley 3/2021, de 12 de abril, fue polémica al no contar con el previo acuerdo empresarial y considerarse lesiva de la libertad de empresa pese a su carácter contingente, temporal. Contó después con el acuerdo de los interlocutores sociales y estuvo en vigor hasta el 28 de febrero de 2022 por el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre.



Ese Derecho del trabajo y de la seguridad social de la emergencia de la COVID-19, en nuestro país, se sirvió de la aprobación gubernamental de normas excepcionales de urgencia en una sucesión temporal frenética. Desde marzo y hasta el final de 2020, se aprobaron 34 decretos-leyes, 33 de ellos de medidas urgentes y excepcionales frente a la pandemia, 27 con normas laborales y de seguridad social, incluyendo tres de ellos regulaciones de vocación estructural sobre el ingreso mínimo vital y el teletrabajo. La legislación excepcional de urgencia continuó en 2021, aunque con un menor ritmo al haber quedado ya diseñados los trazos del Derecho del trabajo epidemiológico e incluso agotados algunos de sus efectos en 2020. No obstante, se aprobaron 32 decretos-leyes; 19 de ellos relativos, en todo o en parte, a medidas de respuesta a la pandemia, de contenido laboral y de seguridad social 14 de ellos, 5 parcialmente o totalmente estructurales que se dijeron relacionados o que trajeron su razón de ser de la COVID-19 en el marco de los fondos *Nex Generation EU* y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En el Derecho excepcional pandémico la modificación legislativa no cesó en un tiempo de estrés legislativo, en que se siguió un método de goteo sobrevenido, aproximado al del ensayo y error, con constantes rectificaciones, matizaciones o mejoras respecto de las previsiones normativas aprobadas poco tiempo antes. Aunque en todos los países el aluvión normativo perentorio se desarrolló con una rapidez inusual de marzo a mayo de 2020, seguramente en ninguno el ritmo de progresión y auto-reforma normativa fue tan elevado como en el nuestro y en pocos la exclusión de la ley parlamentaria y de la negociación colectiva del sistema de fuentes de los Derechos del trabajo de la pandemia fue tan drástica. La legislación gubernamental de urgencia fue el mecanismo de normación del Derecho del trabajo en y para la emergencia y ordinario durante la pandemia, siendo incierta su conversión en ley pese a haberse decidido por el Congreso de los Diputados. Ausente la negociación colectiva, el diálogo social legitimó la legislación de emergencia. El Derecho del trabajo y de la seguridad social pandémico concluyó con el Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, que prorrogó la regulación de los ERTE extraordinarios COVID y las medidas de protección por desempleo extraordinarias de los trabajadores fijos discontinuos y fijos periódicos hasta el 30 de marzo –fecha de entrada en vigor completa de la reforma laboral aprobada por Real Decreto-ley 32/2021, 28 de diciembre– y el Plan MECUIDA y las medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural hasta el 30 de junio de 2022, al tiempo que pilotó la transición desde ese Derecho coyuntural a los mecanismos estructurales de defensa del empleo establecidos por la reforma laboral del 2021, sin dejar de reformar numerosas normas de la legislación de emergencia pandémica.

El Derecho del trabajo y de la seguridad social de la emergencia no fue un Derecho enteramente nuevo: actuó predominantemente en el terreno de la aplicabilidad de normas con rango de ley, y en ocasiones reglamentario, ya existentes en el ordenamiento jurídico ordinario. Las soluciones excepcionales adoptadas con carácter temporal desplazaron parte de la legalidad ordinaria en

vigor, excepcionando, modificando o condicionando *pro tempore* su aplicabilidad o creando nuevas normas con igual finalidad excepcionadora o particularizadora. Fue un Derecho «derogatorio» temporal, modalizador de la aplicación o inaplicativo del ordinario. No fue un Derecho reformista de la legalidad ordinaria, o lo fue en escasa proporción –mayor a medida que se alargaba la epidemia, en que ese Derecho se adentró en reformas estructurales–, y no siempre encontró justificación en la utilización de la legislación de urgencia. Fue un Derecho auto-reformista de la serie interminable de decretos-leyes, en que las regulaciones posteriores modificaron, complementaron, desarrollaron, prorrogaron, subsanaron omisiones y olvidos e incluso interpretaron –cambiando el sentido sin proceder a su rectificación formal– las anteriores, que con rapidez inusitada resultaban insuficientes.

El cuantioso Derecho estatal y autonómico «menor», aún mas numeroso, urgente o apremiante, de publicación diaria en su inicio desde el 15 de marzo de 2020, siguió la evolución de la famosa curva de la pandemia hasta la desescalada y sus fases posteriores, por lo que tampoco estuvo exento de modificaciones, actualizaciones y rectificaciones sucesivas, en el espacio de un día en ocasiones. La queja de inseguridad jurídica ante el tsunami normativo fue general.

El Derecho del trabajo de la emergencia, atropellado, incompleto y efímero, no fue, sin embargo, un Derecho marginal. En el conjunto normativo laboral y de seguridad social ordinario produjo enfoques innovadores, demostrativos de que las cosas podían hacerse de otra manera. Fue en cierto sentido un Derecho transformador ante los repentinos acontecimientos vividos por el mundo del trabajo.

Ese Derecho del trabajo y de la seguridad trató de evitar, en esencia, que una situación coyuntural, como la pandemia, tuviera un impacto negativo de carácter estructural sobre la actividad económica y el empleo. Dirigió sus esfuerzos de reinstitucionalización a la facilitación y agilización de las instituciones de mantenimiento del empleo y a la contención de las instituciones de extinción de los contratos, así como a la extensión de la protección de la seguridad social.

El teletrabajo COVID tuvo carácter preferente, «prioritario» «frente a la cesación temporal o reducción de la actividad» a través de los ERTE extraordinarios COVID, como medida de ahorro de recursos públicos. Según el Banco de España, se triplicó, en su versión asalariada, en el confinamiento –alcanzando un 31,7%– para después descender según la curva de la pandemia y la flexibilización de las restricciones, como en otros lugares del mundo; fue su consecuencia un menor número de horas de trabajo perdidas en las actividades y trabajos teletrabajables, y la estrategia mas relevante para el 80% de las empresas de servicios e industriales. Fue una realidad generalizada en el empleo pú-

blico, en el que fue obligatorio, salvo en los servicios esenciales, aunque su funcionamiento práctico no fue lo eficiente que debería haber sido.

Atendiendo a la serie de prestaciones por desempleo, el número de trabajadores en ERTE COVID, especialmente en suspensiones totales, fue, en unos días, superior al alcanzado en los años más afectados por la crisis de 2008-2012. En la segunda quincena de marzo de 2020 se contabilizaron 3,1 millones de trabajadores en ERTE COVID. El desempleo temporal embalsado en los ERTE acogió a más de 3,5 millones de trabajadores en el mes de abril, en la fase más incisiva del confinamiento, de ellos 3.170.643 trabajadores (casi un 89%) en suspensión total por fuerza mayor; más personas, especialmente en suspensiones, que en la crisis de 2008-2012, una tasa de cobertura sin precedentes que equivalió a la suma de todos los trabajadores con expedientes de suspensión de contrato desde 1993, en los últimos 27 años, por tanto.

Los ERTE constituyeron la medida estrella del Derecho del trabajo de la emergencia. Desafortunadamente, no se preocupó nuestra legislación de emergencia de la formación de los trabajadores, principal instrumento de defensa del empleo y de lucha contra las desigualdades, hasta el mes de octubre de 2020 y, con alguna eficacia real, hasta su última regulación coyuntural de 2021. Las prestaciones de desempleo jugaron su papel, tradicional en las crisis, de principales estabilizadores automáticos de la demanda agregada y del tejido productivo. La tasa de cobertura, que no había recuperado los niveles anteriores a 2008, se disparó en el mes de abril por encima del 100%, reflejando el predominio de beneficiarios de la prestación contributiva por suspensión de contrato o reducción de jornada por COVID (2,3 millones). Los problemas estuvieron en la cuantía de las prestaciones —especialmente de las más bajas—, que no llegó a cubrir las rentas salariales dejadas de percibir en un reparto de sacrificios que produjo una disminución salarial generalizada. No se adoptaron medidas generales de compensación de la diferencia con los salarios de los trabajadores regulados, ni públicas, ni privadas empresariales, lo que no impidió acordarlo con los representantes de los trabajadores, en pacto individual, o, incluso, el pago unilateral de la empresa, como sucedió en algunos casos, o por las comunidades autónomas, como también sucedió en otros. El efecto de la no compensación de las prestaciones de desempleo conllevó la pérdida de poder adquisitivo de los afectados: el salario medio soportó un descenso del 11%, descenso mayor en los trabajadores de PYME, siendo el salario del segundo trimestre de 2020 el más bajo de los últimos 14 años. Los ERTE afectaron mayoritariamente a trabajadores con contrato indefinido (los trabajadores temporales representaron el 13%, y los fijos discontinuos apenas un 3%). La hostelería, el comercio y la reparación de vehículos a motor, las actividades administrativas y servicios auxiliares, la industria manufacturera, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y el transporte y el almacenamiento, concentraron el mayor número de ERTE.

El impacto negativo de la pandemia sobre el empleo fue especialmente intenso en el colectivo de trabajadores más vulnerables (asalariados temporales, mujeres, jóvenes, migrantes y empleados con bajo nivel de formación, los grandes perdedores de la crisis).

El Derecho del trabajo y de la seguridad social de la pandemia ha hecho visible la necesidad, ya existente, de reformas legislativas de envergadura guiadas por un cambio de orientación hacia una distinta valoración social del trabajo y de los sistemas públicos de seguridad y protección social. *Nex Generation EU* ofrece el marco adecuado para esas reformas estructurales, que han de atender a la transformación digital y climática para asegurar transiciones justas. La igualdad es el valor prioritario de los Estados sociales y de las democracias liberales en este momento histórico.

El Derecho emergente en la crisis sanitaria demostró que el trabajo y el empleo podían calificarse de bienes jurídicos protegibles por sí mismos, como venía señalando la doctrina laboralista tiempo atrás, y no como epifenómenos del crecimiento económico y de la competitividad empresarial en el conjunto de medidas de la gobernanza económica de la Unión. El de la emergencia pandémica fue, con sus defectos, un Derecho del trabajo llamado a restablecer la ética y los derechos en la lógica económica, en la economía de mercado.

La recuperación de la ley y de la previsibilidad regulatoria es un objetivo irrenunciable para la calidad de la democracia y la seguridad jurídica, esencial para el fomento de las inversiones de todo tipo, también en los trabajadores, las instituciones del trabajo y de la protección social.