

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

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

Comité Evaluador

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

Comité de Redacción

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

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Salvador Perán Quesada

**La garantía social de las personas mayores.
Derecho social de ciudadanía
a un envejecimiento activo, participativo
y saludable**

Bomarzo, 2026

ISBN: 9791388063039

*Una reseña por José Ignacio García Ninet**

El libro que se recensiona y con el cual se dialoga continuamente, usando sus mismas palabras en muchas ocasiones, consta de 10 Capítulos, una Presentación y un Epílogo. En la Presentación del Libro se plantea nuestro Autor como «Promover el desarrollo de una sociedad para todas las edades» y para ello nos recuerda al muy admirado Antonio Machado, que en su celebrada obra *Campos de Castilla* evocaba una visión vitalista y positiva de la vejez y la vida que se desenvuelve hasta sus últimas consecuencias. Nuestro recensionado «incorpora en esta meditada, sistemática y exhaustiva obra, un pensamiento de carácter humanista, dirigido a favorecer el desarrollo integral de las personas en todas y cada una de sus facetas vitales (desde la cuna a la tumba, que así nos trata de proteger un sistema público de Seguridad Social), entendido como garantía, pero sobre todo como enriquecimiento social, que destierre el pensamiento hegemónico marginalista por razón de edad».

La tendencia al envejecimiento poblacional constituye uno de los debates hegemónicos contemporáneos, de tal suerte que está presente en el modo en que repensamos el sistema de seguridad social, no solo desde la perspectiva de la sostenibilidad económica, sino también desde la perspectiva de la adecuación de nuestro sistema de previsión social a las necesidades derivadas de contingencias propias de las personas de edad

* Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de Barcelona (España).



avanzada, en especial en las situaciones de dependencia. Se trata de permitir el pleno desarrollo, como miembros de pleno derecho de la sociedad, a las personas en todos los momentos de su vida. Así, pues, integrar la perspectiva del envejecimiento activo significa cambiar el punto de vista de los instrumentos normativos dirigidos a la tercera edad, desde la protección y la dependencia a la integración y la autonomía. Se persigue que los servicios de cuidados se orienten a preservar la dignidad de la persona y su completa integración social, mediante su participación activa en la vida pública, social y cultural. La prohibición de discriminación por razón de edad, recogido en el art. 14 CE, cierra el sistema de garantías de las personas de edad avanzada y conecta con los principios generales de Naciones Unidas. La ONU identifica la importancia de los sistemas de protección social para las personas de edad, dirigidos a garantizar la seguridad de los ingresos, reducir la pobreza y defender el derecho de las personas de edad a la protección social. La nueva protección de la vejez está abriendo sectores de consumo y servicios fundamentales para la economía de todos los países demográficamente evolucionados.

Esta obra se propone analizar –y lo hace con gran profundidad y detalle– la ordenación jurídica de la garantía social en favor de las personas de edad en todos los niveles normativos, lo que supone el análisis de las normas legales que les afectan, junto con aquellas otras medidas de política social dirigidas a paliar contingencias o estados de necesidad, cuya finalidad es, por tanto, lograr su bienestar e integración social. Y todo ello se lleva a cabo desde el punto de vista de la legislación laboral y de la seguridad social y desde el punto de vista de las políticas sociales, en el ámbito nacional e internacional.

El Capítulo I trata sobre *El derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable*, significando que la cobertura integral de la vejez es un concepto que desborda el mero marco de previsión social de la protección, en tanto que contingencia social, llegando a la necesidad de crear instrumentos eficaces de integración, redes sociosanitarias, que atiendan los problemas específicos de la salud que se manifiestan en edades avanzadas, así como la necesidad de asegurar su participación y acceso en el conjunto de bienes sociales relevantes y espacios públicos, políticos y sociales. El tema está muy presente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los grandes Tratados Internacionales, en la Carta Social Europea (revisada) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como en nuestra Constitución de 1978 (art. 50). Como apunta el Autor de este excelente libro, «Una sociedad democrática debe perseguir la protección adecuada de las personas que integran la llamada tercera edad, mediante todos los medios y recursos que un Estado

de Bienestar ofrece». Somos conscientes de que los derechos sociales que garantiza el Título III CE no tienen la misma transcendencia que los derechos civiles y políticos que recoge el Título I CE, quedando fuera del círculo privilegiado de las garantías constitucionales recogidas en el art. 53, apartados 1 y 2, CE, y, en consecuencia, se limita su efectividad *a lo que dispongan las leyes que lo desarrollan* (art. 53.3 CE) y así lo reconoció la STC 215/1994, de 14 de julio. Pero ello no significa la arbitrariedad legal en el desarrollo de los mismos, pues los *principios rectores* son algo más que meras fórmulas programáticas: son principios claramente configurados que vinculan al legislador en la regulación legal o reglamentaria posterior, aunque no puedan ser directamente invocados ante los Tribunales de Justicia más que a través de las normas legales que los contemplan. En todo caso, el art. 10.2 CE obliga a la interpretación de las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades constitucionales de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Estado Español. El Autor analiza con detalle la Carta Social Europea – especie de Constitución Social europea –, de cuyo art. 23 se desprende el reconocimiento del derecho a seguir siendo personas plenamente integradas en la vida social a través de la garantía de recursos suficientes para llevar una vida digna y participar activamente *en la vida pública, social y cultural*. Asimismo, analiza *in extenso* los arts. 21 y 25 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el ámbito de la protección y el reconocimiento de derechos de las personas de edad.

El Capítulo II de esta obra trata de *La heterogeneidad de las normas internacionales que prohíben la discriminación por razón de edad en el trabajo*. Así, los tratados internacionales de Naciones Unidas consideran la *edad* como causa de discriminación prohibida, amparada, por tanto, desde la perspectiva de los derechos humanos, y, con referencia expresa, en el art. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996 y, a su vez, en el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1996. Resulta de gran interés el análisis que realiza de la jurisprudencia del TJUE en relación con el art. 6 de la Directiva 2000/78/CE, sobre el tema de las diferentes edades para acceder a la pensión de jubilación, sobre la legitimidad de la norma que fija la edad máxima de contratación y sus condiciones, sobre la edad como criterio diferenciador justificado por las políticas de empleo, el mercado de trabajo, etc.

El Capítulo III analiza *La edad como factor de discriminación en el empleo y la colocación en España*, tratando del contenido general de la prohibición de discriminación. En tal sentido el art. 14 CE recoge la prohibición de discriminación por una serie de motivos que a continuación la propia norma

enumera y, aunque no mencione expresamente la *edad* como causa de discriminación prohibida, el establecimiento de la cláusula abierta con la que finaliza el art. 14 CE supone su inclusión incondicional en el mismo. Cabe recordar que el artículo 4.2.ª ET, desde su primera redacción de 1980, incluyó el derecho a no ser discriminados, directa o indirectamente, para el empleo o una vez empleados por razones de estado civil, edad... Por lo que existe una traslación directa de la prohibición de discriminación constitucional al ámbito de las relaciones de trabajo. Ya desde sus inicios, el TC español ha venido entendiendo como contrario al principio de no discriminación la posibilidad de establecer como *condición única* para la extinción de un contrato de trabajo el hecho de alcanzar una edad determinada. El TS ha entendido que será razonable que los trabajadores afectados por las medidas de ajuste de plantilla sean aquellos que se encuentran más próximos a la edad de jubilación y, consiguientemente, con unas expectativas laborales muy cortas, sin que ello comporte la lesión del art. 14 CE. Por su lado, el TC ha determinado que la existencia de medidas efectivas llamadas a minimizar el perjuicio ocasionado al trabajador próximo a la edad de jubilación hace que el criterio de la edad resulte proporcionado, lo que nos conduce a concluir que la utilización de dicho criterio no vulnera el art. 14 CE al no constituir una discriminación por razón de edad. En resumen, el TC avala la doctrina de que el criterio de la edad, de forma específica y general, esto es afectando al conjunto de los trabajadores de mayor edad, será legítimo en función de las medidas compensatorias que se hayan adoptado para minimizar los efectos negativos que para el trabajador mayor de 55 años tiene la pérdida del empleo.

El Capítulo IV trata *El derecho social al empleo de los trabajadores mayores*. El art. 40 CE impone a los poderes públicos la carga de desarrollar una política de pleno empleo. La Unión Europea ha incorporado el objetivo del pleno empleo como un asunto de interés común en el corazón del derecho originario, aunque de un modo programático e idealizado. De este modo el art. 3.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) establece como caracteres del mercado común interior el desarrollo sostenible de Europa, el crecimiento económico equilibrado y la economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, incluyendo entre los principios de la Unión la lucha contra la exclusión social, la discriminación y la defensa de la justicia y la protección social. Resalta el Profesor Perán Quesada que España, dada las características de nuestro mercado de trabajo y de la estructura poblacional, debe incorporar algunos de los principios señalados por el Comité Económico y Social Europeo en la necesidad de impulsar un contexto laboral de calidad, que

favorezca a todos los grupos de edad la entrada y la permanencia en el mercado de trabajo. Con fundamento en el art. 9.2 CE, el art. 17.2 ET prevé la posibilidad de establecer por Ley *exclusiones, reservas y preferencias* para ser contratado libremente, siendo de especial interés el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El Capítulo V trata de *Políticas de empleo y negociación colectiva*. Cabe apuntar que la DA 10ª ET permite que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que obliguen a la jubilación forzosa a los trabajadores de edad igual o superior a los 68 años cuando se cumplan dos condiciones: 1) que la persona trabajadora a la que afecta esta medida reúna los requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva; 2) que la medida adoptada en el CC se vincule a un objetivo de política de empleo, el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. Señala nuestro Autor que, en general, puede afirmarse que subsiste en la negociación colectiva una visión muy rígida de los poderes empresariales, lo que hace que las medidas adoptadas en las cláusulas convencionales se aproximen más a declaraciones programáticas que a acciones realmente operativas.

El Capítulo VI abunda en el tema del Capítulo anterior y versa acerca de las *Políticas de empleo en la negociación colectiva: la jubilación forzosa o el reverso de las políticas de empleo de los trabajadores mayores*. Nos señala nuestro Autor:

la relación entre edad y negociación colectiva sigue estando marcada por una clara preferencia por la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores mayores, en especial cuando han superado umbrales que les acerca o sitúa en las edades legales de jubilación, frente a otras opciones, como la jubilación activa o el impulso a la jubilación demorada, que tanto desea el legislador como mecanismo de sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones.

Como tantas veces ha declarado nuestro TC, el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, sino que supone también el derecho a un puesto de trabajo. Ha considerado el TC que la política de empleo, cuando se basa en imponer jubilaciones forzosas, debe ser entendida como una política de reparto o redistribución de trabajo y, como tal, puede suponer una limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores a fin de garantizar el derecho al trabajo de otro grupo. De esta forma, se justifica la limitación al derecho individual al trabajo de la persona trabajadora. Apunta el Profesor Perán Quesada que resulta paradójico que la negociación colectiva favorezca la expulsión de aquellos que poseen mayor experiencia

y práctica profesional o que penalice a aquellos que han mantenido una mayor ética formativa para ser sustituidos por trabajadores que, sencillamente, impliquen menores cargas económicas. No hay nada más contradictorio con las tendencias actuales que el adelantamiento de las edades de disfrute de las jubilaciones. La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, modificó una vez más la DA 10ª ET, y, una vez más, se permite a la negociación colectiva el establecimiento de cláusulas convencionales que determinen la jubilación forzosa del trabajador como medida de política de empleo. Sin embargo, las reglas adoptan un carácter diferente, un carácter más eficiente y protector, y se exige que la medida se vincule a un objetivo cierto de política de empleo, como el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

El Capítulo VII versa sobre *La protección por desempleo en función de la edad. Sus diferentes variables*. La doctrina constitucional ha afirmado con claridad que las prestaciones de desempleo son prestaciones de seguridad social *ex art. 41 CE*, dirigidas a proteger frente al desempleo de carácter involuntario y, en su dimensión contributiva, durante los periodos de tiempo asociados a la intensidad de las cotizaciones hechas al sistema. El derecho al desempleo es, por tanto, un derecho de configuración legal, lo que supone que su reconocimiento es constitucional, pero su desarrollo depende de las leyes que lo contemplen, si bien, y como ya se dijo en los capítulos iniciales, los *principios rectores* son algo más que meras fórmulas programáticas, son principios claramente configurados que vinculan al legislador en la regulación legal o reglamentaria posterior, aunque no puedan ser directamente invocados ante los Tribunales de Justicia más que a través de las normas legales que los contemplan.

El Capítulo VIII se refiere a *Los derechos de las personas mayores en el ámbito de la Seguridad Social*. Como muy bien recuerda nuestro Autor, «El propósito de la protección social no es la mera supervivencia, sino la integración social y la preservación de la dignidad humana». El derecho a la seguridad social, con la consideración como *derecho humano* de tipo humanista (sentimiento de justicia y de humanidad) y económica (progreso socio-económico de los trabajadores vinculado a los costes de producción), se fórmula ya en 1944, en la Declaración de los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia) de extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes lo necesitan y prestar asistencia médica completa. El derecho a la protección social se reguló en el Convenio OIT n. 102 de 1952, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, con carácter global por

cuanto abarca la práctica totalidad de las contingencias y prestaciones materializadas por los sistemas de seguridad social de los países desarrollados, propiciando un compendio completo de protección y con una marcada dimensión de modernidad. Estableció un conjunto de disposiciones, con el carácter de *mínimas*, que debían adoptar los sistemas de seguridad social de los Estados. También importante en el ámbito de la protección de la vejez es el Convenio OIT n. 128 de 1967, que garantiza las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes mediante pagos periódicos y revisables cada cierto tiempo, al que le acompaña la Recomendación n. 131 del mismo año. La norma más completa dirigida a la protección de los trabajadores mayores fue la Recomendación n. 162 de 1980, *Recomendación sobre los trabajadores de edad*. El Código Europeo de Seguridad Social de 1964 y su Protocolo recogen los principios del Convenio OIT n. 102 y garantiza (Parte V, arts. 25-30) el derecho a una prestación de vejez a las personas mayores que cumplan determinadas condiciones. La Carta Social Europea, revisada en 1996, afirma en su art. 12 que todos los trabajadores y sus familias tienen derecho a la seguridad social y en su art. 23 se garantiza, específicamente, el derecho a la protección social de todas las personas mayores. Cuando se aprobó en 1978 la CE, no se produjo un cambio sustancial en el modelo de seguridad social existente anteriormente. Para ello, el primer paso fue establecer el marco general en donde integrar nuestro modelo de seguridad social. A ello responde al art. 10.2 CE, cuando establece su función de interpretación heterónoma al prescribir que todos los derechos reconocidos en la CE deberán interpretarse conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las materias ratificados por España. El sistema español de seguridad social se caracteriza: 1) por el valor universal en sí mismo; 2) por su carácter público para todos los ciudadanos; 3) por la garantía de asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad; 4) por la suficiencia económica de las personas mayores, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas (art. 50 CE); 5) porque la seguridad social debe servir como garantía de la dignidad humana.

El Capítulo IX trata sobre *Edad y jubilación. Las diferentes fórmulas de prorrogar el trabajo activo*. El cumplimiento de una edad determinada es el factor que determina el derecho a no trabajar y a recibir una prestación económica a cargo de los servicios públicos durante todos los años de vida que le queden al jubilado. Este derecho universal de la persona, consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, debe ser garantizado por los Países que la integran, pero solo en los Países cuya Constitución se define “social” la edad marca realmente el comienzo del

trabajo remunerado y la edad pone fin al mismo. La edad de la persona trabajadora, en cuanto futura receptora de la prestación económica por jubilación, juega un importante papel en la sostenibilidad del modelo de protección establecido. De tal forma que cualquier alteración del modelo económico en el que se asienta el sistema de protección social la primera medida que se adopta tiene que ver con la edad. Así, se considera que debe retrasarse la edad de jubilación a fin de que el coste en la Hacienda Pública no se incremente y, a la vez, siga recibiendo las cotizaciones de los que siguen permaneciendo en el trabajo activo. A través de diversas y sucesivas reformas legales se ha ido modificando el TRLGSS español con medidas de especial calado, relacionadas con la edad y el tiempo de cotización y con la finalidad de preservar el Fondo de Reserva de las Pensiones de Seguridad Social, que afectan a determinados artículos de dicho texto legal y se trata de incentivar la permanencia en la actividad laboral mediante diversos mecanismos. Con la finalidad de facilitar la jubilación flexible, se permite la compatibilidad entre una actividad a tiempo parcial y la pensión de jubilación (art. 213.1 TRLGSS) y se establece la regulación de la jubilación activa. Desde hace más de una década, se suceden diferentes fórmulas con el objetivo de mantener a la persona trabajadora en activo pese a cumplir los requisitos para acceder a la jubilación, compatibilizando salario y prestación social. De modo coherente con la lógica de incrementar las edades reales de jubilación, la Ley 21/2021 amplía y mejora aquellos incentivos dirigidos a las personas trabajadoras que mantengan el empleo, una vez superada la edad de jubilación ordinaria, siempre que se cumplan con los demás requisitos para acceder a dicha pensión y siempre que se tenga el período mínimo de cotización necesario. Por su parte, la jubilación demorada comporta un incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación en caso de que se demore la jubilación respecto a la edad ordinaria que corresponda. Una posibilidad que, pese a los años que está en vigor, ha tenido poca incidencia en nuestro País, salvo en el caso de los trabajadores autónomos, presumiblemente, por su menor cobertura, aunque desde que se estableció la jubilación activa, parece ser la opción más demandada por este colectivo. En el ámbito del Pacto de Toledo, el RD-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, modificó el artículo 213.1 TRLGSS, estableciendo la posibilidad de que el disfrute de la pensión de jubilación fuera compatible con el trabajo a tiempo parcial del pensionista. Lo que le lleva a modificar, igualmente, el art. 215 TRLGSS y el art. 12, apartados 2 y 3, ET. La Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, y el RD 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos

de la misma, regularon la denominada jubilación flexible, previendo reglas de compatibilidad entre el percibo de la jubilación, en un importe reducido, y la realización de un trabajo a través de un contrato a tiempo parcial, así como las consecuencias de las cotizaciones efectuadas con posterioridad al momento de causar la pensión de jubilación. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, reguló la jubilación anticipada común o general en torno a dos fórmulas para su acceso anticipado: la libre voluntad de la persona trabajadora y la motivada por el cese en el trabajo, por causa no imputable a su voluntad. Quizá sería conveniente tener en cuenta la situación de quienes acceden a la pensión anticipada de forma involuntaria, y lo que representa la minoración de su pensión, por aplicación de los coeficientes reductores, en cuanto penaliza injustamente a las personas trabajadoras que han perdido su puesto de trabajo o no han podido ser recolocadas de nuevo, y ello por razones o intereses ajenos a su voluntad. El Profesor se pregunta: ¿por qué no encontramos incentivos a la jubilación demorada o a la jubilación activa en la negociación colectiva? Y señala:

Es evidente que los sujetos negociadores no muestran un especial interés en introducir estos incentivos en los convenios colectivos.

Por la dirección de la empresa no parece que exista un especial interés para ello, habiendo disponibilidad de mano de obra más joven, al menos igual (si no más) formada y cualificada, cuando, por lo demás, las políticas empresariales son favorables al relevo generacional y de rejuvenecimiento de las plantillas. Por la parte del trabajador la promoción del alargamiento de la vida profesional tampoco resulta especialmente favorable, salvo que se trate de un trabajo con muy alta retribución y de este modo le compense mantenerse en activo más que jubilarse.

El Capítulo X trata sobre *El contenido socio-económico del derecho a la protección adecuada y suficiente de las personas mayores en el marco de la Seguridad Social* y también sobre las previsiones económicas sobre la sostenibilidad del sistema español de seguridad social y el necesario mantenimiento de un sistema público de seguridad social para garantizar la protección de personas mayores. El carácter público y la finalidad constitucionalmente reconocida del sistema de la seguridad social supone que este se configura como un régimen legal, en que tanto las aportaciones de los afiliados, como las prestaciones a dispensar, sus niveles y condiciones vienen determinados no por un acuerdo de voluntades, sino por reglas que se integran en el ordenamiento jurídico y que están sujetas a las modificaciones que el legislador introduzca. El cuadro de derechos contenidos en el art. 41 CE es

un “mínimo garantizado”, que el legislador, a impulsos de la política jurídica o política social, puede concretar. La seguridad social se ha convertido en una auténtica función del Estado, lo que supone apartarse parcialmente de concepciones anteriores de la seguridad social en que primaba el principio contributivo y la cobertura de riesgos o contingencias, sin que ello signifique en absoluto que tal protección deba ser otorgada exclusivamente ante situaciones de necesidad. Señala acertadamente el Autor de esta interesante monografía:

el sometimiento al principio de estabilidad presupuestaria, en primer lugar, por la vía del derecho comunitario y del derecho positivo español, y, en segundo lugar, por su constitucionalización a través del art. 135 CE, y su refuerzo como gasto con prioridad absoluta, ha venido a modificar el estatus del Estado Social en España, condicionando la acción del legislador a un principio con marcado perfil ideológico ligado al liberalismo económico que postula el abstencionismo estatal frente a una mayor libertad de mercado, materializado constitucionalmente en el Estado liberal de Derecho.

La Ley 21/2021 recuperó el derecho a la revalorización de las pensiones con el fin de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo, al tiempo que estableció incentivos y medidas para favorecer la prolongación de la vida laboral. La pensión que deba recibir un jubilado ya no depende sustancialmente de lo que el jubilado haya cotizado a lo largo de su vida, sino del esfuerzo que toda la sociedad desee hacer para garantizar a toda la población una jubilación digna. La reducción del gasto público en seguridad es una medida que desplaza la riqueza desde las clases populares a los grandes grupos de inversión que desarrollan planes de pensiones privados. Es una medida que se fundamenta en la desprotección social, en especial de las clases populares.

El Epílogo trata sobre *El triángulo perverso. La política social al servicio de la reestructuración empresarial*, significando que, en el ámbito de las relaciones de trabajo, se prohíben los tratamientos menos favorables a las personas trabajadoras de mayor edad por el mero hecho de serlo, en especial la posibilidad de establecer como condición *única* para la extinción de un contrato de trabajo el hecho de alcanzar una edad determinada. Lo anterior no impide que la edad pueda conjugarse con otros fines legítimos para fundamentar tratamientos diferenciados, si supera la tacha de discriminación aplicando los criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad. El TS ha entendido razonable que los trabajadores afectados por las medidas de ajuste de plantilla sean aquellos que se encuentran más próximos a la edad de jubilación y, consiguientemente, con

unas expectativas laborales muy cortas, sin que ello comporte la lesión del art. 14 CE. El TS no encuentra tacha alguna de ilegalidad, si el tratamiento diferenciado por razón de edad proviene de un pacto adoptado por quienes se encuentran legitimados para ello, pero advierte nuestro Autor:

Mucho cuidado con la negociación colectiva y los márgenes que, en todo caso, debe respetar. Un acuerdo colectivo no es sinónimo de veracidad en todo su contenido, ni, por sí mismo, puede suponer la validez del pacto, sino todo lo contrario.

El TC considera que la existencia de medidas efectivas llamadas a minimizar el perjuicio ocasionado al trabajador próximo a la edad de jubilación hace que el criterio de la edad resulte proporcionado, lo que conduce a concluir que la utilización de dicho criterio no vulnera el art. 14 CE al no constituir una discriminación por razón de edad.

En conclusión, estamos ante una obra muy bien planteada, muy bien estructurada (con abundante y selecta bibliografía), trabajada con profundidad, donde se analiza todo tipo de normas (y jurisprudencia) nacionales e internacionales que afectan a la edad, y se hace, además, aportando análisis económicos que se nos suelen escapar a los simplemente juristas. La obra debería servir de plataforma/punto de partida necesario para que, por quien tenga responsabilidad de buen gobierno, se ordenara el análisis profundo de toda la problemática de la jubilación y que nos sirviera, al menos, para los próximos 25 años.

Red Internacional de ADAPT



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

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

