

DOCTRINARIAS

LA TERCERA EDAD EN EL DERECHO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Ponencia presentada en el X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Montevideo, Uruguay, en el mes de abril último.

OSCAR ERMIDA URIARTE (*)

Consejero Regional para Latinamérica y el Caribe de la O.I.T y Catedrático de Derecho Colectivo del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

() No obstante la vinculación del autor con la O.I.T., esta ponencia expresa sus opiniones personales sin comprometer a la organización mencionada.*

INTRODUCCION

1.- En la presente ponencia, el análisis de la situación de los trabajadores de edad ante el Derecho laboral y de la seguridad social será circunscrito a los países iberoamericanos, entendiéndose por tales los de América Latina, más España y Portugal.

A estos efectos, se seguirá el siguiente plan. **Primeramente** analizaremos la expresión "tercera edad" y otras similares, tanto terminológica como conceptualmente, con la finalidad de circunscribir el ámbito subjetivo del estudio (I). **En segundo término**, procuraremos determinar cuál ha sido la postura de "lo laboral", del "mundo laboral", ante las personas de edad avanzada (II).

En tercer lugar, se intentará precisar el enfoque constitucional de la cuestión, es decir se estudiarán las disposiciones que, en las Constituciones nacionales iberoamericanas se refieren al tema (III). Esta visión es seguida, **en cuarto término**, por el enfoque internacional, esto es, la normativa internacional que la OIT ha edictado sobre los trabajadores de edad (IV). A dicha altura, el marco estará lo suficientemente delimitado y afirmado como para incorporar, **en quinto y último lugar**, un capítulo sobre los puntos de contacto entre la tercera edad y el Derecho del trabajo y de la seguridad social o, si se prefiere, dicho de otra manera, sobre los problemas laborales concretos y específicos de los trabajadores de edad (V).

I. ¿"TERCERA EDAD"? CONCEPTO Y TERMINOLOGIA

2.- Utilizando dos expresiones de moda, podría decirse que una primera lectura de la bibliografía disponible deja la impresión de que el de **tercera edad** es un concepto **flexible**. En efecto, expresiones tales como vejez, ancianidad, tercera edad, edad avanzada y edad ma-



dura, aparecen, más o menos promiscuamente, en las diversas disposiciones, textos y estudios sobre el tema o próximos a él.

Lo que sucede, aparentemente, es que mientras algunos de esos términos son sustituibles, otros, en cambio, responden, bien a una flexibilización de la noción misma, bien a la incorporación de nuevos grupos a la problemática que antes era propia o exclusiva del de mayor edad.

En efecto. La expresión "**tercera edad**" sustituye -más o menos eufemísticamente pero sin duda con elegancia-, a la de **vejez** o **ancianidad**; por consiguiente, se ubica en los tramos superiores de la expectativa de vida y, estadísticamente se la fija a partir de los 60 o los 65 años. En cambio, la expresión "edad avanzada", si bien puede ser coincidente con las anteriores, admite sin duda un límite algo más flexible. Y finalmente, la aparición de referencias análogas a los **trabajadores maduros** o **de edad madura**, "flexibiliza" mucho más el límite inferior de la categoría. En este último caso, no se trata, en rigor, de un problema de determinación de fronteras cronológicas o biológicas, sino de la aproximación de los trabajadores de edad madura a parte de la problemática de los de edad superior.

3.- Se hace necesario, entonces, distinguir la concurrencia de distintos criterios delimitadores: hay un **criterio cronológico**, un **criterio biológico** y, aparentemente, subyace un **criterio laboral**, no claramente enunciado, pero existente y, para nosotros, fundamental.

El límite **cronológico**, fijado "objetivamente" con fines estadísticos y normativos, se basa en las ciencias médicas y demográficas, siendo generalmente ubicado entre los 60 y los 65 años. Ese sería el límite cronológico y estadístico entre la madurez y la tercera edad, que coincidiría con el período en el cual se producirían reducciones cuantitativas en el funcionamiento y rendimiento de todo o parte del organismo humano (1).



Pero frente a este criterio cronológico, "objetivo" o demográfico se presenta el denominado **criterio biológico**, que hace referencia al momento en el cual realmente, en cada ser humano, se produce ese descenso recién referido. Este límite biológico es necesariamente individual, propio de la capacidad psicofísica real de cada persona; el límite estadístico o cronológico, como toda estadística, es muy cómodo y útil, pero sólo **promedialmente** cierto.

4.- Además de estos dos criterios, parecería existir un concepto **laboral**, esto es, una determinada edad en la cual la problemática laboral del trabajador asume ciertas características comunes. Y así como los límites cronológico y biológico entre segunda y tercera edad pueden ascender en la medida en que mejoran las condiciones sanitarias de la población, el límite laboral tiende a descender en la medida en que empeora la situación del empleo.

En el ámbito laboral, la primera aproximación a la tercera edad, se da en relación con la edad de retiro y de acceso a la jubilación, esto es, con la finalización de la edad activa (2). Ella se ubica, según los diversos regímenes, aproximadamente entre los 60 y los 65 años, coincidentemente con el criterio cronológico

o estadístico. Así, por ejemplo, el párrafo 2 del artículo 26 del convenio internacional del trabajo N° 102 sobre norma mínima de seguridad social (1952), señala que la edad prescrita para el acceso a las prestaciones de vejez no podrá superar los 65 años (3).

Pero esta primera delimitación laboral es, hoy, desbordada. La recomendación N° 162 sobre los trabajadores de edad (1980) define a éstos como "todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación" (4). Se prescinde aquí de todo límite numérico y se asume un criterio puramente conceptual, específicamente laboral: la edad laboralmente "avanzada" (5) es aquella en la cual el trabajador comienza a enfrentar dificultades laborales derivadas de la edad. Y ésto, hoy por hoy, puede suceder antes de los 60 o 65 años de edad: generalmente, la situación del trabajador de 50-55 años que pierde su empleo, es tanto o más grave que la del de 60-65 años enfrentado a un retiro con posible acceso a la jubilación.

Estas preocupaciones han descendido más aún en la escala de edades cronológicas, registrándose en el Derecho comparado, diver-

(01) **Tercera edad y protección social**, en "Análisis Laboral", Lima 1989, vol. XIII No. 139, pág. 5

(02) No deja de ser significativo que la primera vinculación de la tercera edad con lo laboral se presente en el momento en el cual el individuo "sale" de lo laboral en sentido estricto (los economistas dirían: "el momento en el cual el individuo sale, institucionalmente, del mercado de trabajo formal").

(03) Sin perjuicio de facultar a la autoridad nacional competente para fijar una edad más elevada, "teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate".

(04) Artículo 1.1.

(05) Ya no "tercera edad" ni vejez.

(06) OIT, **Igualdad en el empleo y la ocupación**, Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra 1988, pág. 172.

so tipo de medidas de promoción del empleo de trabajadores de 40-45 años (6), lo que se refleja en estudios que se refieren, no ya a los trabajadores de edad avanzada, sino a "trabajadores de edad madura" (7).

Obviamente, no se trata de que una persona de 40, 50 o 55 años sea considerada anciana, ni mucho menos; lo que ha sucedido, en rigor, es que las condiciones económicas - específicamente las del empleo - han agudizado la inestabilidad ocupacional de los trabajadores "maduros", aproximando su problemática a la de los de edad avanzada y, a veces, hasta empeorándola.

Por otra parte, también es necesario puntualizar que este desplazamiento de los problemas de la vejez hacia los sectores de edad madura, no quiere decir, lamentablemente, que se haya aliviado la situación de los mayores.

En rigor, no ha habido un desplazamiento "hacia abajo" (hacia edades menores), sino un ensanchamiento del ámbito de las dificultades. Al menos en los países subdesarrollados, la situación social del anciano no ha mejorado: las pensiones son insuficientes y los mayores de 60-65 años buscan trabajo, el que, cuando se obtiene, es generalmente clandestino o informal (8).

5.- En mérito a estas consideraciones, las reflexiones que siguen no se referirán solamente a la "tercera edad" **stricto sensu**, sino que, en no pocas ocasiones, también considerarán a todos aquellos trabajadores que pueden verse expuestos a sufrir dificultades laborales a medida que sus edades avanzan.

II. LA TERCERA EDAD Y LO LABORAL: ¿PROTECCION, REPRESION O UTILIZACION?

6.- La doctrina enseña que en una **primera etapa**, el Derecho social encaraba las cuestiones del envejecimiento atendiendo exclusivamente a la provisión de prestaciones económicas de retiro o jubilación; si en algo la legislación laboral

propriadamente dicha se ocupaba de los ancianos, lo hacía con un criterio represivo, para combatir la competencia desleal que los jubilados podrían hacer a los "verdaderos" trabajadores.

En una **segunda etapa**, se alcanza una visión más amplia, que enfoca la recalificación y transferencia de tareas de los trabajadores de edad avanzada en forma de permitir la prolongación de la vida útil, "pues se ha advertido que la jubilación acarrea normalmente un cambio brutal en la situación social y en el estilo de vida de las personas", a menudo, aún cuando se les asegura una pensión decorosa; habría surgido así, "una nueva legislación laboral dirigida a la protección de las personas de edad" de la cual sería representativa la recomendación N° 162 de la OIT (9). Es en esta segunda etapa, que el tema de la edad avanzada deja de ser un problema exclusivo de la seguridad social, ya que, sin perjuicio de que continúe siendo una de las contingencias cubiertas por la seguridad social, comienza a ser, también, objeto de regulación por el Derecho Laboral en sentido estricto. Ahora el objeto no es sólo el pasivo, sino también el activo de cierta edad.

7.- Ahora bien; tenemos la impresión de que la etapa de "laboralización" del tema de la edad avanzada, no ha sido homogéneamente protectora. Por el contrario: nos parece que, en armonía con los conceptos flexibilizadores en boga, esa "laboralización", de la cuestión del envejecimiento ha estado impuesto exclusivamente por la preocupación, por el empleo y el **mercado de trabajo**. Una muy buena parte (una parte sospechosamente grande) de la literatura que "el mundo laboral" a dedicado a la tercera edad, al envejecimiento y a los trabajadores maduros o de edad avanzada, tiene por centro de gravedad al empleo: y esa literatura, que primero, durante varios años, promovió el temprano retiro de los viejos del mercado de trabajo, ahora promueve, a veces, la extensión del trabajo de los ancianos.

Claro que esto puede responder a cambios de óptica, a la necesaria corrección de errores que es esencial a la ciencia y al

progreso, pero algunos de los argumentos frecuentemente expuestos en esta literatura nos inspira cierta desconfianza. Un mínimo compromiso con la verdad (al que no puede renunciar ningún científico) y con la justicia (al que pueden renunciar los economistas, los sociólogos y politólogos, pero **no los juristas**), exigen cuestionar algunos de tales argumentos. Es preciso aclarar hasta que punto primero se quiso quitar a los viejos del mercado de trabajo (retiro obligatorio, jubilaciones anticipadas, etc.) para dar lugar a los jóvenes, y en qué medida después, al constatar que en los países industrializados - con alto porcentaje de personas de edad avanzada y pensiones más o menos altas -, los viejos resultaban muy caros para el seguro social se comenzó a sugerir su reinserción en el mercado de trabajo, para que se las arreglaran solos y no tener que "mantenerlos" (recientes postulados de prolongación del lapso de actividad, de tolerancia del trabajo de los jubilados etc.).

En todo caso, sean cuales fueren las motivaciones reales lo cierto es que las políticas de empleo han impuesto un permanente **corsi e ricorsi** al tratamiento del trabajo - pasividad de las personas de edad avanzada y que, cuando se traspasa el nivel de las declaraciones programáticas, las preocupaciones economicistas parecen ser las que marcan el ritmo.

8.- Llegados a este punto, se hace necesaria una breve digresión sobre el **peso demográfico de la**

(07) STANDING, Guy, *Flexibilidad de la mano de obra y marginación de los trabajadores de edad madura: propugnación de una nueva política*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1986, vol. 105, No. 3, págs. 393 y siguientes. Asimismo, ya los informes preparatorios de la recomendación No. 162, usaban esa expresión (OIT, *Trabajadores de edad madura: trabajo y jubilación*, Conferencia Internacional del Trabajo, 65ª Reunión: 1979, Informe VI-1, Ginebra 1978 y OIT, Idem, Informe VI-2, Ginebra 1979).

(08) Conf., para Perú. "Análisis Laboral"

(09) BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Derecho de trabajo*, Montevideo 1981, t. II, pág. 55.



tercera edad en las diversas sociedades, por que ello determina en parte, la importancia relativa del tema y, en medida aún mayor, las políticas a seguir.

En los países industrializados con economía de mercado (de América del Norte y Europa Occidental), la proporción de habitantes de edad avanzada es importante y -sobre todo- creciente, dado los bajos índices de natalidad y la alta expectativa de vida; la población de estos países envejece. Los habitantes de más de 60 años bordean o superan el 20% del total (10). El problema es cuantitativamente importante, desde dos puntos de vista: afecta a un porcentaje importante de la población, por un lado; y por el otro, tiene un costo económico igualmente considerable, debido tanto al peso demográfico de los sujetos, como al nivel más o menos alto de las prestaciones.

Pero en los países subdesarrollados, incluidos la mayor parte de los latinoamericanos (11), los datos son muy otros (12). En casi todos ellos, la población de 60 o más

años de edad representan menos del 10% del total. La expectativa de vida es baja y hay una alta tasa de natalidad, lo que determina que haya pocos viejos y muchos jóvenes (13). Como además las prestaciones de seguridad social son más bien bajas e ineficientes, el grupo de ciudadanos de tercera edad no es cuantitativamente importante, ni en lo demográfico, ni en lo económico.

O sea que, por el momento, todas las preocupaciones demográficas y económicas que han puesto a la tercera edad en el tapete de los países industrializados, carecen de sentido en los países latinoamericanos, salvo para un par de ellos.

Eso no quiere decir que el tema deba ser dejado de lado, ya que si bien carecería -para los susodichos países- de trascendencia económica, posee sí, una gran importancia humana. Y esa importancia humana es la que justificaría la protección del Derecho del trabajo y de la seguridad social, aún cuando la cosa no revistiera grandes consecuencias económicas. Pero claro: ello

supondría aceptar que el Derecho laboral sigue siendo protector y llevaría a revalorizar lo social por sobre lo económico (14). lo exige, entre otras cosas, sustraerse a los dictados de la moda.

III. EL ENFOQUE CONSTITUCIONAL.-

9.- El análisis constitucional es siempre importante. No sólo porque dichas normas ocupan el mayor nivel jerárquico nacional, sino porque, además, la constitucionalización o no de un determinado tema es un indicio de la importancia que al mismo asigna la conciencia jurídica del país en cuestión.

Y bien. Analizadas las Constituciones iberoamericanas, ellas pueden ser clasificadas en tres grandes grupos, si atendemos al tratamiento dispensan a la tercera edad y dejando de lado, además, lo que bien podría ser un cuarto grupo: el de los que no tratan el tema.

El primer grupo sería el de las constituciones que, de una forma más o menos tradicional, mencionan la vejez como una de las contingencias cubiertas por la seguridad

(10) MEUNIER-BOFFA, M. y SAUZEAU, M.-F., *Droit social*, Concours des fonctions publiques, París 1987, págs. 212 y siguientes; BLANCHARD, Francis, *La seguridad social en una encrucijada*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1980, vol. 99 No. 2, pág. 143; STANDING, Guy, ob. cit., pág. 396.

(11) Uruguay es una clara excepción dentro del ámbito latinoamericano: su estructura demográfica por edades es de "tipo europeo", dadas una relativamente alta expectativa de vida y una tasa de natalidad bajísima, con crecimiento demográfico casi nulo. Argentina también muestra una estructura demográfica por edades similar, pero su tasa de natalidad es un poco mayor.

(12) OIT, *Fomento del empleo y seguridad social*, Conferencia Internacional del Trabajo, 73ª Reunión: 1987, Informe IV-1, Ginebra 1987, pág. 21.

(13) En México y Perú, por ejemplo, cerca del 50% de la población es menor de edad.

social y /o que edictan -más o menos programáticamente-, el principio de protección al anciano. Tal es el caso, por ejemplo, de las Constituciones de Costa Rica (art. 51), Cuba (art. 47), Ecuador (art. 29 num. 1), Nicaragua (art. 77) Panamá (arts. 52 y 59), Uruguay (art. 67) y Venezuela (art. 51).

10.- El segundo grupo es el de las Constituciones que van más allá, proponiendo una consideración global de la "tercera edad", a la que aluden, por otra parte, utilizando este término. Es el caso de las Constituciones de España y Portugal.

El artículo 50 de las Constitución española de 1978 establece que "los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio".

Como se ve en el primer tramo de esta disposición se inscribe en el tratamiento tradicional del tema, apuntando a asegurar "la suficiencia económica", del pasivo a través de la seguridad social. Y la segunda frase, en cambio, apunta el bienestar general del ciudadano de edad avanzada, a través de la promoción de su adecuada inserción social, por medio de servicios que atiendan determinadas necesidades no necesariamente económicas. En suma, la clásica pensión para atender necesidades económicas, más servicios sociales para atender otro tipo de necesidades.

Por su parte, el artículo 72 de la Constitución portuguesa de 1976 dispone, en su parágrafo 1, que " las personas de edad tienen derecho a la seguridad económica y a condiciones de habitación y de convivencia familiar y comunitaria que eviten y superen el aislamiento

o la marginalización social", agregando en el segundo apartado, que "la política de tercera edad engloba medidas de carácter económico, social y cultural tendientes a proporcionar a las personas de edad, oportunidades de realización personal, a través de una participación activa en la vida de la comunidad".

Parecería que esta norma es la más ambiciosa en cuanto a procurar un tratamiento globalizador de la tercera edad en la propia Constitución. La cobertura económica no se limita a la técnica pensionaria y se enmarca en un conjunto de medidas, de diversa naturaleza, que deben atender al nivel económico, pero también a la integración familiar, social y cultural del anciano. Los comentaristas nacionales señalan que el parágrafo 1 consagra un derecho específico de las personas de edad avanzada, "derecho actual directamente regulador de relaciones jurídicas", para la atención del cual, el Estado debe desarrollar una determinada "política de la tercera edad", definida en el segundo apartado (15).

Es interesante destacar que estas dos Constituciones -la española y la portuguesa- hacen expresa mención a la familia en relación con la tercera edad: La primera dejando constancia de las responsabilidades de la familia para con sus miembros de edad avanzada, y la segunda edictando a la convivencia familiar como uno de los derechos del anciano, todo lo cual parece responder a una característica cultural muy iberoamericana (también italiana), no necesariamente compartida por otras sociedades.

En este marco, el de las Constituciones que pretenden proporcionar un tratamiento global de la tercera edad, se debe una mención a la Constitución argentina de 1946 - que rigió sólo hasta 1956- cuyo artículo 37 preveía expresamente unos numerosos " derechos de la ancianidad", que incluían la vivien-

da, la alimentación, el vestido, la salud, el esparcimiento, el trabajo, la tranquilidad y el respeto. Esta Constitución, al igual que las actualmente vigentes en España y Portugal hacía expresa alusión a las responsabilidades de la familia del anciano

11.- Finalmente la muy reciente Constitución brasileña de 1988, merece ser destacada por separado, ya que si bien no contiene un tratamiento global de la cuestión de la tercera edad, presenta, en cambio dos disposiciones específicas, una de las cuales es particularmente original a nivel constitucional (16).

Por una parte, el numeral XXX del artículo 7 incluye expresamente a la edad como uno de los motivos que no pueden justificar excepciones al principio de igualdad del trato. Por otra parte, el parágrafo VII del artículo 8 de la nueva Constitución de Brasil establece a texto expreso el derecho del jubilado afiliado a votar y ser votado en las organizaciones sindicales de trabajadores activos, lo que tiene importancia, por lo que más adelante se dirá (17).

IV. EL ENFOQUE INTERNACIONAL: LA RECOMENDACION Nº 162 DE LA OIT.

12.- La recomendación sobre los trabajadores de edad (Nº 162, de 1980) no es la única norma internacional del trabajo que se refiere a los trabajadores de edad avanzada

(14) ERMIDA URIARTE, Oscar, *Economía y Derecho laboral en América Latina*, en revista "Derecho Laboral", Buenos Aires 1988, año XXX No. 3, págs. 129 y siguientes.

(15) GOMES CANOTILHO, J.J. y MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa anotada*, 2a. edición, Coimbra, 1984, págs. 360 y 37.

(16) Además de la clásica inclusión de la vejez como contingencia propia de la seguridad social y como objeto de la asistencia social (artículos 201 a 203).

(17) *Infra*, párrafo 33

da: existen tales referencias, entre otras normas internacionales, en los convenios N° 102 sobre norma mínima de seguridad social (1952), N° 128 sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes (1967), N° 157 sobre conservación de derechos en materia de seguridad social (1982), en las recomendaciones Nos. 131 y 167, que acceden a los convenios 128 y 157 y en la recomendación N° 166 sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (1982).

Sin embargo, en la recomendación N° 162 (1980) la que se refiere sistemática, extensa y exclusivamente, a los trabajadores de edad avanzada: constituye el cuerpo central de la normativa internacional en la materia.

13.- La parte I de la recomendación, titulada "Disposiciones Generales", maneja la **denominación "trabajadores de edad"** para referirse a los sujetos de sus normas y utiliza lo que hemos llamado criterio laboral (18) para definirlos: "todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación" (art.1)

Asimismo, ubicando las preocupaciones fundamentales que recaen sobre estos trabajadores en la cuestión del empleo, advierte sobre la necesidad de evitar "que los problemas del empleo no se desplacen de su grupo a otro" (art.2).

14.- La parte II, con el título de "Igualdad de oportunidades y de trato", postula que todo Estado miembro de la OIT implante "**una política nacional** destinada a promover la **igualdad de oportunidades de trato** para los trabajadores, cualquiera fuere su edad", de forma tal que se logre "**impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad** en materia de empleo y de ocupación" (art. 3).

Una tal política debería contar con

la **participación** de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (arts. 4 lit a y 8) así como para asegurar el acceso de los destinatarios a los **servicios de orientación profesional y de colocación** (art. 5 lit. a).

15.- La parte III de la recomendación, denominada "Protección", indica que ésta debe ser la finalidad central de la política para los trabajadores de edad y señala medidas concretas en tal sentido.

Así, se postule la realización y divulgación de estudios sobre el tema (art. 12) y la corrección de aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento (art. 13). Específicamente, se recomiendan las siguientes medidas (arts. 14 y 19):

- (a) La reducción de la duración normal del trabajo de los trabajadores de edad dedicados a ocupaciones penosas, peligrosas o insalubres;
- (b) La voluntaria reducción progresiva de la duración del trabajo en determinado lapso pre-jubilatorio;
- (c) El incremento de la duración de las vacaciones pagadas en función de la antigüedad o de la edad;
- (d) El acceso voluntario a horarios flexibles y el horario normal diurno;
- (e) La implantación de sistemas de remuneración adecuados que no sólo tengan en cuenta la rapidéz de ejecución, sino también los conocimientos prácticos y la experiencia.
- (f) La readaptación profesional, especialmente en los casos

de reducción de personal por razones conómicas.

- (g) La adopción de medidas que faciliten o posibiliten la reincorporación a la vida laboral activa de los trabajadores de edad que se han alejado de ella debido a responsabilidades familiares.

16.- Finalmente (19), la parte IV de la recomendación N° 162 se ocupa de la "Preparación y acceso al retiro".

Al respecto se postula en primer lugar, la **voluntariedad del retiro** (arts. 14 lit. b, 21 lit. a, 22 y 29) y seguidamente, la **flexibilidad de la edad de admisión a las prestaciones por vejez** (art. 21 lit. b). Asimismo se destaca la necesaria **coordinación entre la jubilación y los seguros por desocupación** (art. 24), a efectos de cubrir aquellas situaciones de desempleo de personas de edad madura que probablemente no vuelvan a encontrar trabajo hasta llegar a la edad jubilatoria.

Todo ello debería complementar-se con **programas de preparación para el retiro** (art. 30). Al referirse a ellos, la norma supone la existencia de servicios sociales de asistencia médica y de reducciones de tarifas de ciertos servicios públicos para las personas de edad (art. 30, num 2, lit. a) y deja abierta la posibilidad de que exista compatibilidad entre el cobro de la pensión o jubilación y el desempeño de actividades profesionales, especialmente a tiempo parcial o por cuenta propia (idem lit. b).

(18) *Supra*, párrafos 4 y 5

(19) Hay también una parte V, sobre "Aplicación" de la recomendación.

V. SISTEMATIZACION DE LOS PROBLEMAS LABORALES CONCRETOS.-

17.- Destinaremos esta quinta y última parte del presente trabajo a expresar algunos de los diversos problemas laborales concretos de los trabajadores de edad. En otras palabras: procuraremos ahora, ordenar y enumerar **los puntos de contacto entre la tercera edad y el derecho del trabajo y de la seguridad social.**

Si el tema es abstraído del "ghetto" tradicional de la pasividad, puede apreciarse que todo a lo largo de nuestra disciplina se encuentran institutos que afectan a -o son afectados por- la edad avanzada del trabajador. Así, la cuestión se presenta o puede ser descubierta en los principios informadores de la disciplina, en el momento de la contratación individual, en sede de remuneración, en las causas de terminación de la relación de trabajo, en el Derecho colectivo del trabajo, y por supuesto, en el retiro y en todo lo que viene con él: la seguridad social y los servicios sociales.

1.- El principio de igualdad o de no discriminación.

18.- Desde el punto de vista estrictamente jurídico laboral y a menudo en contradicción con las políticas de empleo y las preocupaciones economicistas, la cuestión de los trabajadores de edad parece casi permanentemente presidida por un principio rectos, un "leit-motiv", un criterio siempre presente o, por lo menos, recurrente cual es el de **igualdad de trato o de no discriminación en el trabajo.** De conformidad con este principio, debería proscribirse por considerarse discriminatoria, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tuviera por efecto anular o alterar la

igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (20).

Si bien fue algo tardíamente que la edad llegó a ser reconocida como un motivo de distinción discriminatorio (21), actualmente parece clara la admisión de que la edad puede ser causa de discriminación y de que, consecuentemente, ello debe ser evitado.

Así, la recomendación No.162 (1980) ya comentada, dedica un capítulo íntegro a la **igualdad de oportunidades y de trato** como derecho de los trabajadores de edad (22). En algunos ordenamientos nacionales también se prohíbe expresamente la discriminación en función de la edad, como es el caso del artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo argentina, del artículo 1 de la ley sobre Prohibición de la Discriminación en el Trabajo de Costa Rica, del artículo 4 ap. 2 lit. c del Estatuto de los Trabajadores español y del art. 7 ap. XXX de la reciente Constitución brasileña (23).

Sin embargo, el principio de la igualdad de trato no es extremo o absoluto, sino que reconoce ciertos límites. Entre ellos, es de particular interés para nuestro estudio, el que deja a salvo "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado" que, según el art. 1 ap. 1 lit. 2 del Convenio No. 111, "no serán consideradas como discriminación". La objetividad de tales condiciones, exigencias o preferencias, es requisito esencial para no caer en la discriminación, tal como lo edicta el art. 2 de la citada ley costarricense, al referirlas exclusivamente a la **naturaleza** de las tareas.

También es de subrayar la disposición del art. 2 lit. e de la recomendación No. 111 sobre la discriminación (1958), que señala que "en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato (...) y cerciorarse de que los con-

tratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo". Obviamente, este precepto marca un límite no desdeñable a la autonomía colectiva (24).

En el otro extremo, para finalizar con este punto, las normas internacionales hacen la salvedad de que las medidas de protección, de favor o de asistencia que se establezcan por razón de edad u otras causas análogas (sexo, invalidez, cargas familiares, nivel social o cultural), no se considerarán como discriminatorias (25).

2. La Contratación

19. Tal vez debido a que durante cierto tiempo la edad avanzada sólo preocupó al Derecho Social a partir del retiro y del ingreso del trabajador a la seguridad social, la parte de la relación de trabajo que generalmente se tiene en cuenta con respecto a los trabajadores de edad madura, es la de la terminación. Existen estudios, sentencias y discusiones sobre el despido del trabajador de edad, su cese obligatorio, etc. Pero este enfoque, si bien obviamente necesario e impor-

(20) Artículo 1, num. 1 lit. a del Convenio Internacional del Trabajo No. 111 sobre la discriminación (1958).

(21) La disposición recién transcrita no menciona expresamente a la edad.

(22) Art. 3 V. *supra*, párrafo 14.

(23) V. *supra*, párrafo 11. Aquí nos estamos refiriendo a las legislaciones que establecen el principio general de no-discriminación por razones de edad en el empleo, esto es, en todas las condiciones de trabajo. No incluimos aquí, aquellos normas que sólo edictan el principio de no-discriminación salarial, el que será comentado más adelante (*infra*, párrafo 23).

(24) V. *infra*, párrafo 34.

(25) Arts. 5 del convenio 111 y 6 de la recomendación de igual número.



tante, es incompleto. También es necesario analizar el momento de la contratación, del ingreso a la relación de trabajo, porque ese inicio puede estar incidiendo en el desarrollo de la relación y condicionando su cese.

En efecto, la estabilidad del trabajador no depende **exclusivamente** de las limitaciones de la facultad patronal de despedir, sino también del tipo de contrato (más o menos estable, más o menos precario) que se haya celebrado. En-

tre entrada y salida de la relación de trabajo, existe una relación de equilibrio y a veces, de compensación (26).

Paralelamente, la política de empleo relacionada con la tercera edad no ha operado solamente sobre la **salida del mercado de trabajo** (retiro obligatorio, jubilación anticipada, etc.), sino que también lo ha hecho sobre la **entrada** a aquél, en ocasiones fomentando la contratación de trabajadores de

edad, en ocasiones cerrando el acceso de estas personas al mercado de trabajo.

20. El fenómeno de la contratación laboral de trabajadores maduros pasa por la actividad de los servicios de empleo. No obstante, aquí queremos hacer hincapié en aquellas modalidades contractuales creadas para fomentar dicha contratación o en disposiciones legales especiales que, con idéntica finalidad, recaen en la etapa de celebración del contrato de trabajo.

Entre estas últimas técnicas destaca la de fijar un **porcentaje mínimo obligatorio de trabajadores maduros en la plantilla de cada empresa**. Es el caso, por ejemplo, del art. 1 de la ley No. 15/1958 de Colombia, según el cual todo patrono que tenga a su servicio más de 10 trabajadores, debe ocupar "colombianos" (27) mayores de 40 años, en proporción no inferior al 10% del total de la plantilla ni al 20% del personal calificado, especializado, de dirección y de confianza. Esta misma disposición contiene otra previsión interesante: **el derecho de preferen-**

(26) DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T., *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid 1987, págs. 99-100 y ERMIDA URIARTE, O., *Instrumentos de política social para un modelo de crecimiento*, en "XXIII Congreso de la Asociación de Industriales Latinoamericanos", Buenos Aires 1987, pág. 74. Esta vinculación se presenta con claridad en algunas modalidades contractuales, tales como, por ejemplo, el **contrato de relevo** y el **contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación**, en los cuales se dan, conjuntamente, la contratación temporal de un nuevo trabajador simultáneamente con la jubilación parcial o anticipada de otro (v. *infra*, párrafo 21).

(27) Habría que preguntarse si la reserva del beneficio para los colombianos exclusivamente, no plantea una discriminación por causa de la nacionalidad, expresamente proscrita en el art. 1 lit. a del convenio No. 111.

cia para el reintegro que se reconoce al trabajador mayor de 40 años que haya cesado y que no esté gozando de pensión de jubilación o invalidez.

21. Entre las técnicas de contratación especial para trabajadores de edad o vinculadas con ellos, destacan tres modalidades del contrato de trabajo vigentes en España, a saber: el contrato de trabajadores mayores de 45 años, el contrato de relevo y el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

El contrato de trabajadores mayores de 45 años es, en rigor, un contrato de trabajo típico, de duración indeterminada y a jornada completa, que carece de modalidad especial, como no sea la particularidad del sujeto trabajador: debe ser un desocupado mayor de 45 años que lleve, al menos, un año de inscrito en la correspondiente oficina de empleo. La finalidad promocional—y la mayor particularidad de este contrato— reside en los incentivos que, de celebrarlo, el empleador recibe del Estado: reducción de los aportes de seguridad social, formación profesional gratuita a solicitud de la empresa y una subvención económica directa de 400.000 pesetas por cada trabajador contratado. La relación de trabajo debe prolongarse por no menos de 3 años y en caso de cese anticipado, el trabajador debe ser sustituido por otro de las mismas características. Idéntico sistema es aplicable a las cooperativas de trabajo asociado y a las sociedades anónimas laborales que incorporen a trabajadores que reúnan las mismas características (28).

Las otras dos figuras contractuales españolas a analizar —el contrato de relevo y el de sustitución por anticipación de la edad de jubilación— tienen doble finalidad y doble objeto, uno solo de los cuales se refiere a la edad avanzada: por un lado, procuran estimular el empleo (incorporando a cualquier trabajador, no necesariamente a uno de edad madura), y por otro, in-

tentan facilitar la jubilación anticipada o parcial o, más probablemente, aprovechan estos institutos para fomentar el empleo de otros trabajadores. No se trata de contratos tendientes a incorporar a trabajadores maduros al mercado de trabajo, sino apenas de contratos relacionados con formas flexibles de cese laboral del trabajador de edad: el retiro parcial y la jubilación anticipada (29).

El contrato de relevo es el que se celebra con un desocupado inscrito en la oficina de empleo, para sustituir ("relevar") a un trabajador que accede a la jubilación parcial y que transforma su contrato de duración indefinida y de tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y de duración determinada coincidente con el lapso que le resta para acceder a la jubilación plena (30).

Como se ve, el negocio es complejo y contiene una doble sustitución: (a) la sustitución que el trabajador relevado hace de su contrato original y típico, por un contrato atípico; y (b) la sustitución parcial del trabajador relevado, por un nuevo trabajador (el relevante) que ocupa-



rá la parte del tiempo dejada libre por el relevado o jubilado parcial. Desde otro punto de vista, un contrato típico, de duración indefinida y a tiempo completo, es sustituido por dos contratos atípicos, a tiempo parcial y de duración determinada, más una jubilación parcial.

Los contratos de relevo tienen una duración máxima de 3 años, tanto para relevado como para relevante, ya que al relevado debe faltarle un máximo de tres años para llegar a la edad exigida para acceder a la jubilación total.

Si al finalizar el contrato de relevo el empleador lo convierte en contrato de duración indefinida, accede a determinados beneficios en las cotizaciones de seguridad social (31).

En cambio, el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, es, aparentemente, una figura más sencilla. Consiste en la contratación, por un plazo mínimo de un año, de un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo, para sustituir, por dicho lapso, a un trabajador que anticipe en un año su pase a retiro y jubilación. Normalmente, la edad de acceso a la jubilación es de 65 años: en este caso ella se anticipa en un año, aplicándose a la edad de 64, los coeficientes generales (33).

22. Un último problema es el

- (28) Reales Decretos 3239/83 y 799/85.
 (29) Un tercer enfoque del que son pasibles estos contratos, es el realizado desde el ángulo de la flexibilidad. Así, DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T., *ob cit.*, págs 97 y sigs., esp. págs 117-128.
 (30) La doctrina califica de novación esa sustitución del contrato típico por un contrato de tiempo parcial (GARRIDO PEREZ, E., *El contrato de relevo*, Madrid 1987, págs. 16 y siguientes).
 (31) Art. 12 ap. 5 de la ley 8/80 (Estatuto de los trabajadores) y Real Decreto 1991/85.
 (32) Real Decreto 1194/85.
 (33) *Idem.* Como en los casos anteriores, si al término de este contrato el mismo continuara, convirtiéndose en definitivo, el empleador recibirá incentivos fiscales en el área de las contribuciones de seguridad social.

planteado por las edades máximas a veces edictadas para acceder a determinados puestos de trabajo. En este caso, se está en la situación exactamente opuesta a las consideradas en los párrafos antecedentes: no se trata aquí de medidas de promoción del empleo o del retiro de los trabajadores maduros, sino de una restricción al acceso al empleo de estos trabajadores. Tales límites máximos de edad para ingresar a determinadas categorías —bastante comunes en la función pública—, deberían ser minuciosamente analizados para determinar si están justificados por las exigencias del cargo a ocupar (34). Pero además, en nuestra opinión, la existencia de un límite máximo uniforme para el acceso a todo un sector de actividad, como sucede a menudo para toda la Administración Pública, parecería ser inevitablemente discriminatorio de los trabajadores que superen esa edad.

Cuestión exactamente inversa, plantean las edades mínimas para el acceso a determinados cargos públicos, los que supondrían un favor para las personas de edad en perjuicio de los más jóvenes. Por lo general, estas disposiciones no son criticadas dada la especialidad y jerarquía de los cargos a los que ellas se refieren: Presidente de la República, Ministros, Senadores o Diputados, Jueces, etc. (35).

3. La remuneración y otras condiciones de trabajo.

23. En materia de remuneración de los trabajadores de edad, lo primero que aparece en escena es el **principio de igualdad salarial**, una manifestación específica del principio general de no discriminación, pero que, sin embargo, goza de prestigio propio, habiendo sido tempranamente recogido por doctrina y legislación.

Por consiguiente, es muy común que el ordenamiento nacional establezca a texto expreso el principio genérico de que a igual función corresponde el mismo salario (36). Menos común es que en esta



formulación se incluya **expresamente** la edad del trabajador como uno de los parámetros en los que no puede basarse una excepción a la regla. La **discriminación salarial por edad** aparece expresamente vetada en el párrafo 2 del art. 143 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (37), así como en la Constitución y en la legislación de Brasil. En este país ya lo establecía la *Consolidação das Leis do Trabalho* en su art. 461, habiéndolo constitucionalizado el párrafo XXX del art. 7 de la nueva Carta Magna, dentro del precepto amplio en el cual el principio antidiscriminatorio se refiere expresamente a la edad, al sexo y al estado civil, como causales que no justifican diferencias de salarios, de ejercicio de las funciones y de admisión al empleo.

En este marco, causa cierta perplejidad el art. 16 de la ley Uruguaya sobre Consejos de Salarios de 1944, que autoriza a estos órganos tripartitos competentes para fijar salarios mínimos por categorías en cada rama de actividad económica, a "tener presente en la graduación de los salarios, las situaciones especiales derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas". Esta disposición, que permitiría la fijación de salarios inferiores para los trabajadores de

mayor edad y que, al decir de BARBAGELATA (38), "no es fácil de catalogar en función de los criterios modernos de protección de la categoría", fue, sin embargo, fundamentada en el Parlamento, en 1943, con argumentos que hoy parecerían muy actuales: fomento del empleo de los trabajadores de edad (39). Aparentemente, esta disposición ha tenido escasa o nula aplicación.

(34) OIT, *Igualdad en el empleo* ..., cit., pág. 77

(35) Ellos, sin perjuicio de señalar algún límite demasiado alto tratándose de edad mínima de acceso al cargo: según los artículos 244 y 297 de la Constitución peruana de 1979, sólo los mayores de 50 años pueden ser magistrados de la Corte Suprema o miembros del Tribunal de Garantías Constitucionales.

(36) A título de ejemplo, los artículos 10 y 45 del Código del Trabajo de Panamá.

(37) "No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales".

(38) BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *ob. cit.*, págs. 56.

(39) Véase el resumen de la discusión parlamentaria que, sobre este punto, efectúa PLA RODRIGUEZ, *América, El salario en el Uruguay*, Montevideo 1956, t. I págs. 313-314 y t. II págs. 204-205.

24. Dejado a salvo el principio de igualdad salarial, cabe observar la situación inversa: sin que los trabajadores de más edad tengan un derecho ínsito a gozar, por el solo hecho de su longevidad, de mayor remuneración, ello se presenta con cierta frecuencia en la realidad. No la edad, pero sí la **antigüedad** en el cargo o en la empresa —y a veces hasta en la industria—, constituye una fuente habitual de diversos beneficios.

El mayor salario por antigüedad, a través de "pluses", primas o premios impuestos legalmente o pactados colectivamente, es muy común. Y lo son también otros beneficios no salariales, como las vacaciones anuales cuya duración aumenta en proporción a la antigüedad o los derechos de ascenso o las indemnizaciones por cese calculadas también en función de la antigüedad.

Reiteramos que, normalmente, estos beneficios no derivan de la edad del trabajador, sino de su antigüedad en el cargo, en la empresa o en el sector; pero también es cierto que, **de hecho, generalmente** habrá cierta proporcionalidad entre la edad y su antigüedad.

25. Cabe también recordar aquí, la recomendación de implantación de sistemas remunerativos adecuados a los trabajadores de edad, que no sólo tengan en cuenta la rapidez de ejecución, sino también la experiencia y la práctica y, eventualmente, el traslado de estos trabajadores de una labor remunerada por rendimiento a otra retribuida por tiempo (40).

26. Y en cuanto a **las demás condiciones de trabajo**, basta con remitir a las previsiones de la recomendación No. 162 sobre duración de la jornada, horarios flexibles, diurnidad, readaptación, etc. (41). Asimismo, lo referido al trabajo a tiempo parcial se vincula, en el caso de los trabajadores de edad, con la jubilación parcial, que será oportunamente abordada (42). Y lo que toca a derechos de estabilidad y de reincorporación, será nueva

pero brevemente considerado en la sección siguiente, sobre terminación de la relación de trabajo (43).

4. La terminación de la relación de trabajo.-

27. La terminación de la relación de trabajo, tema siempre candente en el Derecho Laboral, presenta algunas connotaciones especiales cuando se trata de trabajadores de edad avanzada. **Primero**, porque



de producirse cuando el trabajador ya ha alcanzado la edad requerida para acceder a los beneficios jubilatorios, opera el pase de la situación de actividad a la de pasividad: en términos muy esquemáticos, la salida del Derecho del trabajo **stricto sensu** y la entrada a la Seguridad Social. **Segundo**, porque cuando el cese no se produce en ese momento sino antes, generalmente el trabajador se encuentra en una situación de importante desamparo: lo habitual es que el trabajador de edad madura o avanzada que pierde su empleo, tenga dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo. Esta segunda connotación es la que llama la atención al juslaboralista en busca de

mecanismos de protección de ese trabajador en situación de especial dificultad.

Y es ésto mismo lo que plantea la necesidad de que la doctrina distinga con claridad la existencia de dos tipos de medidas, relacionadas ambas con la extinción de la relación laboral del trabajador de edad, pero de finalidades diferentes: (a) **los mecanismos de protección al trabajador de edad** contra el despido o contra sus efectos; y (b) **los mecanismos de desplazamiento del trabajador de más edad** para favorecer el empleo de jóvenes desocupados.

Pertencen al primer tipo, que pone su acento en la situación del trabajador de edad, la limitación o prohibición del despido de estos trabajadores, el derecho de preferencia para la reincorporación, los servicios de recapitación, los seguros de desocupación y eventualmente —dependiendo de su finalidad y funcionamiento—, la jubilación anticipada (44).

Al segundo tipo, que forma parte de una política de empleo tendiente a desplazar a unos para emplear a otros, pertenecen instituciones tales como la jubilación incentivada, el retiro obligatorio, y ciertas formas de jubilaciones parciales o anticipadas (45).

28. Efectuadas estas precisiones, analizaremos jurídicamente las **diversas formas de interacción entre la edad avanzada y la terminación del contrato de trabajo**. A tales efectos, agruparemos los diversos insti-

(40) V. *infra*, párrafo 15 y Recomendación No. 162 (art. 16).

(41) *Supra*, párrafo 15.

(42) *Infra*, párrafo 37.

(43) *Infra*, párrafo 31.

(44) En efecto, hay formas de jubilación anticipada, que procuran auxiliar al trabajador despedido; otras, que procuran desplazarlo de su puesto de trabajo.

(45) *Conf.* lo expuesto en la nota anterior.

tutos en función de **cuatro variables**, a saber: (a) la edad como condición fáctica para el retiro voluntario; (b) la edad como causa de despido individual; (c) la edad en el despido o suspensión colectivos por razones económicas; y (d) la edad como causa del retiro obligatorio.

29. En la hipótesis normal o atípica de una relación de trabajo continua, por tiempo indeterminado y con un mismo empleador, **la edad**

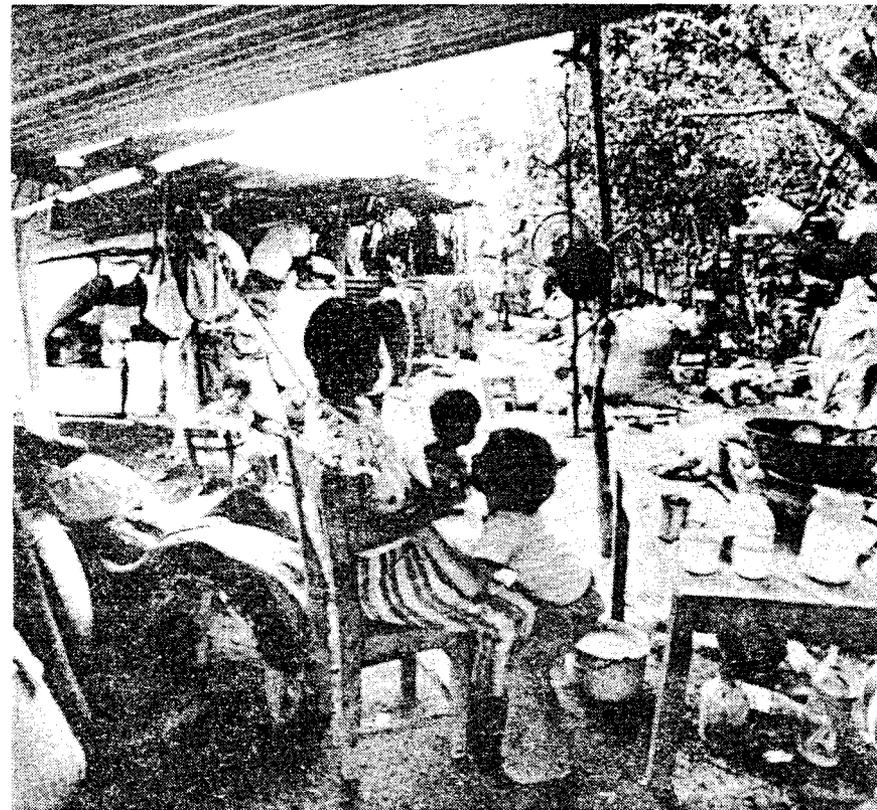
cierto punto de vista, podría sostenerse que, de ir acompañada por descenso de rendimiento o algún grado de incapacidad física o psíquica, la edad avanzada constituiría una causa objetiva para el despido. No obstante —y dejando a salvo las soluciones expresas de Derecho positivo—, parecería que en teoría, de regla, la edad por sí sola no podría constituir una causa válida de despido; si con ella concurren otros factores, habrá que analizar ca-

nacionales que carecen de estabilidad en el empleo, en los que el empleador puede despedir abonando una indemnización, es posible sostener que determinadas hipótesis incausadas de despido de un trabajador de edad, configuran **despido abusivo**, si se verifica ausencia de motivación o presencia de finalidad desviada o provocación de daños particularmente graves. Estos últimos serán harto probables en la situación en análisis.

La necesidad de protección del trabajador en estos casos de despido se vuelca, cuando el cese no puede ser evitado, a los institutos de seguridad social: en tal caso, aparece a los ojos del jurista, con toda su nitidez, la necesidad de **coordinación de la extinción del contrato de trabajo con el seguro de paro y con la jubilación**.

Una última constatación sobre las relaciones entre la edad y el despido individual, es la de que, en algunos sistemas de estabilidad absoluta o de estabilidad relativa propia, ésta puede extenderse solamente hasta el momento en el que el trabajador reúne las condiciones necesarias para acceder a la jubilación, en cuyo caso la **edad avanzada operaría como causa de caducidad del derecho a la reincorporación real** (en la estabilidad absoluta) o a la reincorporación ficta (en la estabilidad relativa propia).

31. La edad avanzada también tiene su radio de acción en sede de procedimientos de **suspensiones o despidos colectivos por razones económicas, de**



avanzada opera como causal o presupuesto básico para el acceso a la jubilación y, por esa vía, como **condición fáctica para el retiro voluntario** de la actividad. Así sucede, tanto en la jubilación normal, como en la anticipada o la parcial, aunque en cada una de ellas con diferentes límites de edad.

30. Particularmente interesante para el **juslaboralista** son las cuestiones que plantea la **edad avanzada como causa de despido individual**.

Al respecto, lo primero a preguntarse es si la edad puede ser una causa válida de despido. Desde

da uno independientemente, para determinar si operan directamente, por sí mismos, la extinción de la relación laboral. Así es que el art. 5 de la recomendación N^o 166 sobre terminación de la relación de trabajo (1982) declara que **la edad no debería constituir una causa justificada para el despido** (46) (47). Corresponde preguntarse, inclusive, si la particular debilidad del trabajador de edad avanzada en relación con el riesgo de ser despedido, no justificaría una estabilidad temporal en un determinado número de años previos a la edad de acceso a la jubilación.

Y aún para aquellos regímenes

(46) Es también lo que dispone la legislación noruega (conf. PLA RODRIGUEZ, Américo, *La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empresario y la seguridad de los ingresos de los trabajadores afectados*, Madrid 1983, pág. 83).

(47) Sobre la distinción entre despido por edad avanzada y retiro obligatorio, v. *infra*, párrafo 32.

reconversión industrial y similares.

En el marco de este tipo de medidas, también pueden operar ciertos procedimientos de protección a los trabajadores de edad.

Así, en primer lugar, es relativamente común el denominado **senior system**, consistente en una preferencia de permanencia en favor del trabajador de mayor edad: a la hora de seleccionar los trabajadores que serán suspendidos o despedidos, los más jóvenes o los de menor antigüedad —según los respectivos regímenes— serán considerados "menos estables" que los mayores y más antiguos. Ambos criterios figuran, por ejemplo, en la legislación portuguesa (48), mientras que la peruana se refiere a la antigüedad (49).

En segundo lugar, para aquellos trabajadores que son afectados por la suspensión o despido colectivo o por la reconversión, suele establecerse un **derecho de preferencia para la reincorporación** en caso de que el empleador necesite luego aumentar el personal. Lo que no es común, es que en esta preferencia se priorice a los trabajadores de edad, lo que sí hace la ya citada disposición colombiana (50), en beneficio de los trabajadores cesados mayores de 40 años que no estén gozando de pensión de jubilación o invalidez. La ley peruana otorga la "preferencia a los trabajadores peruanos más antiguos" (51).

En tercer y último término, la protección puede complementarse, como en el caso peruano, con el **derecho a la jubilación anticipada voluntaria** para estos trabajadores (52) o, como en el caso español, con un **beneficio sustitutivo** (53).

32. La última forma de relación entre la edad avanzada y la terminación de la relación de trabajo, es el denominado **retiro obligatorio**, es decir, la disposición que impone el cese y la jubilación a determinada edad.

Al respecto, una precisión pre-

via sobre la **diferencia conceptual entre el despido por causa de la edad avanzada del trabajador y el retiro obligatorio**: si bien los efectos prácticos de uno y otro pueden llegar a ser los mismos y por más que, desde el punto de vista dogmático, ambos institutos parecen violar derechos esenciales del trabajador individual, creemos que existen diferencias formales entre ellos.

Al tolerar el despido del trabajador de edad, en orden jurídico peca por omisión, pero en todo caso se requiere un acto del empleador que es el sujeto del despido. En cambio, al imponer el retiro, el orden jurídico peca por acción: los actos del empleador y del trabajador son irrelevantes; simplemente, no es lícito continuar en actividad luego de cierta edad, llegada la cual, la jubilación se impone.

Efectuada esta precisión, resta analizar la procedencia o improcedencia del **retiro obligatorio o jubilación forzosa**.

Las razones que inciden **en contra del retiro forzoso** son, fundamentalmente, las vinculadas con el principio de igualdad de trato y de no discriminación. Obviamente, el obligar a cesar a un trabajador que tiene cierta edad, resulta discriminatorio frente a todos los que aún no tienen esa edad. Así lo postula, por otra parte, la recomendación No. 162 de la OIT que sugiere que "**el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente**" (art. 21 lt. a), agregando que "las disposiciones legislativas o de otro tipo que fijen una edad obligatoria para la terminación de la relación de trabajo" deberían examinarse a la luz de los principios de retiro voluntario y de no-discriminación (art. 22, que remite a los artículos 3 y 21).

En la posición contraria las razones alegadas en defensa del retiro obligatorio han sido la presunción de ineptitud, la política de empleo (esto es, la necesidad de descongestionar el mercado de trabajo desplazando a unos para dar lugar a otros) y, curiosamente, la protec-

ción de la tercera edad (en el entendido de que la pasividad sería una conquista o derecho "irrenunciable" o, mejor dicho, de ejercicio forzoso).

En una sentencia muy comentada, el Tribunal Constitucional español analizó esta cuestión en relación con la Disposición adicional 5ª del Estatuto de los Trabajadores, que establece "la incapacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo" a la edad máxima de 69 años o la que, por debajo de ella, fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. Como se sabe, en la sentencia 22/981 (54), el Tribunal Constitucional consideró que la norma es inconstitucional en cuan-

(48) Art. 18 del texto codificado del Decreto-ley 372-A/75, según la ley 48/77. Esta ley iba a ser modificada según la Propuesta de ley No. 35/V, la cual, sin embargo, fue declarada inconstitucional por Acuerdo No. 107/88 del Tribunal Constitucional (v. Diário da República, serie I, Lisboa, 21.6.88, págs. 2516 y siguientes y GOMES CANOTILHO, José y LEITE, Jorge, *A inconstitucionalidade da lei dos despedimentos* - Coimbra 1988).

(49) Artículos 17 *in fine* y 24 de la ley de estabilidad laboral de 1986. Esta misma disposición incluye también a la nacionalidad como criterio de preferencia, lo que daría mérito a los cuestionamientos indicados en relación a la disposición colombiana citada *supra*, nota 27.

(50) *Supra*, notas 27 y 49

(51) *Ver supra*, notas 27 y 49

(52) PASCO COSMOPOLIS, Mario, *La extinción de la relación laboral en el Perú*, en VV.AA., "La extinción de la relación laboral", Lima 1987, pág. 273, RENDON VASQUEZ, Jorge, *Derecho de la seguridad social*, Lima 1985, pág. 303 y MUJICA PETIT, Javier, *Estabilidad laboral*, Lima 1988, pág. 44.

(53) "Ayudas equivalentes a la jubilación anticipada" (Art. 23 del Real Decreto 27/1984 y Cap. III del Real Decreto 1990/1984).

(54) V. Boletín oficial del Estado, Madrid, 20 de julio de 1981.

to establece una incapacidad forzosa y la extinción *ope legis* de la relación de trabajo, lo que resulta discriminatorio, además de irracional, ya que no es posible presumir una incapacidad general —de todos los trabajadores para todos los trabajos— a la misma edad. No obstante, el Tribunal consideró que, dado que por otra parte, la Constitución española comete al Estado la política de empleo, la disposición comentada sería constitucional en cuanto dispone la jubilación forzosa a los 69 años en el marco de una política de empleo que "es una política de reparto o redistribución de trabajo" y en cuanto "garantizase que con dicha limitación se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro".

En sentencia posterior, el Tribunal Constitucional aclaró algo las cosas, en nuestro modesto concepto, al reconocer que "el establecimiento de un límite de edad para la permanencia en el trabajo origina una desigualdad con respecto a aquellos trabajadores que aún no la han alcanzado, pero" que en el caso concreto, "la consecuencia no es constitucionalmente discriminatoria, pues aparece precisamente justificada por una medida constitucional" (55).

Considerando todos estos elementos, entendemos que desde el punto de vista teórico y al margen de las soluciones concretas que impongan las normas de uno u otro derecho positivo, el retiro obligatorio o jubilación forzosa es un instituto discriminatorio, de conformidad con los postulados ya citados de la recomendación No. 162. Sin embargo, cabría flexibilizar esta conclusión en atención a las circunstancias de cada caso concreto. Nos parece, asimismo, que pueden haber dos tipos de casos concretos en los cuales la jubilación forzosa podría resultar admisible, dos hipótesis en las cuales la diferencia de trato en función de la edad estaría objetiva y razonablemente justificada: (1ª) cuan-

do se trate de determinadas **tareas o funciones que exijan una especial actitud o capacidad** objetivamente imposible o infrecuente a partir de determinada edad; y (2ª) que efectivamente la **aptitud específica** del trabajador sea insuficiente en función de su edad.

Dicho de otra manera, habría que distinguir la aptitud o capacidad general o media, de la especial aptitud o capacidad exigible para determinadas funciones. En este caso, hay un margen mayor para admitir el cese forzoso en atención a los caracteres objetivos de la actividad, función o cargo. En el caso de la capacidad o aptitud general o media, no parece posible presumir la ineptitud de todos, para todos los campos a una misma edad.

Y además de todo esto, queda por contestar una pregunta "realista": ¿cuánto empleo se crea realmente a través de la sustitución de los "jubilados forzosos"?

Un problema adicional, que sólo vamos a consignar, es el de la **fuerza formal** del retiro forzoso. ¿Puede-debe ser dispuesta por ley? ¿Puede pactarse en convenio colectivo? ¿Puede dictarse en norma unilateral de jerarquía infralegal? (56).

5. Los derechos sindicales

33. También hay algunos aspectos de Derecho colectivo del trabajo en los cuales la tercera edad resulta relevante.

Así, por ejemplo, en materia de **derecho de sindicalización stricto sensu**, es necesario determinar la posición de los jubilados ante las organizaciones sindicales de trabajadores activos. ¿Pueden los jubilados formar parte de los sindicatos de trabajadores? ¿Pueden ser dirigentes de éstos? En caso de constituir sus propias asociaciones, ¿son, éstas, sindicatos?

Destaca aquí, nuevamente, la reciente Constitución brasileña, cuyo artículo 8 parágrafo VII dispone que "el jubilado afiliado tiene derecho a votar y ser votado en las organizaciones sindicales", establecien-

do, por lo tanto, un modelo que permite la plena integración de los pasivos a las organizaciones de activos. Por su parte, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de España (No. 11/1985) establece que los desocupados y jubilados pueden afiliarse a las organizaciones sindicales, pero no fundar sindicatos, aunque esto último, "sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica" (art. 3 núm. 1). Y la ley argentina de Asociaciones Sindicales de 1988, dispone, en su art. 14, que "en caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados no perderán, por esas circunstancias, al derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca".

En el plano del Derecho Internacional del Trabajo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha considerado que la legislación nacional no debería impedir que los jubilados ocuparan cargos sindicales dentro de las respectivas organizaciones de trabajadores (57). Este efecto lo producen aquéllas reglamentaciones que exigen que los afiliados o los dirigentes sean trabajadores ocupados en la empresa o industria correspondiente al ámbito de acción del sindicato.

(55) Sentencia 95/1985 (B.O.E., Madrid, 14 de agosto de 1985). (Subrayados nuestros).

(56) En 1980, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Uruguay consideró nula la disposición contenida en el Estatuto de una entidad paraestatal que establecía el cese forzoso de los funcionarios a la edad de 70 años (v. rev. Derecho Laboral, Montevideo 1981, t. XXIV No. 122, págs. 400 y siguientes). En 1985, el Tribunal Constitucional de España consideró que podía pactarse la jubilación forzosa en convenio colectivo (sentencia cit. *supra*, nota 55), sobre los límites de la autonomía colectiva, v. *infra*, párrafo 34.

(57) OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Ginebra 1983, pág. 68.

(58) *Supra*, párrafo 32 y nota 55.

Desde un punto de vista puramente teórico, nos parece que la solución correcta pasa por el propio concepto de libertad sindical y, más específicamente, por el de autonomía sindical: deberían ser los propios estatutos sindicales los que resolvieran la cuestión, sin injerencia estatal. Atendiendo no ya al derecho puro sino al mérito o la conveniencia, parecería recomendable, en principio, que los sindicatos abarcaran a los pasivos, entre otros motivos, porque éstos son, generalmente, un sector de escaso poder de presión, que podría beneficiarse con la organización y acción sindicales y asimismo, porque tal como se constata en este mismo trabajo, la relación actividad-pasividad no es un vínculo entre sectores ajenos, sino más bien, los dos platos de una balanza en la cual, a veces, lo que se pone en uno se ha tomado del otro.

34. Un segundo punto de contacto entre Derecho Sindical y tercera edad, ya anunciado, es el de **la negociación colectiva como fuente de instituciones propias del trabajador de edad avanzada**. ¿Puede la autonomía colectiva pactar el retiro obligatorio? La solución de principio —acorde con el concepto de la más amplia e irrestricta libertad sindical—, que postula la mayor amplitud posible del objeto o contenido del convenio colectivo, puede reconocer, sin embargo, límites procedentes del respeto de derechos fundamentales, de atribuciones reservadas a determinados órganos o poderes del Estado, de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, etc.

En sentencia ya citada (58), la jurisprudencia constitucional española admitió la validez de la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo, en atención al sistema de fuentes de Derecho del trabajo del país. No obstante, es posible considerar también, que esa sería una medida discriminatoria (59) y, por tanto im-

pertinente, como sucede en varios Derechos nacionales. No se debe olvidar, además, que el art. 3 lit e. de la Recomendación No. 111 sobre la discriminación postula la limitación de la autonomía colectiva en sede de igualdad de oportunidades y de trato (60) y que la Recomendación No. 162 sobre los trabajadores de edad sugiere la voluntariedad del retiro (61).

35. Finalmente, en sede de **derecho de huelga** reaparece la cuestión de la integración de los jubilados en los sindicatos de trabajadores. De no existir tal integración, una huelga declarada por el sindicato en apoyo a reivindicaciones de los pasivos, sería, técnicamente, una huelga de solidaridad y no de autodefensa de intereses propios. En aquellos regímenes de alto grado de autonomía y libertad en el ejercicio del derecho de huelga, en los cuales los trabajadores autodefinen el ámbito de tal ejercicio y el de los intereses a tutelar con él, este problema carece de importancia. Pero sí la tiene en los regímenes de alta hetero-reglamentación de la huelga, como lo son muchos de los latinoamericanos.

6. El retiro y la pasividad

36. El retiro —voluntario o no— es el eje o bisagra que conecta actividad y pasividad, el punto de paso del Derecho Laboral **stricto sensu** a la Seguridad Social.

Como también hemos dicho ya, durante mucho tiempo la tercera edad era considerada sólo desde el lado de la pasividad, con especial referencia a los temas conexos. No es éste el lugar, ni estamos nosotros en condiciones, de tratar con detalle esa cuestión. Por el contrario, nos limitaremos aquí a enumerar y presentar someramente los diversos institutos y enfoques que, en relación con el (ex) trabajador de edad, se plantean desde el momento mismo del retiro.

Nos parece que esto puede ser sistematizado en torno a tres gran-

des grupos de temas a saber: (a) **el retiro y sus modalidades**; (b) **las pensiones o prestaciones económicas por pasividad**; y (c) **los servicios sociales a la persona de edad avanzada**.

37. **La edad normal de retiro** oscila, según los regímenes y a veces, también, según el sexo, entre los 55 y los 65 años.

Pero lo que interesa señalar acá, es la existencia, ya adelantada, de diversos tipos de retiro que se suman al **retiro común** y también al **retiro o jubilación anticipados por invalidez** que son, diríamos, modalidades más o menos tradicionales.

Además del **retiro obligatorio** (anticipado o no), al cual ya nos hemos referido, merecen mención la **jubilación anticipada** y la **jubilación parcial**.

La jubilación o el retiro anticipado, que consiste, simplemente, en anticipar la edad de acceso al retiro y a las prestaciones por pasividad, ha sido parcialmente comentada (62). Cabe señalar ahora, en primer lugar, su notoria diferencia con el retiro obligatorio, ya que, en principio, la jubilación anticipada sigue siendo voluntaria. En segundo lugar, conviene destacar que el mecanismo es frecuentemente utilizado como paliativo a la desocupación en que caen ciertos trabajadores de edad en el marco de procesos de suspensión o despido colectivos o reconversión. Aquí, la jubilación anticipada puede operar como un sustitutivo del seguro de paro o aún combinarse con él. Asimismo, a menudo la autonomía colectiva crea fórmulas de prejubilación que, en cuanto voluntarias, no serían objeto de las críticas efectuada al retiro obligatorio.

También es necesario distinguir diferentes finalidades en la jubila-

(59) *Supra*, párrafo 19.

(60) *Supra*, p párrafo 18.

(61) *Supra*, párrafos 16 y 32

(62) *Supra*, párrafo 31.



y la realización de actividades remuneradas, viene siendo revertida, sea por las preocupaciones humanitarias relacionadas con la función terapéutica del trabajo, sea por las preocupaciones económicas que impiden aumentar las pensiones a niveles adecuados. Así, la jubilación parcial supone la convivencia de actividad y pasividad; en algunos regímenes, la jubilación común ya es compatible con el trabajo paralelo; en otros, finalmente, los pensionistas desarrollan trabajo clandestino o informal.

Una última cuestión es consignar en relación con la pensión por jubilación es la de la eventual necesidad futura de modificar el sistema de pensiones, en el caso de que la flexibilidad logrará, finalmente, segmentar definitivamente la relación de trabajo. Si esto se consolidara con visos de definitividad y no de coyunturalidad, podríamos encontrarnos con un sistema de pensiones medido, como dijimos, según la duración de la relación de trabajo y la retribución del último lapso laborado, lo que presupone una única relación laboral continua, prolongada y con remuneración creciente, cuando la realidad de trabajo del activo serían los contratos precarios discontinuos con diversos empleadores y remuneraciones no uniformes ni necesariamente crecientes (63). ¿Previsión científica o "fantaciencia"?

En todo caso, parecería que en América Latina, el tema de las pensiones necesita, antes, de otros ajustes o revisiones mucho más perentorios, relacionados con su insuficiencia absoluta. En rigor, éste es uno de los puntos en los cuales se aprecian diferencias importantes entre países desarrollados y subdesarrollados, que dificultan el uso de conceptos o criterios únicos. Así, cuando en los países del norte industrializado se habla del "drama

ción anticipada: bien desplazar a los veteranos para emplear a los jóvenes, bien atender a trabajadores de edad que han perdido su empleo en un momento crítico de su vida laboral.

La **jubilación parcial** —o retiro parcial o progresivo— supone reducir la actividad con la consiguiente reducción salarial, accediendo simultáneamente a una jubilación igualmente proporcional al tiempo no trabajado.

Este mecanismo, como el anterior, también puede responder a dos finalidades diferentes: puede inscribirse en las políticas de **preparación para el retiro** que procuran proporcionar al trabajador de edad un retiro flexible que le evite la brusquedad de un intempestivo pasaje de la plena actividad a la plena pasividad. Pero también, cuando se le conecta con contratación a plazo y a tiempo parcial incentivada por el Estado, como en el contrato de relevo, parece convertirse, al menos en parte, en un instrumento del ya varias veces citado "des-

congestionamiento" del mercado de trabajo.

38. Una vez ingresado el sujeto al estado de pasividad —operado el cese o retiro a través de cualesquiera de sus modalidades—, dos son las prestaciones que la seguridad social y la comunidad en general pueden servirle: las de contenido económico y los servicios.

Entre las **pensiones o prestaciones económicas** servidas al pasivo, destaca la **jubilación**, calculada normalmente en función de los años de servicios y las remuneraciones percibidas, sin perjuicio de que a veces también incida la edad de retiro. Los problemas centrales de la pensión de jubilación son los de la determinación de su **monto**, la **actualización** del mismo y el de su **compatibilidad o incompatibilidad** con la percepción de otros ingresos por actividades remuneradas.

Sobre éste último aspecto, la solución tradicional de la incompatibilidad entre el fin de la jubilación

(63) ARRIGO, Giani, **Flexibilidad del trabajo: ley y negociación colectiva**, en rev. Debate Laboral, San José de Costa Rica 1988, No. 2/88, pág. 112.

de la jubilación", se hace referencia al choque que significa dejar la vida activa y el protagonismo, el de sentirse prescindible y el de no saber o no poder disfrutar del ocio. En cambio, en Latinoamérica, "el drama de la jubilación" es, primerísimamente, la absoluta insuficiencia de las pensiones —cuando existen—, es decir, el riesgo cierto de indigencia, y sólo secundariamente, para los "privilegiados" que pueden sortear ese riesgo, el de la adaptación psicológica a la pasividad laboral.

39. Obviamente, además de la clásica pensión por jubilación, existen otras prestaciones económicas que interesan al pasivo o al ciudadano de la tercera edad y que sólo mencionaremos brevemente. Así, las denominadas **pensiones por vejez o sobrevivencia**, de tipo asistencial para quien carece de todo ingreso (64), tendiente hoy a refundirse en la nueva propuesta del **ingreso mínimo garantizado**, las **asignaciones por fallecimiento** o el **reembolso de gastos funerarios**, las llamadas —en España— **ayudas individuales** —prestaciones aperiódicas para la cobertura de gastos ocasionales (65)—, etc.

40. Pero evidentemente, la atención de la pasividad no se agota en la concesión de un determinado ingreso, sino que requiere la paralela existencia de un conjunto de **servicios sociales o de asistencia**. Destacan entre ellos los de **salud**, a los cuales se suman los **asilos, residencias u hogares para ancianos**, sean éstos públicos o privados y —en este caso— con mayor o menor apoyo, incentivo o subsidio estatal. Una nueva variante de estos centros está constituida por los denominados "**hogares de día**", en los cuales el anciano no reside ni pernocta pero a los que sí asiste durante el día. El **turismo social** específico para miembros de la tercera edad y la **educación especial** —sea de readaptación profesional o no—, así como los **beneficios en los**

premios o el **uso libre de ciertos servicios públicos**, como el transporte, por ejemplo, son algunos de los servicios complementarios que se intenta brindar a la tercera edad.

También corresponde tener nuevamente presente aquí, la mención que algunas constituciones iberoamericanas realizan al **papel de la familia (66)**.

41. Como se consignó oportunamente (67), el estudio de la situación actual del tema de la tercera edad en el Derecho Laboral y de la seguridad social deja la impresión de que la edad avanzada está, hoy, atrapada por los experimentos economicistas de las políticas de empleo que, por momentos procuran retirar rápidamente a los trabajadores más maduros del mercado de trabajo para favorecer el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo precarios o inestables y que luego, cuando en los países industrializados constatan que la población de edad es muy numerosa y que resulta demasiado costoso extender su período de pasividad, proponen prolongar la vida activa y compatibilizar la percepción de pensiones con la actividad laboral a efectos de reducir el peso financiero de la seguridad social.

42. Ante tales vaivenes y ante la discutible operatividad de algunas de esas políticas en las estructuras demográficas predominantes en América Latina, nos ha parecido preferible hacer una sistematización jurídica de la principal normativa sobre el tema y de los diversos aspectos en los cuales la edad avanzada interesa al Derecho del trabajo y de la seguridad social.

Tal sistematización ha sido intentada en base a un criterio globalizador, no limitado al enfoque unilateral o tradicional que sólo visualiza la pasividad y la pensión, sino extendido a toda la vida laboral (activa y pasiva) del trabajador de edad. Así se ha procurado cubrir la situación de este trabajador **en la relación de trabajo**, la del tra-

bajador maduro que pierde su empleo y, finalmente, la del pasivo.

43. Creemos, para concluir, que algunos **principios orientadores del enfoque jurídico laboral** de la tercera edad, pueden extraerse de las normas constitucionales e internacionales, así como del análisis doctrinal del tema, dentro del conjunto del Derecho laboral y de la seguridad social.

Los criterios rectores o ideas básicas que hemos creído identificar en este estudio, serían dos **principios sustanciales** y uno **metodológico**.

Los de carácter sustancial son, en nuestra opinión, el **principio de igualdad de trato o de no discriminación** y el de la **voluntariedad del retiro**.

El criterio metodológico es el de la **globalidad del enfoque** de la edad avanzada, globalidad que debería ser entendida en sus dos aspectos. Por una parte, indica la preferencia por una consideración sistemática que arranque desde el momento mismo en que el trabajador comienza a vivir situaciones laborales propias de su edad madura o avanzada y que se prolongue hasta la pasividad, inclusive. Por otra parte, la globalidad del enfoque vendría impuesta también en el análisis de los efectos de cada instituto jurídico o de política de empleo, ya que, aparentemente, la mayor parte de las medidas aplicadas tienden a desplazar los problemas de empleo de uno a otro sector, más que a eliminar los problemas.

(64) HERBERT, Gérard, **Los fondos de pensiones devoluntarios y sus relaciones con los sistemas obligatorios de seguridad social**, en "Informes. XII Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Madrid 1988, pág. 55.

(65) Real Decreto 1593/87.

(66) *Supra*, párrafo 10.

(67) *Supra*, párrafos 7 y 8.