

# **EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. UNA REFLEXIÓN ABIERTA Y CRÍTICA A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES**

Mariola Serrano Argüeso<sup>1</sup>

Bilbao, 15 de septiembre de 2016

**Excmo. y Magnífico Sr. Rector**

**Excma. Sra. Consejera**

**Excelentísimos e Ilustrísimos Señores**

**Ilustre Claustro Universitario**

**Señoras y Señores**

Buenos días,

En las aulas de la universidad les explicamos a nuestro alumnado que el Derecho del Trabajo es un Derecho en continuo movimiento que se ha ido adaptando en cada momento, con diferente intensidad y objetivos, a las necesidades de los trabajadores y del mercado de trabajo. Nuestras primeras clases empiezan con el nacimiento de la producción fabril, el movimiento obrero y las organizaciones sindicales en la primera revolución industrial del siglo XVIII. Después, les hablamos de la aparición del Taylorismo y del Fordismo donde la persona trabajadora era un mero engranaje más de la máquina y las luchas por la mejora de las condiciones de trabajo en la segunda revolución industrial. Insistimos en decirles que el Derecho del Trabajo que tenemos es el resultado de las luchas sociales del movimiento obrero y de las ideas humanistas de los siglos XIX y XX, que fueron codificadas por el Estado en función de las relaciones de fuerza existentes y que huyendo del marco del Derecho Civil buscaron amparo jurídico en una normativa propia. Les hablamos de aquellas reivindicaciones por

---

<sup>1</sup> Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto.

conseguir una jornada laboral de ocho horas, germen de la huelga del 1 de mayo de 1886 y posterior revuelta de Haymarket, origen del Día internacional de los Trabajadores o Primero de Mayo. Ahora, en la época de las nuevas tecnologías y la sociedad de la información, la globalización, el deseo de las empresas de una mayor flexibilidad, descentralización y especialización, la aparición de nuevos modelos de organización para obtener una mayor competitividad, el carácter dependiente de los mercados financieros y económicos y la estrechez en la negociación colectiva, terminamos nuestras clases diciendo que aquel Derecho del Trabajo que protege o quizá sobreprotege las relaciones laborales con normas de Derecho necesario, tuitivas o protectoras de la persona del trabajador, con unos cimientos sólidos y sin apenas margen para la autonomía de la voluntad individual, se ha flexibilizado tanto que se ha convertido en una disciplina casi irreconocible.

¿Cómo ha cambiado el Derecho del Trabajo? ¿Cuáles son los problemas y retos ante los que nos encontramos? ¿Qué puede aportar la Universidad y en especial la Universidad de Deusto desde la reflexión, la crítica y la investigación? Son algunas de las preguntas a las que trataremos de dar respuesta a lo largo de este discurso.

La Constitución Española garantiza entre los derechos y libertades de los ciudadanos, en su artículo 35.1, el derecho y el deber al trabajo<sup>2</sup>, derecho sobre el que pivota su modelo laboral<sup>3</sup>. Por su parte, en el artículo 40.1 se establece una responsabilidad del Estado en relación al empleo al indicar que los poderes públicos deben llevar a cabo una política orientada al pleno empleo. Lejos del pleno empleo, en

---

<sup>2</sup> Ampliamente reconocido en la normativa internacional europea: 1919: Tratado de Versalles. (Parte XIII, art. 378-427 creación de la OIT; Versalles, 28 de junio de 1919); 1944: Declaración de Filadelfia (Filadelfia, 10 de mayo de 1944); 1948: Declaración universal de los Derechos Humanos (París, 10 de diciembre de 1948); 1948: Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre (Bogotá, 10 de diciembre de 1948); 1950: Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Roma, 4 de noviembre de 1950); 1961: Carta Social Europea (Turín, 18 de octubre de 1961). Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de junio de 1980 n.º 153, pág. 14533 a 14540; 1966: Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (Nueva York, 19 de diciembre de 1966). Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1977, n.º 103, pág. 9343 a 9347; 1966: Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (Nueva York, 19 de diciembre de 1966). Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1977, n.º 103, pág. 9337 a 9343; 1988: Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Estrasburgo, 5 de mayo de 1988). Instrumento de Ratificación por parte de España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de abril de 2000, n.º 99, pág. 16074 a 16078.

<sup>3</sup> El reconocimiento del papel de los sindicatos en el artículo 7, el derecho de huelga en el artículo 28, el derecho de negociación colectiva y conflictos colectivos en el artículo 37 y la distribución de la renta, formación profesional y seguridad e higiene en el trabajo en el artículo 40, entre otros.

España la tasa de desempleo es del 21%<sup>4</sup> lo que significa que hay más de cuatro millones setecientos noventa y un mil personas que están en estos momentos buscando empleo sin conseguirlo. En Euskadi, la tasa de paro alcanza el 12,8%<sup>5</sup>. No están, sin embargo, todas las que son, puesto que estas cifras sólo hacen referencia al desempleo registrado pero no al desempleo real, que las elevaría sensiblemente. No olvidemos que se puede trabajar sin tener un empleo puesto que empleo es aquella parte del trabajo que se intercambia por un salario, sin embargo, trabajo, es toda actividad destinada a la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana. Trabajan pero no tienen un empleo y tampoco se reflejan en las estadísticas oficiales, aquellas personas que se dedican en exclusiva al cuidado del hogar y que son, mayoritariamente, mujeres.

El trabajo no es sólo una fuente de ingresos sino también una forma de desarrollo personal. La situación de desempleo es un problema de dimensiones económicas, sociales, culturales y sociológicas. El propio término desempleo genera un estigma social y puede suponer la exclusión de la persona desempleada de la sociedad. En concreto, la sociedad española, ha tenido que asumir en los últimos años esa rotación o ciclo de empleo-desempleo-empleo, lo que ha generado, además de una fuerte dependencia de las pensiones, subsidios y ayudas sociales, sobre todo de prestaciones por desempleo, una decepción generalizada con la política y también con el Derecho. Es llamativo, por ejemplo, el descenso de las huelgas en las tres últimas décadas, forma tradicional de reivindicar las condiciones laborales de los trabajadores y dotada de nuestra máxima protección constitucional al ser considerada un derecho fundamental.

Pero no es suficiente con tener un trabajo sino que ese trabajo ha de ser un trabajo digno, un trabajo de calidad. La precariedad laboral es, de esta forma, lo opuesto al concepto de trabajo digno, precariedad es inestabilidad e inseguridad en el empleo y enlaza con la capacidad del empleador de alterar el volumen o cantidad de mano de obra en función de las necesidades empresariales e incluye también a las actividades laborales informales e irregulares<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> [www.ine.es](http://www.ine.es) (última consulta: 23 de junio de 2016).

<sup>5</sup> [www.ine.es](http://www.ine.es) (última consulta 26 de julio de 2016).

<sup>6</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis, “Condiciones de trabajo justas y equitativas”, en MONEREO ATIENZA, Cristina y MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir. y Coord.) *La Europa de los Derechos*, Granada, Comares, 2012, pág. 767 y 768.

Las reformas laborales<sup>7</sup> que se han llevado a cabo en España en los últimos años al objeto de crear empleo y reducir la dualidad del mercado de trabajo y la temporalidad contractual en el marco de la estrategia de austeridad impulsada desde la Unión Europea han supuesto, de facto, un aumento de la precariedad laboral de los trabajadores. Estas reformas, y muy especialmente la de 2012, suponen una vuelta de tuerca en la lógica de la precarización laboral impulsada por la mayoría de las reformas del mercado de trabajo adoptadas desde 1984. Un camino que, además, presenta una significativa incongruencia entre sus objetivos y contenidos, en la medida en que la “apelación al empleo estable, omnipresente en todas las reformas laborales se ha convertido, por extraño que resulte, en un elemento depredador de las garantías laborales”<sup>8</sup>.

Actualmente en España son numerosas las previsiones normativas que afectan a la calidad del empleo: el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores, la mayor flexibilidad del contrato de aprendizaje y formación, la modificación de la regulación del contrato a tiempo parcial, la modificación de la regulación de las empresas de trabajo temporal, la mayor flexibilidad en el régimen de despidos, el aumento del poder empresarial para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la reforma del sistema de negociación colectiva, entre otras. Todas estas modificaciones avivan la desigualdad social relacionada con un mercado de trabajo cada vez más segmentado y en donde los grupos sociales más vulnerables quedan atrapados en una terrible alternancia entre trabajos poco cualificados y mal pagados, y el desempleo.

El fomento del autoempleo se utiliza también como fórmula para combatir el desempleo y aparecen relaciones laborales que resultan ser un híbrido entre los trabajadores asalariados y los trabajadores autónomos como son los trabajadores autónomos económicamente dependientes (“trades”), tan al límite en los requisitos del artículo 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que corren el riesgo de encubrir, bajo parámetros legales, la ilícita figura de los falsos autónomos. Ciertamente que, en este nuevo contexto, el Derecho del Trabajo ha de abrirse a nuevas formas de trabajo como el trabajo autónomo, pero con una contemplación distinta a la negativa, marginal y periférica que efectuaba el Derecho del Trabajo tradicional<sup>9</sup> y sin que, de

---

<sup>7</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE nº 227 de 18 de septiembre) y RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 162 de 11 de febrero).

<sup>8</sup> PÉREZ DEL REY, Joaquín, “El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, pág. 52.

<sup>9</sup> FERNÁNDEZ SANTOS, Gabriel, “Trade vs falso autónomo”, *La Ley* 1397/2009, [www.laley.es](http://www.laley.es)

facto, conceptos como flexibilidad, descentralización, especialización, aparición de nuevas tecnologías o nuevos modelos de organización para obtener una mayor competitividad nos lleven a instaurar figuras laborales con requisitos de tan escasa consistencia que, en realidad, sólo se diferencian del trabajador asalariado en que carecen de la protección que ofrece el Derecho del Trabajo.

Las becas, prácticas formativas u otras situaciones de trabajo sin relación laboral también se pueden entender como una vía encubierta e informal de empleo. Muchos jóvenes se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo precarias con la expectativa de adquirir experiencia profesional o incluso, simplemente, de acceder al mercado laboral a cambio de este tipo de becas o prácticas formativas con baja o nula remuneración, falta de cobertura de seguridad social, escasa formación y sin derechos laborales<sup>10</sup>.

Quizá la única forma de poner fin a estas situaciones es empezar a pensar en el Derecho del Trabajo no sólo como un Derecho de las relaciones laborales sino como un Derecho de las actividades profesionales.

La precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores es latente en el empleo sumergido, también llamado empleo irregular o no declarado a las autoridades administrativas<sup>11</sup>. Recientemente, la OIT, en una *Recomendación sobre la transición de la economía formal a la economía informal*<sup>12</sup> reconoce que la alta incidencia de la economía informal obstaculiza los derechos de los trabajadores y tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los Gobiernos, así como para la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.

La dignidad como valor no puede ser cuestionada por la subordinación jurídico organizativa del trabajador ni por las exigencias de la producción y del mercado de trabajo. La dignidad pertenece a la esfera de lo no mercantilizable y como tal, a las garantías propias del trabajo decente, el cual, por definición, es un trabajo digno<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> European Commission, *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*, 2012.

<sup>11</sup> Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

<sup>12</sup> OIT, *La transición de la economía informal a la economía formal*, Conferencia Internacional de Trabajo, 103ª reunión 2014.

<sup>13</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis, op.cit., pág.764.

El alto grado de pobreza que afecta a un sector importante de nuestra población es también consecuencia de la precariedad del mercado de trabajo. A diferencia de lo que ha ocurrido en épocas anteriores estamos asistiendo a un fenómeno social poco común y es que el riesgo de pobreza está afectando a colectivos sociales que aunque permanecen en el mercado de trabajo tienen las condiciones socioeconómicas muy precarizadas. La irrupción de este fenómeno ha hecho que desde el año 2003 se incluya por primera vez en el ámbito europeo un nuevo indicador social: “el riesgo de pobreza en el trabajo”, es decir, la tasa de riesgo de pobreza de las personas que están trabajando y que tienen unos ingresos disponibles que se sitúan por debajo del 60% de la media de los ingresos de referencia<sup>14</sup>.

La precariedad de las condiciones de trabajo está unida a la dispositivización del convenio colectivo y al anquilosamiento de la negociación colectiva. El convenio colectivo ha sido la principal fuente protectora y garantista de los derechos de los trabajadores, dada la eficacia vinculante general y *erga omnes* de una norma con forma de contrato pero alma de ley, según la célebre frase de Carnelutti. La reforma laboral del año 2012 al objeto de revitalizar una negociación colectiva estancada, por un lado y crear empleo, por el otro, debilita la fuerza vinculante del convenio colectivo, empobrece el trabajo, reduce el valor del mismo, precariza el empleo y fragmenta el poder contractual del sindicato.

El establecimiento de la prioridad del convenio colectivo a nivel de empresa frente a los convenios de ámbitos superiores ha sido fuertemente criticada por la doctrina y ha tenido una no menos importante respuesta social. Elimina las reglas de concurrencia *prior in tempore* y el principio de unidad de empresa por lo que desaparece la garantía de protección de los derechos laborales pactados en los convenios colectivos. Conviene recordar que, tradicionalmente, los convenios colectivos de empresa han sido privilegios de grandes y medianas empresas y han supuesto una mejora de las condiciones de trabajo frente a lo establecido en los convenios colectivos de ámbito superior. De hecho, a nivel de empresa se detectan mejor las necesidades de los trabajadores y se permite una mayor flexibilidad para la adaptación y actualización de las mismas al cambiante mercado de trabajo. La paradoja es que cuando, tras la reforma laboral del año 2012, se han utilizado los convenios colectivos a nivel de

---

<sup>14</sup> CLIMENT SAN JUAN, Víctor, “La nueva pobreza en el mercado de trabajo”, *Intangible Capital*, <http://dx.doi.org/10.3926/ic.584>

empresa ha sido para derogar o empeorar las condiciones laborales establecidas en los de ámbito superior. Ese temor al empeoramiento de las condiciones laborales ha supuesto, precisamente y en sentido contrario al previsto por la reforma, una huida hacia los convenios sectoriales interprofesionales e interautonómicos como única forma de control sindical y mantenimiento de los derechos laborales y por ende, un fracaso de la apuesta por el convenio colectivo de ámbito empresarial.

Por otro lado, la actual regulación del procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales en la empresa, se ha convertido en un mecanismo debilitador de las condiciones de trabajo que teóricamente ha de garantizar el convenio colectivo, puesto que facilita la posibilidad de inaplicación de lo que se ha acordado en el mismo. Supone pues, desde mi punto de vista, un desequilibrio de los poderes contractuales a favor del empresario al facilitar la continuidad de la empresa a costa del aumento de la precariedad laboral de los trabajadores y al no prever, entre otras carencias, mecanismos para obligar al empresario a recuperar las condiciones laborales perdidas en el caso de mejora de las situación económica de la empresa.

Qué decir del fin de la ultraactividad de los convenios colectivos, cuya deficiente regulación deja a los trabajadores en una situación de indefensión que ni los tribunales han podido salvar con argumentos interpretativos medianamente coherentes<sup>15</sup>. En concreto, en Euskadi, al inicio del año 2015, el 76% de los trabajadores tenía su convenio pendiente de renovar o recuperar cuando, con anterioridad a la reforma laboral del año 2012, el grado de cobertura de los convenios colectivos era entorno al 98%<sup>16</sup>.

La excesiva rigidez de nuestro ordenamiento jurídico obstaculiza su adaptación a las necesidades del mercado de trabajo, y por ende, a las empresariales y demanda, necesariamente, una mayor flexibilidad, pero no debe suponer un recorte de la protección a los trabajadores. Ello no obstante, la inadaptación del Derecho del Trabajo al mercado de trabajo no sólo es atribuible al ordenamiento jurídico laboral sino también al inmovilismo de los propios sindicatos que no han sabido aceptar las nuevas realidades laborales. Es necesario un replanteamiento de sus reivindicaciones como interlocutores sociales para que, sin perder de vista los logros alcanzados, sean capaces de ir acompasándose a las necesidades empresariales, máxime en un contexto de crisis

---

<sup>15</sup> Vid. al respecto la esperada STS de 22 de diciembre de 2014 (La Ley 185910/2014)

<sup>16</sup> CONSEJO DE RELACIONES LABORALES, *Informe Sociolaboral 2015*, Consejo de Relaciones Laborales 2016.

global como del que parece que estamos emergiendo. Esta llamada de atención es también para los empresarios, preocupados por alcanzar tasas de productividad a costa de reducir costes laborales y de seguridad social en vez de buscar sistemas más eficientes que adecúen la productividad con las realidades laborales y personales de los trabajadores.

Para que la flexibilidad sea realmente flexiseguridad y no se identifique con unilateralidad ni con precariedad, hay que recuperar un principio presente en la normativa laboral pero constantemente incumplido tanto por la empresa como por la parte social: la negociación bajo el principio de buena fe. Una negociación en un nuevo escenario de relaciones laborales en el que lejos de la confrontación exista un punto de encuentro con un interés común, la propia empresa.

En este nuevo modelo de relaciones laborales hay otros dos fenómenos que considero de especial trascendencia. Por un lado, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y por el otro, el envejecimiento de la población trabajadora.

La normalización de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral junto al hecho de que, tradicionalmente, son ellas las encargadas de las tareas del hogar, traslada a la empresa la necesidad de hacer compatibles las diferentes facetas en la vida de las personas: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. En sus orígenes, durante los años ochenta y noventa, el término conciliación aparece ligado a dos objetivos fundamentales, por un lado, la necesidad de incorporación de las mujeres al ámbito laboral y la sobre carga que esto supone para ellas y, por otro, la preocupación por la natalidad. Ello justifica que, en su origen, la conciliación se haya entendido como un problema de las mujeres y haya contribuido a la feminización del mismo. En este sentido, no es baladí recordar que el cuidado supone una responsabilidad constante que lleva a sentimientos de culpa en los sujetos que lo ejercen (de forma mayoritaria mujeres) y es causa de renuncias profesionales y precariedad laboral. Las medidas de conciliación han ido evolucionando e incorporando a los hombres como sujetos de las mismas, sin embargo, no han llevado aparejado un cambio de valores en la sociedad y en la empresa, no ha habido una eficaz contribución a la consecución de la igualdad<sup>17</sup> y

---

<sup>17</sup> El término conciliación aparece por primera vez en el Plan de Acción Social de la Comunidad Europea en 1974. En la actualidad, las políticas de conciliación, a nivel europeo, se desarrollan principalmente en el marco de las políticas europeas de pleno empleo y tienen como fin el cambio de los roles tradicionales. En España, los pilares para el avance hacia la conciliación corresponsable lo constituyen la Ley para

aún queda mucho para que el cuidado sea considerado no como un problema de padres y madres sino como un problema social.

El Derecho del Trabajo del siglo XXI debe incorporar la corresponsabilidad como una forma evolutiva de la conciliación. La corresponsabilidad social o conciliación corresponsable implica el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen unas de sus principales barreras para el desarrollo profesional. Para la sociedad supone la pérdida de talento, lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico. No se trata de buscar medidas para que las mujeres puedan trabajar sino de repartir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades. Resulta imprescindible que, sin desatender las exigencias de flexibilidad, el Derecho del Trabajo actual no olvide la importancia de las políticas de conciliación y actúe en el mercado del trabajo en defensa de los intereses en juego de ambas partes.

Otro de los problemas con los que se enfrenta el actual mercado de trabajo y el ámbito empresarial es el envejecimiento de la población y la necesidad de contribución al sistema de pensiones. El envejecimiento de la población es un fenómeno presente en el mundo entero con diferentes grados en cada uno de los países. De hecho, para el año 2050 casi un tercio de la población europea (el 29%) tendrá más de 60 años<sup>18</sup>.

En España, según el Libro Blanco del Envejecimiento Activo, el envejecimiento de la población española se debe a un aumento de la esperanza de vida en personas en edad avanzada y a la bajada progresiva de las tasas de natalidad. A este factor hay que unir otro no menos importante que es el envejecimiento de aquella generación que originó la explosión de natalidad tras las guerras mundiales y civiles de mediados del siglo XX, la generación del llamado “baby boom”. Según la Organización Mundial de la Salud, en el siglo XX se produjo una revolución de la longevidad. La esperanza media de vida al nacer aumentó 20 años desde 1950 y llegó a 66 años, y se prevé que

---

promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266, de 6 de noviembre) y, sobre todo, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71 de 23 de marzo),

<sup>18</sup> COMISIÓN EUROPEA, Ageing Report: economic and budgetary projections for the UE-27 member states, 2008-2060. Bruselas: Ed. Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, 2012, pág.465.

para el año 2050 haya aumentado 10 años más<sup>19</sup>. Los datos son especialmente preocupantes en Euskadi donde el 20,7% de la población (uno de cada cinco) ha cumplido los 65 años, lo que la lleva a ser una de las Comunidades Autónomas más envejecidas de España. En este contexto, uno de los retos del Derecho del Trabajo es contar con políticas adecuadas ante el envejecimiento de sus trabajadores.

El envejecimiento es un proceso lento en el que transcurre más de un tercio de nuestras vidas y durante el que se debe garantizar a las personas mayores el derecho a gozar de oportunidades de formación y empleo, el de participación activa en la vida familiar y social a través de actividades de voluntariado, el aprendizaje permanente, la expresión cultural y el deporte<sup>20</sup>. El envejecimiento activo implica entender esta etapa de la vida como un ciclo más del crecimiento personal añadiendo vida a los años y no solamente años a la vida<sup>21</sup>. Pero no sólo debemos cuidar a las personas mayores por razones de salud sino que la sociedad tiene también un claro interés en aprovechar la experiencia y el trabajo de las personas mayores. Así pues, la Comisión Europea pone en alza la importancia del envejecimiento activo como elemento clave para el porvenir y resalta la necesidad que tiene Europa de incrementar y utilizar su potencial laboral con el fin de hacer frente a la competencia mundial<sup>22</sup>.

Sin embargo, desde mi punto de vista, las políticas a favor del envejecimiento activo no son incompatibles con la crítica hacia algunas medidas laborales como la prohibición de las cláusulas de jubilación forzosa impuestas por la reiterada reforma laboral de año 2012. La anulación por imposición legal de las cláusulas de jubilación forzosa pactadas no ha sido una medida cíclica. Su permisión en sus diferentes modalidades ha estado vinculada a la tasa de desempleo en sus sucesivas etapas, salvo en la última, la de su anulación, que ha estado exclusivamente dirigida garantizar la sostenibilidad económica del sistema de Seguridad Social sin tener en cuenta, como se ha denunciado por la doctrina laboralista, otras consecuencias igualmente importantes como el incremento de la demanda de empleo al no facilitar el recambio intergeneracional. Pero, además, provoca también un efecto negativo en el propio Sistema de la Seguridad Social ya que el sistema de reparto financiero en el que se

---

<sup>19</sup> <http://www.envejecimientoactivo2012.net/Menu29.aspx>

<sup>20</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD, *Libro blanco del envejecimiento activo*, Oficina de Publicaciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid, 2011, pág. 16.

<sup>21</sup> <http://www.envejecimientoactivo2012.net/Menu29.aspx>

<sup>22</sup> Comunicación a la comisión de 3 de marzo de 2010: "Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (COM-2010-2020-final-no publicada en el Diario Oficial).

sustenta requiere, sobre todo, una elevada ocupación de la población activa que se dificulta con medidas que retrasan la sustitución en el empleo de los trabajadores de mayor edad por los trabajadores jóvenes y desempleados<sup>23</sup>. La permisión de las políticas de jubilación forzosa no tienen necesariamente que suponer un perjuicio para los derechos de los trabajadores de mayor edad sino que depende de cómo se mire puede suponer, precisamente, lo contrario. Es conveniente revisar dicha previsión para rejuvenecer la plantilla de las empresas y favorecer nuevas oportunidades de empleo velando porque el aumento del número de pensionistas por jubilación no suponga una disminución del número de cotizantes<sup>24</sup>. Gestionar esa diversidad reclama innovación en las relaciones laborales e imaginación en la gestión de los recursos humanos. Hay que buscar fórmulas, como los ahora denostados contratos de relevo u otro tipo de políticas similares, que permitan al mismo tiempo la transferencia del conocimiento acumulado y la renovación de la plantilla de la empresa<sup>25</sup>.

Voy terminando el discurso pero no quisiera acabar sin hacer una breve referencia en esta reflexión a la necesidad de coexistencia en el ámbito laboral del poder de dirección del empresario con el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la intimidad o a la libertad religiosa y a la integridad física. Efectivamente, la utilización en el ámbito empresarial del correo electrónico, WhatsApp, Twitter, Facebook, Instragram, la supervisión y vigilancia de la actividad laboral a través del GPS o el control de las huellas dactilares nos sitúa en la difícil frontera entre las facultades de control del empresario y el respeto al derecho a la intimidad. También en un mundo cada vez más globalizado y una Europa cada vez más diversa, multicultural y multireligiosa debe aprenderse a gestionar la organización del trabajo con el derecho a la libertad religiosa, derecho fundamental que, evidentemente, el trabajador no pierde al formalizar un contrato de trabajo.

Aunque el panorama descrito puede parecer pesimista no es más que una llamada de atención al nuevo escenario de las relaciones laborales ante las que nos

---

<sup>23</sup> GARCIA MUÑOZ, Manuel, “La jubilación forzosa como medida de reparto de empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, nº 1, www.adapt.it

<sup>24</sup> GARCIA MUÑOZ, Manuel, op.cit., pág. 16.

<sup>25</sup> En el “Plan cuidamos la experiencia” de Gas Natural Fenosa, por ejemplo, se compromete la contratación de jóvenes en los mismo puestos ocupados por trabajadores mayores y en un plan en el que los jóvenes se incorporan a un plan de formación en el que los trabajadores mayores realizan funciones tutoriales con ellos transmitiéndoles su experiencia al mismo tiempo que van preparando su retirada del mercado de trabajo.

encontramos y los nuevos retos a los que hemos de responder. No podemos aceptar, como ha defendido el papa Francisco, la globalización de la indiferencia. Podemos transformar la realidad partiendo de dos pilares básicos, por un lado, la inversión en educación y en la formación de profesionales cualificados porque el mantenimiento del empleo depende de la calidad del mismo y, por el otro, la implantación de sistemas empresariales que ayuden a buscar la excelencia sin olvidar los derechos de los trabajadores como trabajadores y como ciudadanos, o lo que es lo mismo, teniendo presente la ética en todas las decisiones y estrategias de la empresa. En este contexto, la Universidad en general, y Universidad de Deusto, en particular, debe ser un agente transformador que contribuya a sembrar en la sociedad y en la empresa, ética, pasión y razón desde la educación, la crítica y la reflexión.

**Señoras y Señores. Muchas gracias por su atención.**