

# *La edad como factor de discriminación laboral: análisis jurídico del marco normativo y su aplicación*



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Alumna:** Ana Rondán Villar

Grupo A

[aronvi@alumni.uv.es](mailto:aronvi@alumni.uv.es)

Universitat de València

**Tutora:** Elena García Testal

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

[elena.garcia@uv.es](mailto:elena.garcia@uv.es)

Universitat de València



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen .....	1
Abstract .....	1
1. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. OBJETO DE ESTUDIO .....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	2
1.3. OBJETIVOS DEL TRABAJO .....	3
1.4. METODOLOGÍA .....	3
2. FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y JURÍDICOS .....	4
2.1. CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL .....	4
2.1.1. Concepto .....	4
2.1.2. Discriminación directa y discriminación indirecta por edad .....	5
2.1.3. Manifestaciones de la discriminación por edad .....	6
2.1.4. Efectos de la discriminación etaria .....	9
2.2. APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA DOBLE DISCRIMINACIÓN: LA INTERSECCIÓN ENTRE GÉNERO Y EDAD .....	10
2.3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE EN EL MARCO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL ETARIA .....	15
2.3.1. Marco normativo internacional .....	15
2.3.2. Marco normativo europeo y supranacional .....	16
2.3.3. Marco normativo nacional .....	19
2.3.3.a. La Constitución Española .....	19
2.3.3.b. El Estatuto de los Trabajadores .....	20
2.3.3.c. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación .....	22
3. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LA NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD .....	26
3.1. TRATAMIENTO DE LA NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL TJUE .....	26
3.1.1. La STJUE de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa contra Cortefiel Servicios SA .....	27
3.1.2. La STJUE de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros contra Deutsche Lufthansa AG .....	28
3.1.3. La STJUE de 13 de noviembre de 2014 Vital Pérez contra Ayuntamiento de Oviedo .....	30
3.1.4. Síntesis jurisprudencial del TJUE .....	32
3.2. EL TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN LA JURISDICCIÓN ESPAÑOLA .....	34
3.2.1. El análisis evolutivo del TC en la discriminación por edad: la proporcionalidad y las diferencias de trato .....	34
3.2.2. El análisis del TS en la extinción del contrato por razón de edad: la jubilación forzosa .....	39
4. DESAFÍOS ACTUALES Y PROPUESTAS PARA UNA PROTECCIÓN EFECTIVA FRENTE AL EDADISMO LABORAL .....	44
5. CONCLUSIONES .....	46
Referencias bibliográficas .....	49
Referencias normativas .....	52
Recursos en línea .....	54



## Resumen

El presente trabajo fin de grado aborda la discriminación por razón de edad en el ámbito laboral desde una mirada jurídico-laboral centrada en el análisis de los fundamentos normativos, jurisprudenciales y sociales que la sostienen y perpetúan. El estudio enfatiza el papel de los estereotipos etarios en la consolidación de desigualdades estructurales, abordando también los casos de discriminación interseccional que afectan a las mujeres. El análisis parte del marco constitucional de igualdad y no discriminación, proyectado sobre la legislación ordinaria – en particular, la Ley 15/2022 –, para identificar los límites y potencialidades del ordenamiento en la tutela de los derechos de las personas trabajadoras de edad avanzada. Asimismo, se incorpora una revisión de la jurisprudencia relevante, en cuanto al mecanismo de interpretación y aplicación de los principios jurídicos en contextos concretos, que permite advertir tanto avances como resistencias en la protección efectiva frente a la discriminación etaria.

**Palabras clave:** *Discriminación por edad, igualdad, mercado laboral, estereotipos, discriminación interseccional, edadismo, tutela antidiscriminatoria.*

## Abstract

This study is focused on age discrimination in the workplace from a legal-labour perspective, analysing the normative, jurisprudential and social foundations that sustain and perpetuate it. The analysis emphasises the role of age stereotypes in the consolidation of structural inequalities, also addressing cases of intersectional discrimination affecting women. The analysis is based on the constitutional framework of equality and non-discrimination, projected onto ordinary legislation - particularly Law 15/2022 - to identify the limits and potential of the system in the protection of the rights of older workers. It also includes a review of the relevant jurisprudence, in terms of the mechanism of interpretation and application of legal principles in specific contexts, which allows us to note both progress and resistance in the effective protection against age discrimination.

**Keywords:** *Age discrimination, equality, labour market, stereotypes, intersectional discrimination, anti-discrimination protection*



# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. OBJETO DE ESTUDIO

El desarrollo del mercado laboral a lo largo de la historia ha estado marcado por la búsqueda de la consecución de derechos de colectivos que, por diversos motivos, han visto dificultado bien su acceso al trabajo, bien su permanencia en el mismo o, también, una merma de sus condiciones respecto a terceras personas. Ya los primeros movimientos colectivos y las primeras normas de contenido laboral estuvieron determinadas por su naturaleza tuitiva, la lucha por la equidad y la eliminación de aquellas barreras que limitan la integración social y laboral de determinados colectivos. Como ejemplo de lo anterior, podríamos hablar de la norma que la doctrina ha considerado como "el punto de arranque del Derecho del Trabajo": la Ley Benot de 1873, cuya finalidad era proteger los derechos de la infancia empleada en un contexto de abusivas condiciones en los establecimientos industriales.

Incluso actualmente, las relaciones laborales deben continuar estudiándose desde esta perspectiva, pues la sociedad sigue necesitando avances hacia la consecución de una plena inclusión, alejada de sesgos y constructos que dificultan una igualdad real y efectiva entre las personas trabajadoras. Pese los avances normativos o sociales de las últimas décadas, persisten desigualdades estructurales y consolidadas, alimentadas por prejuicios ligados a ciertos factores de riesgo que impiden así el efectivo alcance de la igualdad de oportunidades, y es que, la legislación por sí misma no basta si la sociedad no disuelve esas tendencias hacia la intolerancia, los prejuicios y los temores que surgen de la diversidad humana (Porret Gelabert, 2010: 513).

Los estereotipos asignados a determinados perfiles en el ámbito laboral no únicamente tienen la capacidad de condicionar la contratación mediante la introducción de dificultades en el acceso al empleo, sino que además pueden perjudicar a las condiciones laborales, afectando a la permanencia en el trabajo, y en los casos más graves, expulsiones forzadas del mercado de trabajo. Ciertamente, los motivos de discriminación en el ámbito laboral son múltiples, presentándose muchas veces incluso combinados, generando efectos acumulativos dada la intersección de ejes de desigualdad, ocasionando lo que se conoce como discriminación agregada o interseccional (Ferrando García, 2018: 23). En este sentido, diversos factores, como sexo, edad, género o discapacidad, entre otros, se pueden llegar a superponer, intensificando el grado de exclusión y dificultando más aún la inserción y el desarrollo profesional de las personas afectadas.

A la luz de lo expuesto, se considera relevante el análisis de la manera en la que estas dinámicas discriminatorias actúan en la práctica, así como su trascendencia en el mundo laboral, con la

finalidad de implementar y desarrollar estrategias y favorecer así la protección de estos colectivos. En el presente trabajo, se abordará la discriminación en el ámbito laboral tomando en consideración la edad como factor de discriminación, que suele entrelazarse con otros, como el género. Por ello, se abordará particularmente el reto que las mujeres mayores enfrentan dada la sinergia negativa generada de la combinación de ambos ejes. A través de una mirada integral y transversal, observando tanto marcos legales como transformaciones socioculturales necesarias, el objetivo del presente Trabajo Fin de Grado pondrá de manifiesto las limitaciones para garantizar un acceso al empleo en condiciones de igualdad para todas las personas, sin distinciones arbitrarias ni sesgos que perpetúen la exclusión por razón de edad.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La discriminación laboral por edad en España continúa siendo una asignatura pendiente. A pesar de los avances normativos en materia de igualdad y no discriminación, el fenómeno objeto de análisis continúa impactando negativamente en nuestra sociedad y en nuestra economía, contribuyendo a su vez a alimentar los factores de exclusión social. La edad sigue determinando la capacidad de ser contratado, situándose en ocasiones como una barrera a la empleabilidad de las personas que, alcanzada cierta etapa de su vida, desean incorporarse o permanecer en el mercado laboral. A medida que aumenta la edad, aumenta el número de personas demandantes de empleo en paro, arrojando el resultado de que las personas paradas de 45 o más años suponen el 57,96 % del total del paro registrado en nuestro país en 2024, tal y como se expone en el Informe Anual del Mercado de Trabajo elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.

Nos encontramos ante una coyuntura problemática y muy frecuente, agravada en un contexto demográfico caracterizado por el envejecimiento de la población, así como por cambios estructurales del mercado laboral que imponen la prolongación de la vida laboral en la búsqueda de la garantía de estabilidad económica y de la sostenibilidad del sistema de pensiones. A pesar de ello, estereotipos e imaginarios sociales contribuyen al fomento de prácticas discriminatorias ante las personas trabajadoras de edad avanzada.

La elaboración del presente estudio responde, no únicamente a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, sino también la trascendencia económica y social que supone el desaprovechamiento de talento y experiencia en un mercado cambiante y en constante desarrollo. Asimismo, observa el perjuicio derivado del incremento del

costo social que lleva aparejado, reflejado en hechos tales como el incremento del desempleo o la mayor presión sobre el sistema de prestaciones públicas.

### 1.3. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El presente trabajo tiene como finalidad fundamental analizar la vulnerable posición de las trabajadoras y de los trabajadores de edad madura en el seno del mercado laboral. Asimismo, se dedicará un espacio a tratar la doble discriminación por razón de edad y género en el caso de las trabajadoras a las que a la condición mencionada se les añade el factor de ser mujer. De esta manera, se tratará de elaborar una valoración crítica basada en propuestas de mejora y se arrojarán las conclusiones derivadas del estudio. Para conseguirlo, se trazará una línea de estudio e investigación orientada a la consecución de los siguientes objetivos: (i) Delimitar y conceptualizar la edad como factor de discriminación y (ii) analizar la normativa, así como la jurisprudencia y doctrina, existentes en materia.

### 1.4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente trabajo se realizará un análisis normativo y jurisprudencial, así como una revisión bibliográfica acerca del fenómeno a analizar. Dicho análisis comprenderá:

1. Estudio doctrinal y bibliográfico: Se revisarán fuentes tales como monografías, artículos académicos y estudios previos sobre la materia, con el fin de contextualizar el problema e investigar acerca de las distintas interpretaciones jurídicas.
2. Análisis normativo: Se estudiarán normas nacionales e internacionales que regulan la discriminación laboral por edad, incluyendo leyes, reglamentos y tratados aplicables. Especial atención se realizará a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
3. Análisis jurisprudencial: Se analizarán resoluciones judiciales relevantes a nivel nacional y supranacional para comprender la manera en que los tribunales han interpretado y aplicado las normas sobre discriminación laboral por edad.

## 2. FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y JURÍDICOS

El presente apartado tiene como objeto la aproximación integral al concepto y al alcance de la discriminación por edad en el ámbito laboral, así como la exposición del marco normativo que regula este fenómeno.

Tras la definición y delimitación de la discriminación por edad, identificando las manifestaciones más comunes y diferenciando las distintas formas en las que puede presentarse, analizando a su vez los elementos clave que contribuyen a la configuración de este tipo de discriminación en el entorno laboral, se presentará una revisión de la normativa relevante, tanto a nivel nacional como europeo, que regula la no discriminación por razón de edad. Revisión jurídica que tratará de abarcar las disposiciones legales que amparan a las personas trabajadoras de la discriminación laboral por edad, persiguiéndose así un establecimiento de la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo, en la promoción profesional y en las condiciones laborales.

### 2.1. CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

#### 2.1.1. Concepto

La discriminación por edad se fundamenta sobre una base de desigualdades existentes impulsadas por estereotipos y constructos sociales que sobre ella se han generado (Cabeza Pereiro, 2022: 232). En este sentido, podemos entender que existen sesgos que conducen a un trato discriminatorio hacia determinados sectores poblacionales, basados exclusivamente en un factor demográfico.

La edad puede ser entendida como un factor más dentro de los múltiples vinculados a la exclusión y segregación social, todos ellos convergiendo en un mismo ámbito de tratos peyorativos e infravaloraciones de un determinado sector social. No obstante, cada uno de estos elementos se distingue por particularidades específicas, creándose así diferencias, según Lousada Arochena, sobre su *“conceptualización jurídica y su tutela legal”* (2019: 75).

Resulta, cuanto menos, llamativo que se discrimine por una condición que, biológica y naturalmente, toda persona está destinada a atravesar, entendiendo que cualquier ser humano en circunstancias normales recorrerá todas las etapas de la vida. Esta realidad, según el autor *ut supra*, contribuye a la normalización e invisibilización de dichos prejuicios socioculturales.

Y es que, como se ha señalado, la discriminación no surge de manera espontánea, sino que se construye a partir de imaginarios o roles preestablecidos. Mientras que la discriminación hacia la juventud se fundamenta en estereotipos tales como la falta de dedicación, la inexperiencia o una reducida proactividad, aquella que afecta a la madurez queda marcada por la idea del deterioro de las capacidades físicas, formativas o la falta de adaptación a las nuevas dinámicas de producción (Cabeza Pereiro, 2022: 232-233).

De los datos existentes sobre desempleo expuestos en el Informe Anual Informe del Mercado de Trabajo Estatal de 2024 realizado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, se desprende la afirmación de que el mercado laboral segrega tanto a las personas jóvenes como a aquellas de mayor edad, imponiendo dificultades en el acceso y la permanencia en el empleo, siendo ambas situaciones susceptibles de tutela del derecho constitucional al trabajo (Moll Noguera, 2020: 110).

No obstante, centraremos nuestro análisis en las dificultades que enfrentan aquellas personas a partir de los 45 años, edad en la comienzan a evidenciarse con mayor claridad ciertos prejuicios y estereotipos etarios, pudiendo configurar esta como el umbral inicial de la discriminación por razón de edad. Como respaldo de esta idea, resulta especialmente ilustrativo que cerca del 30% de personas mayores de esta edad manifiesten haber sufrido discriminación por razón de edad (Roldán Conesa, 2022: 308).

### **2.1.2. Discriminación directa y discriminación indirecta por edad**

Podemos identificar, siguiendo el criterio y los ejemplos de Lousada Arochena (2019: 4-6), dos vertientes diferenciadas de discriminación, atendiendo a la intencionalidad última del sujeto que lleva a cabo la exclusión. La fundamentación jurídica empleada por el autor para conceptualizar estos aspectos se encuentra en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

Por un lado, la discriminación directa ocurre cuando se toma explícitamente en consideración la edad y los prejuicios a ella asociados. A la luz del artículo 6.1.a de la norma mencionada, se puede definir como aquella en la que una persona o un colectivo es tratado de manera desfavorable en comparación a otros sujetos en situación análoga por razón de diversas causas, entre ellas la edad, recogida expresamente en el artículo 2.1 de la misma ley.

Dentro de este grupo, se enmarcan distintas manifestaciones de esta conducta: diferencias de trato que afectan al acceso al empleo, a las condiciones laborales o incluso a los procesos de desvinculación contractual; expresiones más evidentes, como declaraciones públicas o internas

por parte de empleadores que manifiestan su rechazo a contratar personas de una determinada edad; o la existencia de discriminación por asociación<sup>1</sup>, en la que un trabajador o trabajadora es tratado de forma desigual en atención a la edad de otra persona con la que guarda vínculo contractual, como podría ser el caso de quienes asumen el cuidado de personas mayores, viéndose penalizados laboralmente por ello.

En el otro extremo, nos encontramos ante la discriminación indirecta, definida en el artículo 6.1.b de la Ley 15/2022. Esta se manifiesta de manera encubierta a través de conductas aparentemente neutras que sitúan a determinadas personas en una situación de desventaja respecto a otras. Se distingue de la discriminación directa encubierta en que la circunstancia interpuesta no toma en consideración la edad directamente, pero puede ser susceptible de afectar no exclusivamente a personas de determinada edad.

Múltiples son los ejemplos que ofrece Lousada Arochena para ilustrar esta forma de discriminación, enumerando entre ellos uno que afecta a aquellas personas ubicadas en el grupo de edad avanzada de la empresa: el uso de la antigüedad como criterio para seleccionar a los empleados afectados por un despido colectivo, cuando se elige cesar a los que presentan mayor antigüedad en la empresa.

En cualquier caso, cualquier práctica – ya sea directa o indirecta – o disposición susceptible de vulnerar el derecho a la igualdad y no discriminación, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 15/2022, queda legalmente prohibida. La relevancia de observar esta norma radica en su formulación desarrollada y específica del derecho a la igualdad, pues contempla la edad como causa legítima de protección frente a la discriminación, superando las limitaciones del artículo 14 de la Constitución Española, que no menciona la edad expresamente entre los motivos de discriminación.

### **2.1.3. Manifestaciones de la discriminación por edad**

En el ámbito laboral, nos enfrentamos a la presencia de discriminación por diversas cuestiones, siendo la discriminación por razón de edad la más frecuente en las empresas (Roldán Conesa, 2022: 297). Es en este punto conveniente enumerar y analizar de qué maneras concretas se manifiestan estas formas de discriminación.

---

<sup>1</sup> El artículo 6.2 de la Ley 15/2022 en el apartado a, dispone que “*existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio*”.

Si siguiéramos un enfoque cronológico vinculado al ciclo laboral, el análisis debería comenzar necesariamente por el acceso al empleo. La contratación - o la no-contratación – constituye uno de los principales ejes a abordar al hablar de discriminación por edad en el mercado laboral. En este sentido, muchas organizaciones implementan estrategias de reclutamiento y selección que buscan evitar la incorporación de trabajadores de más edad (Roldán Conesa, 2022: 308).

Estas prácticas se sustentan en creencias y estereotipos acerca de las supuestas limitaciones que tienen las personas trabajadoras de edad madura: dificultades de adaptación a nuevos puestos de trabajo, menor capacidad de aprendizaje o dominio de las nuevas tecnologías. Subyace además una concepción socialmente aceptada que asocia estas competencias a un perfil joven, lo cual genera en cierto modo reticencias empresariales a la hora de iniciar una relación laboral con perfiles más maduros. A ello se suman las supuestas exigencias que este colectivo reclama en cuanto a condiciones laborales frente a los y las jóvenes que recién se incorporan al mercado laboral, la consideración de que estas personas se encuentran menos formadas, motivadas o que no transmiten una imagen moderna de la empresa (Ramírez Bandera, 2024: 477-478). Todo este entramado de factores puede explicar las causas que impiden un acceso fluido y equitativo de las personas trabajadoras maduras al empleo.

La doctrina científica asocia también estas estrategias de selección discriminatorias a la premisa empresarial de contratar a personas capaces de mantener un alto rendimiento y productividad. Factores que alejarán la contratación de este grupo social al vincularlos directamente con la mayor propensión a sufrir enfermedades crónicas o patologías (Martínez Barroso, 2022: 259), conllevando ello la percepción generalizada de que presentarán limitaciones funcionales, que aumentarán el absentismo en la empresa o que necesitarán adaptaciones del puesto de trabajo.

Una vez superada la barrera de entrada y ya dentro de las organizaciones, las personas de edad madura encuentran nuevos límites al pleno y efectivo desarrollo de su carrera profesional, lo cual les ubica en situación de desigualdad frente de los perfiles más jóvenes.

Asimismo, Pélaez Domínguez (2016: 146), asocia la edad madura como móvil a evitar una formación en pro del desarrollo y la promoción de las personas mayores de la empresa por considerarse por parte de esta como poco rentable y efectiva en el corto plazo únicamente, pues se tiene más como un coste que como una inversión.

Tras una inserción – o reinserción – complicada, y un estancamiento de la carrera profesional, la discriminación por edad también se puede ilustrar en la salida del mercado laboral. Surge aquí la idea de que las personas trabajadoras maduras son vulnerables de sufrir una extinción contractual

impulsada por criterios o preferencias fundados en la edad, llegando incluso a suponer esto la salida del mercado laboral (Fita Ortega, 2020: 70-71).

La extinción contractual ocasionada tras un despido en este ámbito suele responder a decisiones que se sustentan en criterios estereotipados, como la supuesta falta de adaptación a las nuevas tecnologías implantadas en la empresa, o bien en la percepción de un deterioro progresivo de las capacidades productivas, la destreza o la concentración de las personas trabajadoras de edad avanzada. Estos factores, en muchos casos, quedan encubiertos bajo causas tipificadas utilizadas como justificación formal de una extinción contractual, lo que dificulta significativamente la identificación y prueba de la discriminación (Román-Lemos, 2024:630-634).

En este sentido, Román-Lemos (2024: 630-634) advierte que las figuras jurídicas causales del despido, tipificadas en la sección 4º del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), sustentan de alguna manera la expulsión de los trabajadores mayores, asunto que se tratará en profundidad en siguientes apartados del presente trabajo.

Asimismo, Muros Polo (2021a: 133-143) introduce cómo la figura de la jubilación forzosa ha estado sujeta a vaivenes normativos, según el enfoque político, económico y social predominante en cada etapa, dando lugar a debates doctrinales en torno a su compatibilidad con los principios de no discriminación y libertad individual.

Su reintroducción en nuestro ordenamiento jurídico plantea serias tensiones con las políticas de envejecimiento activo promovidas en estos últimos años. Su aplicación, aunque pueda estar supeditada a ciertos requisitos, tales como el alcance del 100% de la pensión contributiva o su previsión en convenios colectivo, puede incurrir en la exclusión de personas trabajadoras experimentadas si se utiliza como una herramienta de reestructuración empresarial. Por ello, se defienden posturas abolicionistas o la necesidad de una regulación estricta que incremente la edad de aplicación para esta jubilación involuntaria y exija objetivos reales y verificables (Muros Polo, 2021a: 144-145).

En definitiva, observamos cómo la discriminación laboral por edad se manifiesta, tanto en sus formas directas como indirectas, en las diversas etapas del ciclo laboral, que van desde la existencia de barreras en el acceso al empleo hasta la perpetuación de obstáculos en el desarrollo profesional, pasando por la percepción de los trabajadores maduros como menos adaptables o más susceptibles a la incursión en baja productividad, contribuyendo a un constructo de la edad como un criterio limitante.

#### 2.1.4. Efectos de la discriminación etaria

Estos elementos nos conducen, ahora, a profundizar en los efectos que genera esta discriminación tanto para las personas afectadas como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto, dado que las consecuencias de este trato desigual trascienden el ámbito individual, afectando la cohesión social y la eficiencia del mercado de trabajo.

En primer lugar, cabe mencionar un efecto macroeconómico que se desprende de la exclusión del mercado laboral de un determinado colectivo, y es el evidente aumento de la tasa de desempleo, sobre todo en el grupo de la población activa de mayor edad (Ramírez Bandera, 2024: 476). En este sentido, resulta imprescindible contextualizar este fenómeno dentro del marco del acusado envejecimiento poblacional que atraviesa España, el cual repercute de forma directa en el sistema de Seguridad Social, en la sostenibilidad del mercado laboral y en la economía en su conjunto. La discriminación por edad, al reforzar la salida prematura de los trabajadores mayores del mercado, contribuye a reducir la fuerza laboral disponible, modificar los patrones de consumo y ahorro, y limitar la productividad agregada de la economía, agravando aún más los retos asociados al cambio demográfico (Mestres Domènech, 2019: 101-102).

Desde una perspectiva psicosocial, cabe destacar el impacto psicológico que la discriminación por razón de edad puede provocar en las personas trabajadoras que la sufren. Así pues, la postergación laboral basada en estereotipos ligados a una condición inevitable como es el tiempo de vida conlleva un impacto psicológico negativo. En este sentido, este malestar emocional, puede traducirse en una disminución de su capacidad de socialización derivado de un sentimiento de humillación, generándose un contexto que favorecerá su exclusión social. Esta situación es más grave aún si se tiene en cuenta el estrecho vínculo entre la exclusión y la pobreza (Peláez Domínguez, 2016: 173-174).

En el ámbito organizacional, este fenómeno también tiene efectos perjudiciales. La discriminación por edad no únicamente impacta en el plano individual, sino que además repercute negativamente en las dinámicas empresariales. Y es que, la exclusión de perfiles maduros supone la pérdida de talento y experiencia provenientes de trabajadores experimentados que aportan gran valor organizacional, limitando así la transferencia intergeneracional de conocimientos y creándose un clima laboral poco inclusivo y diverso (Fita Ortega, 2020: 88).

A lo largo del presente apartado, hemos tratado el cómo la vulneración del derecho a la no discriminación constituye un problema estructural que afecta a diversos niveles y que se desarrolla de diversas maneras. Es imperativo pues, abordar este asunto, en tanto que sus efectos negativos

trascienden tanto a nivel social, como en el plano laboral y económico, así como en el área individual.

## 2.2. APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA DOBLE DISCRIMINACIÓN: LA INTERSECCIÓN ENTRE GÉNERO Y EDAD

El estudio de la discriminación en el ámbito del Derecho del Trabajo debe abordarse desde una vertiente transversal y con perspectiva de género, pues la mujer es la principal y la habitual afectada por las diversas manifestaciones de discriminación múltiple. Y es que, tomando como referencia los indicadores de “género” y “edad”, la cuestión no es diferente. Las mujeres de mayor edad son objeto de estigmatización doble, tanto por su edad, como por su género, enfrentándose así a obstáculos adicionales en el acceso, promoción o estabilidad en el empleo, así como en el disfrute de condiciones laborales justas y equitativas (Peláez Domínguez, 2016: 181-183).

Nos encontramos, por tanto, ante un fenómeno social especialmente lesivo dada la discriminación que sufre un colectivo muy determinado de la sociedad, que se agrava teniendo en cuenta la realidad demográfica actual: las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de la población, pero su representación en los grupos de mayor edad es significativamente superior dada su mayor esperanza de vida. Autores atribuyen a este hecho la denominación de “feminización del envejecimiento”, característica estructural de la sociedad que, lejos de visibilizar el fenómeno, ha generado un efecto contrario (Casanova Marín, 2024: 453).

En coherencia con esta realidad, el análisis de la tasa de paro en España en el primer trimestre de 2025, desagregado por sexo y edad según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), confirma que las mujeres de mayor edad constituyen uno de los colectivos que enfrenta mayores obstáculos para el acceso y la permanencia en el mercado laboral. Mientras que en los tramos de edad más jóvenes (de 19 a 24 años) los porcentajes de paro masculino y femenino son relativamente similares (26,04% frente a 27,13% respectivamente), conforme se avanza en edad, la brecha de género se hace más visible.

Así, a partir de los 25 años, la tasa de desempleo es del 8,87% en hombres frente al 11,64% en mujeres; y esta diferencia se amplía a partir de los 55 años, existiendo una brecha que alcanza los 3 puntos porcentuales (9,4% hombres frente a 11,5% mujeres) y de 45 a 49 años (8,94% hombres frente a 11,94% mujeres).

Estos datos evidencian no solo una discriminación basada en la edad, sino también la existencia de una interseccionalidad donde el género se convierte en un factor adicional de exclusión. En consecuencia, ser mujer de edad madura supone una combinación especialmente desfavorable en términos de oportunidades de empleo, reforzando la necesidad de medidas específicas que aborden tanto la discriminación por edad como la de género en el mercado laboral español.

El problema de la intensificación de discriminación por razón de edad en el caso de las mujeres se sustenta, fundamentalmente, en la persistencia de las brechas de género existentes en las relaciones laborales. Según Casanova Martín (2024: 442), la situación laboral de las mujeres de mayor edad puede analizarse a la luz de dos esencialidades que permiten poner en contexto los datos que presenta el colectivo.

De entrada, considera el peso que ha tenido el trabajo reproductivo en el seno del hogar en sus trayectorias vitales y profesionales. Las responsabilidades familiares —vinculadas al cuidado de hijos, hijas o personas dependientes— han generado interrupciones, o incluso la renuncia total, al desarrollo profesional de muchas mujeres, dificultando así su avance en los procesos de selección o en la progresión laboral.

Esta situación se agrava especialmente cuando, tras la etapa en la que han asumido estas responsabilidades familiares, tratan de reinsertarse en el mercado laboral. Durante el periodo de desvinculación del empleo, estas mujeres han perdido oportunidades de adquirir experiencia y formación, lo que dificulta considerablemente su reincorporación. Incluso en los casos en que disponen de cierta formación profesional, es frecuente que los conocimientos adquiridos se perciban como desactualizados y precisen de programas y políticas orientadas a la recualificación (Gil Galván, 2016: 168).

Recientes políticas públicas abordan la realidad en materia de conciliación laboral, familiar y personal, introduciendo la perspectiva de la corresponsabilidad familiar. No obstante, lo cierto es que estas políticas no tendrán un impacto positivo sobre las mujeres de mayor edad, pues muchas de ellas arrastran el perjuicio derivado del, en su momento, abandono de sus carreras profesionales por asumir el rol de cuidadoras. Así pues, se evidencia una brecha intergeneracional vinculada con otros aspectos, como puede ser la brecha de género en las pensiones o los índices de pobreza y exclusión social que afectan a este colectivo (Casanova Martín, 2024: 443).

En este sentido, diversas reformas en el sistema de Seguridad Social han sido impulsadas con el fin de reducir la brecha de género en las pensiones, problemática que afecta especialmente a las mujeres debido a estas interrupciones en sus carreras profesionales. En este contexto, podemos

hablar del *RD-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico*, que introdujo el complemento en las pensiones contributivas destinado a compensar el perjuicio que sufren las mujeres derivado del nacimiento de hijos, el cual se ha ido incrementando y revalorizando desde su implementación.

Asimismo, podríamos también mencionar el *RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones*, mediante el cual se introduce la disposición transitoria 41ª del *RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS)*, consistente en incrementar a de 48 a 60 las mensualidades con vacíos de cotización que se pueden integrar con el 100% de la base mínima mientras la brecha de género en pensiones de jubilación sea superior al 5%.

Esta misma norma, modifica también los apartados 2 y 3 del artículo 237 de la LGSS, ampliando a tres los años considerados como cotizados a efectos de diversas prestaciones – jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor – respecto de los periodos de excedencia por cuidado de familiares, así como los periodos de reducción de jornada que dan lugar a elevar al 100 por cien las cotizaciones computables.

Además, reforma los artículos 247 y 248 de la LGSS con base en las sentencias del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio y 155/2021, de 13 de septiembre, mediante las que se declaró la inconstitucionalidad y la nulidad de algunos aspectos del artículo 248.3 de la LGSS, fundamentándose en el perjuicio derivado de una discriminación indirecta a la hora de calcular cuantía de las cotizaciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial, situación que afecta principalmente a mujeres (Pedrazuela Bea, 2023). En este sentido, se introduce el cómputo efectivo de los periodos que la persona trabajadora ha permanecido en alta, sin contemplar la duración de la jornada laboral.

El otro aspecto para considerar, esencial en el marco del análisis de la situación laboral de las mujeres maduras en el mercado laboral, hace referencia a la persistencia de estereotipos y prejuicios en torno a la edad, que como hemos visto con anterioridad, tienen un papel importante en la discriminación por razón de edad en el trabajo. Estereotipos que, en el caso de las mujeres mayores, actúan diferente en la medida en que, aquellos que cobran especial relevancia son los relacionados con el físico, soportando estas una mayor presión a mantener una apariencia juvenil por encima incluso de ser valoradas por sus capacidades (Cabeza Pereiro, 2019: 114).

Ambos aspectos – las trayectorias laborales interrumpidas y los estereotipos edadistas – abordan las causas que impulsan la dificultad de acceso y re acceso en el mercado laboral, perpetuando la dificultad de integración ocupacional del colectivo. No obstante, el panorama no cambia cuando analizamos el fenómeno desde su situación como trabajadoras en activo.

La participación laboral de las mujeres se caracteriza por un patrón de precarización, manifestado en la prestación de servicios en empleos definidos por la parcialidad, la temporalidad, la escasa posibilidad de promoción y una baja remuneración. Esta situación responde, en gran medida, a una persistente segregación ocupacional por razón de género, que concentra a las mujeres en determinados sectores —comúnmente denominados feminizados—, los cuales tienden a estar desvalorizados y presentan, en conjunto, elevados niveles de inestabilidad, menores ingresos y limitadas oportunidades de desarrollo profesional (Alcañiz Moscardó, 2017: 248).

Para ilustrar lo expuesto, podemos enumerar a título ejemplificativo como ocupaciones con mayor presencia femenina aquellas encuadradas en sectores como el de empleo de hogar, el de los servicios personales (enfermeras, peluqueras o azafatas), restauración o comercio (Cáceres Ruiz, Escot Mangas, Fernández Cornejo & Saiz Briones, 2004: 4).

Si anteriormente se ha mencionado la “feminización del envejecimiento” como un fenómeno demográfico estructural que refleja una mayor presencia de mujeres en los grupos de edad avanzada —y que, unido a los factores de género, intensifica la discriminación por edad en el ámbito laboral—, no puede obviarse otro fenómeno paralelo y profundamente relacionado: la “feminización de la pobreza”. Podríamos considerarla como una de las consecuencias más graves de la discriminación interseccional que sufren las mujeres mayores, en tanto que las desigualdades laborales y estructurales a las que se enfrentan, potencian su vulnerabilidad económica. La desigualdad en el empleo actúa como factor clave en este empobrecimiento, al materializarse esta en salarios más bajos, trabajos peor remunerados, participación en la economía sumergida y una sobrecarga de tareas de cuidado no remuneradas en el ámbito doméstico (Espino García, 2020: 38).

No obstante, debe prestarse especial atención a un nicho especialmente vulnerable y escasamente abordado por el ordenamiento jurídico: el de las mujeres en edad laboral avanzada que no accedieron a medidas de conciliación ni corresponsabilidad familiar en su momento, y que tampoco han podido incorporarse al sistema de pensiones contributivas, bien por edad, bien por no cumplir con la carencia exigida por la ley.

Este colectivo queda excluido de mecanismos tales como el complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones, introducido por el RD-ley 3/2021, de 2 de febrero, y regulado en el artículo 60 de la LGSS, bien por no haber sido madres, o bien por no haber accedido aún a una pensión contributiva. Igualmente, se encuentran fuera del alcance de medidas como la disposición transitoria cuadragésima primera LGSS, que permite integrar hasta 60 mensualidades con base mínima solo cuando existe una pensión contributiva en curso. Tampoco resultan beneficiarias de las medidas del artículo 237 LGSS, en la medida en que los periodos de excedencia por cuidado familiar no fueron efectivamente cotizados en su momento.

Por otra parte, las pensiones no contributivas de jubilación, reguladas por el artículo 369 LGSS y siguientes, presentan requisitos restrictivos de acceso, especialmente en términos de carencia de rentas, dificultando así su obtención. Estas mujeres, carentes de cobertura efectiva, se encuentran en una situación jurídica de exclusión estructural, fuera tanto del sistema contributivo como de los regímenes asistenciales, sin que exista actualmente una previsión normativa específica que atienda a esta laguna de protección, lo que plantea serias dudas sobre la suficiencia del principio de igualdad material y la efectividad del mandato de protección reforzada a los colectivos más vulnerables.

A modo de conclusión, se observa cómo la precariedad del empleo, la penalización derivada del desempeño de trabajos de cuidados no remunerados, la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo desarrollado por las mujeres configuran un entramado estructural de discriminación que obstaculiza el acceso, la permanencia y la promoción en condiciones de igualdad dentro del mercado laboral. Esta realidad, pone de manifiesto una vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación, recogido en nuestra Carta Magna y desarrollado en normas tales como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además, la producción de efectos acumulativos que se proyectan en el tiempo se traduce en brechas salariales, menores pensiones contributivas y un mayor riesgo de exclusión social. En este contexto, se hace imprescindible la necesidad de continuar adoptando medidas normativas y políticas públicas que incorporen de forma efectiva el enfoque interseccional y la perspectiva de género, a fin de garantizar el cumplimiento de los mandatos constitucionales y del marco jurídico europeo e internacional en materia de igualdad y no discriminación, asegurando así una protección real y efectiva de los derechos laborales y sociales de las mujeres de mayor edad.

## 2.3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE EN EL MARCO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL ETARIA

### 2.3.1. Marco normativo internacional

Partimos de una base en la que los principales y más primarios instrumentos normativos internacionales de naturaleza tuitiva, no contemplan la edad de forma expresa como factor autónomo de discriminación. Hablamos pues de textos fundamentales en la configuración del marco global de derechos humanos, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 (PIDCP) o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también de 1966 (PIDESC) (Muros Polo, 2021b: 102).

No obstante, la omisión de la edad en estos instrumentos normativos, no generan *per se* una desprotección total. Si bien es cierto que los artículos 2 DUDH, 2.1 PIDCP y 2.2 PIDESC, reconocen estos derechos fundamentales – como son el derecho al trabajo (art. 23 DUDH y art. 6 PIDESC), derecho a la seguridad social (art. 22 DUDH y art. 9 PIDESC) o derecho a un nivel de vida adecuado (art. 25 DUDH y art. 11 PIDESC) - a toda persona, sin discriminación por motivos textualmente expuestos tales como la raza, el sexo, el idioma, la religión, el origen o la condición social. Sin embargo, el listado no constituye un *numerus clausus*, pues implícitamente podría quedar incluida la edad en la formulación añadida de “cualquier otra condición”, mostrándose estas herramientas abiertas a integrar diferentes categorías susceptibles de protección (Ramírez Bandera, 2024: 467-468).

En la misma línea, el Convenio N.º 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, tampoco menciona explícitamente la edad en su artículo 1.1.a., aunque dicho precepto en su apartado b, incorpora también una cláusula abierta que extiende los efectos del texto y otorga una protección general en sentido amplio al incluir cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Así pues, este convenio, ratificado por España en 1968 – diez años después de su adopción por la Conferencia General de la OIT – insta a los Estados a identificar y combatir cualquier forma de discriminación en el acceso a los medios de formación y la admisión en el empleo, así como en las diversas ocupaciones o también en las condiciones de trabajo” (apartado 3 de la disposición *ut supra*).

La OIT, consciente de no incluir expresamente la edad como motivo de discriminación en dicho Convenio, en 1980 aprobó la Recomendación N.º 162, sobre los trabajadores de edad, con el fin de suplir esta omisión. Aunque carece de fuerza vinculante, dicha Recomendación reconoce ya en su preámbulo esta laguna normativa y contempla la posibilidad de ampliar el listado de causas de discriminación expuestas en estos instrumentos, lo que permite incluir la edad como factor susceptible de protección. Asimismo, pone de manifiesto la necesidad de adoptar medidas orientadas a proteger a las personas trabajadoras de edad, garantizar su igualdad de oportunidades y de trato y facilitar su acceso al retiro.

A esta línea evolutiva se suma el reciente informe elaborado por la Secretaría de la Asamblea General de la ONU (A/AC.278/2024/2), tras la 14ª sesión del Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre el Envejecimiento, que reconoce de forma explícita que las personas mayores enfrentan formas específicas de discriminación estructural y sistemática en todos los ámbitos de la vida, contemplando – esta vez sí – expresamente el contexto laboral.

En dicho informe se resalta que, a pesar de los avances normativos, el reconocimiento explícito del edadismo como forma de discriminación sigue siendo muy limitado en los tratados internacionales, y que los marcos existentes son insuficientes para abordar la magnitud y especificidad de la discriminación por edad. Se destaca además la necesidad de fortalecer las obligaciones jurídicas de los Estados mediante la adopción de un instrumento vinculante que reconozca y proteja los derechos humanos de las personas mayores, abordando de forma específica y autónoma la cuestión que analizamos, en lugar de subsumirlo en categorías más amplias o indeterminadas como “*otra condición*”.

### **2.3.2. Marco normativo europeo y supranacional**

En el ámbito supranacional, el Consejo de Europa tampoco se configura como un organismo que haya otorgado relevancia al indicador de la edad en términos de discriminación, tal y como ocurre al trascender estas fronteras, como se expone en el apartado anterior.

En este sentido, ni el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) – véase art. 14 CEDH – ni la Carta Social Europea revisada (CSEr) – en su art. E (Parte V) –, mencionan directamente esta característica como factor discriminatorio, aunque vuelven a incorporarse cláusulas abiertas, de carácter general, que pueden interpretarse como una inclusión implícita de esta variable. (Ramírez Bandera, 2024: 469).

Cabe señalar que, en la CSEr, tras su revisión en 1996, se introduce el derecho de las personas de edad avanzada a la protección social, lo que, de forma indirecta, implica la prohibición de la discriminación por edad, aunque no de manera expresa (Barceló Fernández, 2014: 87).

Sin embargo, si nos adentramos en el marco de la Unión Europea, ya nos encontramos con las primeras manifestaciones normativas vinculantes que regulan la materia objeto de análisis. Ejemplo de ello, es el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), introducido tras la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1997, así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) en su artículo 21, que fomentan la solidaridad intergeneracional y prohíben expresamente la discriminación por edad, respectivamente.

En línea con lo anterior, resulta oportuno aludir al artículo 10 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE), consolidado tras el Tratado de Lisboa, que establece el compromiso de la Unión por la lucha contra cualquier forma de discriminación en el diseño de sus políticas y en sus acciones, haciendo explícita mención al factor de la edad nuevamente. A este, se suma el artículo 19 del TFUE, que otorga legitimidad a la UE para la adopción de medidas específicas contra la discriminación por edad, destacando en este punto al hilo de Ballester Pastor (2011: 210), que este precepto no confiere por sí mismo un derecho fundamental con eficacia directa, según el Fj. 89 de la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas, Sala Quinta, de 28 octubre 2004 (caso Olga Lutz Herrera contra Comisión de las Comunidades Europeas). En este sentido, la actuación normativa de la Unión Europea se ajusta a los límites competenciales establecidos, requiriendo desarrollo normativo para su plena efectividad.

La regulación antidiscriminatoria no se agota en el denominado Derecho originario, sino que se complementa y desarrolla a través del Derecho derivado (Ramírez Bandera, 2024: 470). Particularmente, la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el ámbito específico del empleo y la ocupación, ha dispuesto en ella la edad de forma clara y expresa como un elemento que no debe constituir fundamento de discriminación. Y es que, según Maneiro Vázquez (2016: 148-149), el principio de no discriminación por razón de edad se ha revelado como uno de los más densos y desarrollados entre los ámbitos protegidos por esta norma.

Con todo, la Directiva prevé excepciones a esta prohibición general, ya que, a la luz del artículo 6.1 las diferencias de trato en el ámbito laboral no serán constituyentes de discriminación si se encuentra una justificación objetiva y razonable, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de

trabajo y de la formación profesional, siempre que los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Y a continuación, del apartado 2º del mencionado artículo 6 de la Directiva, se desprende un listado de casuísticas que, lícitamente, limitan el derecho a la igualdad de los trabajadores por su edad, siendo estas: a) condiciones especiales de acceso al empleo, formación o despido para jóvenes, trabajadores de mayor edad o personas con cargas familiares, con el objetivo de fomentar su integración o protección; b) requisitos mínimos de edad, experiencia o antigüedad para acceder a ciertos empleos o ventajas laborales; y c) límites máximos de edad para la contratación, justificados por los requisitos de formación del puesto en cuestión o por la necesidad de un periodo de actividad razonable previo a la jubilación.

La aplicación práctica de estas excepciones por parte de los Estados Miembros ha motivado una reiterada intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), pronunciándose sobre la compatibilidad de transposiciones nacionales y convencionales a la Directiva. En este sentido, Cabeza Pereiro (2010: 240) destaca la inestabilidad de los límites de la discriminación por edad en la jurisprudencia del TJUE.

En términos generales, la doctrina especializada no ha valorado de manera plenamente satisfactoria los efectos de la Directiva (Ramírez Bandera, 2024: 470; Cabeza Pereiro, 2010: 240; o Maneiro Vázquez, 2016: 149). Una mayoría coincidente apunta a una transposición deficiente en los ordenamientos jurídico de los Estados Miembros y a una interpretación jurisprudencial que, en ocasiones, ha carecido de un enfoque garantista y teleológico, necesario para combatir la discriminación por razón de edad.

En definitiva, puede parecer que la Unión Europea ha articulado un marco normativo más relevante y avanzado en materia de no discriminación por razón de edad, contemplándola y mostrando una preocupación concreta hacia el factor de la edad como fuente discriminatoria, especialmente a través de la Directiva 2000/78/CE. No obstante, el desarrollo y la aplicación práctica distan aún de ofrecer una protección plena y homogénea en toda la Unión. La jurisprudencia del TJUE ha ido perfilando los contornos de este principio, aunque de manera limitada, ya que la ocupación y el empleo es uno de los principales ámbitos donde se ha venido interpretado la expresa prohibición de discriminación a causa de la edad, y conviene recordar que el artículo 19 TFUE no limita a este ámbito la aplicación del principio de igualdad (Requena-Casanova, 2013:3).

Asimismo, la ausencia de una mención explícita en textos clave muestra la necesidad de seguir fortaleciendo el reconocimiento normativo y la operatividad del principio de igualdad debido a la edad, tanto a nivel supranacional como internacional.

### **2.3.3. Marco normativo nacional**

#### *2.3.3.a. La Constitución Española*

Si comenzamos el análisis normativo nacional sobre la discriminación por razón de edad siguiendo el criterio jerárquico de la pirámide de Kelsen, debemos comenzar mencionando la norma que se halla en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico y que inspira el resto de este: la Constitución Española de 1978.

La prohibición de la discriminación y el derecho de las personas a la igualdad formal ante la ley encuentran su principal fundamento jurídico en el artículo 14 de la CE, el cual nuevamente no hace alusión a la edad como parámetro discriminatorio. No obstante, el precepto no impone un listado cerrado de factores que observar, sino que la edad puede encontrarse incluida en la mención a “cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Ramírez Bandera, 2024: 471). De hecho, el propio Tribunal Constitucional ha interpretado que la edad se encuentra comprendida dentro de esta fórmula, permitiendo al legislador su utilización por como factor de diferenciación (STC 63/2011, de 16 de mayo, FJ 3o).

Ramírez Bandera (2024: 471), señala la necesidad de interpretar este artículo en conexión con el artículo 9.2 CE, que otorga a los poderes públicos el deber de promover las condiciones necesarias para la consecución de una igualdad efectiva, siendo ello coherente con lo dispuesto en el artículo 1.1 CE, que impone la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En este marco, el Tribunal Constitucional avala determinados supuestos de trato diferenciado y favorable hacia ciertos sectores de la sociedad tradicionalmente discriminados. Entendemos así que el principio de igualdad se puede ver limitado, aceptando una discriminación positiva hacia aquellos colectivos vulnerables, que no debe considerarse lesivo del principio de igualdad, ya que se cohesiona con la intención última del constituyente, en la medida en que este trato diferenciado tiene por objeto compensar la situación de desventaja de determinados grupos sociales (Burgos García, 2011: 182).

Ahora bien, estas medidas de acción positiva<sup>2</sup>, al introducir un trato diferenciado, deben someterse al principio de ponderación dentro del marco del juicio de proporcionalidad. Esto implica que persigan un fin legítimo, que sean necesarias en tanto que no existen alternativas para alcanzar ese fin, y que resulten proporcionales – en sentido estricto – logrando un equilibrio razonable entre los beneficios que persiguen y los derechos potencialmente afectados. Solo si se cumplen estos requisitos, se garantiza su validez constitucional (Chano Regaña, 2022: 245-246).

### *2.3.3.b. El Estatuto de los Trabajadores*

Analizado el marco constitucional que declara la ilegitimidad de la discriminación, procede descender en la jerarquía normativa para examinar las supeditadas a esta norma suprema, tratándose estas de las disposiciones con rango de ley. Dado que el presente estudio se enmarca en el ámbito del Derecho del Trabajo, resulta adecuado comenzar por el Estatuto de los Trabajadores, la norma básica que regula las relaciones laborales en España.

El artículo 17 de la citada norma, desde su redacción de 1980, prohibía la discriminación por razón de edad en el empleo – siempre que dicha diferencia de trato ocasionase un perjuicio – (Serrano Argüello, 2011: 20).

Se consagra así el principio de no discriminación e igualdad en el seno de las relaciones laborales, declarando la nulidad de todas aquellas disposiciones reglamentarias, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario que generen alguna situación de discriminación directa o indirecta por razón de edad. Dicha garantía se ve reforzada en otros preceptos del texto legal, pues, el artículo 4.2.c) reconoce el derecho a todas las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente, en el acceso al empleo o durante la relación laboral, por motivos como la edad, entre otros factores.

No obstante, este derecho se encuentra matizado por la fórmula “dentro de los límites marcados por esta ley”, lo que podría guardar conexión con el establecimiento de una edad mínima de acceso al trabajo (16 años conforme señala el art. 6.1 ET) y con la imposición de la extinción del contrato de trabajo por jubilación de la persona trabajadora – art. 49.1.f) ET – (Ramírez Bandera, 2024: 474). Así pues, el artículo 6 ET introduce un régimen jurídico particular para los trabajadores

---

<sup>2</sup> “Medidas destinadas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras fácticas existentes (...). Asimismo, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” según la definición del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), disponible en: [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1108?language\\_content\\_entity=es](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1108?language_content_entity=es).

menores de dieciocho años. Entre otras limitaciones, se les prohíbe realizar trabajos nocturnos (art. 6.2), horas extraordinarias (art. 6.3), o desempeñar puestos especialmente peligrosos, en aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. La intervención en espectáculos públicos, en menores de dieciséis años, también queda sujeta a un estricto control administrativo (art. 6.4 ET), reforzando el carácter excepcional del acceso anticipado al mundo laboral. Tales restricciones no constituyen una discriminación injustificada por razón de edad, sino que responden a una diferencia de trato legítima orientada a salvaguardar la seguridad, el bienestar físico y el correcto desarrollo formativo de los menores.

En este sentido, se observa que, aunque la norma reconoce la edad como un factor susceptible de generar desigualdad, admite igualmente determinadas limitaciones, siempre que estén justificadas y respeten el marco legal y constitucional.

El principal ejemplo de ello es la DA 10ª ET, que regula la posibilidad de que los convenios incluyan cláusulas permisivas de la extinción del contrato de trabajo al alcanzar el trabajador una edad igual o superior a los 68 años, únicamente si la persona trabajadora cumple los requisitos de acceso al 100 % de la pensión contributiva y si se vincula a una nueva contratación indefinida y a tiempo completo de al menos una persona. Excepcionalmente, dicha edad podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación si la tasa de ocupación femenina en la actividad correspondiente es inferior al 20 %. En estos casos, además de los requisitos anteriores, se exige que la extinción vaya acompañada de la contratación indefinida de una mujer para la misma actividad, basándose en datos oficiales del CNAE.

Como se puede observar, la regulación actual del régimen jurídico de la jubilación forzosa constituye una excepción al principio de no discriminación, al admitir diferencias de trato en la medida en que se posibilita la imposición de la extinción contractual con base en el alcance de una determinada edad. Sin embargo, Esteve Segarra (2022: 158-159) destaca que el texto vigente supone la introducción de una regulación más restrictiva en comparación a las anteriores, y adaptada a la realidad contemporánea que enmarcaba la reforma de 2021, impulsada en un contexto pandémico, de recesión económica, de utilización intensiva del fondo de reserva de la Seguridad Social y ante la necesidad de enfrentar los desafíos demográficos que amenazan el sistema público de pensiones. Así, la autora subraya la intención del legislador de endurecer la posibilidad de introducir estas cláusulas - enfrente de eliminar su habilitación – reflejando en parte la orientación hacia la prolongación de la vida laboral activa y el fomento del envejecimiento activo.

En definitiva, la normativa laboral permite ciertas diferencias de trato basadas en la edad siempre que estén justificadas por fines legítimos, como abogar por un relevo generacional sostenible en línea con los retos del sistema de Seguridad Social o la igualdad de género.

### *2.3.3.c. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*

El marco normativo contra la discriminación laboral etaria no finaliza con el análisis del ET. Dentro de las normas con rango de ley que cabe mencionar en el presente estudio, no podemos olvidarnos de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que introduce una regulación amplia y detallada sobre los supuestos de trato desigual.

Esta norma se configura como un avance hacia una protección plena frente a las conductas discriminatorias, consolidando derechos previamente reconocidos y estableciendo nuevas garantías de protección para su tutela efectiva (Goñi Sein, 2022: 6). El Preámbulo de la norma revela la voluntad del legislador de dotarla de un carácter general e integral ante la discriminación, distinguiéndola de otras normas más específicas que abordan casuísticas más concretas o específicas.

Las relaciones laborales y el Derecho del trabajo han sido uno de los ámbitos más afectados por esta Ley, sistematizando y positivizando por primera vez en nuestro ordenamiento ciertos conceptos y categorías jurídicas propias del derecho antidiscriminatorio, y dotando a nuestro sistema de una mayor seguridad jurídica (Almendros Muñoz, 2023: 11).

En este sentido, el Título Preliminar de la norma establece el objeto y alcance del principio general de igualdad de trato y no discriminación, en desarrollo de los mandatos constitucionales que lo consagran como valor superior del ordenamiento jurídico español. En particular, es preciso destacar que en el artículo 2.1 se contempla de manera expresa la prohibición de discriminación por razón de edad.

En el marco del análisis del fenómeno discriminatorio en exclusiva en el ámbito laboral, resulta de especial interés la regulación establecida por el artículo 9. Dicho precepto proscribiera expresamente cualquier forma de limitación, exclusión o segregación motivada por las causas de discriminación enumeradas en el artículo 2.1 de la norma en el ámbito laboral. Cabe subrayar la amplitud del concepto de “trabajo” que adopta la Ley, a la luz de los artículos 9.1. y 11.1, pues se entiende en sentido amplio, integrando dentro del concepto de trabajo y abarcando el ámbito de aplicación de la regulación antidiscriminatoria tanto el sector público como el privado, así como el trabajo por cuenta propia o ajena.

Una de las grandes novedades que introdujo la Ley 15/2022 fue la extensión de la prohibición de discriminación a las etapas precontractuales. El acceso al empleo, tal y como se ha tratado en el desarrollo del presente trabajo, representa un momento especialmente delicado para las personas trabajadoras maduras, y desde un punto de vista jurídico, se podría deber fundamentalmente a la escasa atención que le presta la Inspección de Trabajo o la negociación colectiva a las fases de selección o reclutamiento (Almendros Muñoz, 2023: 19).

En esta línea, el artículo 2.2 de la Ley 15/2022, incorpora una especie de cláusula de flexibilidad, permitiendo el establecimiento de diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos, siempre que se persiga un objetivo legítimo o así venga autorizado por normas con rango de ley, o bien cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas o a colectivos vulnerables y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

En consonancia con la regulación establecida en el ET, esta cláusula permite el establecimiento de diferencias de trato en base al desarrollo de medidas de acción positiva, en virtud del artículo 33 de esta misma Ley, promoviendo así el fomento de la igualdad de oportunidades, partiendo de la desigual situación en la que se encuentran determinados colectivos en la sociedad y de los obstáculos reales que les impiden acceder y mantenerse en el mundo laboral, introduciendo mecanismos que permiten romper esa tendencia y facilitar el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades con aquellas personas no condicionadas por circunstancias subjetivas especiales (Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano & Rodríguez Iniesta, 2022: 28).

Y, en cuanto a las carencias previamente identificadas que se desprenden de la negociación colectiva y la actuación inspectora, la Ley 15/2022 también contempla determinados aspectos para su subsanación. En lo que respecta a la negociación colectiva, el artículo 10.1 establece la obligación de cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación por parte de los convenios colectivos, además de fomentar el diálogo entre los poderes públicos y los interlocutores sociales con el objetivo de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas. Asimismo, los apartados 2º y 3º de este precepto, promueven la inclusión y el cumplimiento de medidas de acción positiva destinadas a la prevención, eliminación y corrección de cualquier tipo de discriminación que pueda producirse en el ámbito del empleo y las condiciones laborales, así como de mecanismos de información y evaluación periódica, de forma conjunta entre la parte empleadora y la representación legal de las personas trabajadoras.

En relación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se refuerza su papel de vigilancia, otorgándole la obligación particular de velar por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no

discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Para ello, se preveía la inclusión en el Plan Anual de la Inspección de Trabajo de planes específicos en materia de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo (Almendros Muñoz, 2023: 20). En este contexto, mediante la Orden TES/867/2023, de 22 de julio, se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En definitiva, la regulación de la no discriminación por razón de edad en el empleo ha evidenciado importantes carencias a lo largo del tiempo. No obstante, tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, se espera que puedan ser superadas a raíz del robusto sistema de garantías que la norma articula para asegurar la efectividad de dicho principio, pues esta evolución normativa constituye un paso significativo hacia una igualdad formal y material, cohesionándolas en un texto legal que sienta las bases del derecho antidiscriminatorio español (Grau Pineda, 2023: 43).

Sin embargo, una norma *per se* no es nada sin mecanismos punitivos que garanticen su cumplimiento. Y es que, la eficacia de un marco legal que pretenda erradicar cualquier conducta ilícita depende de la existencia de un régimen sancionador disuasorio. En este contexto, según se desprende del artículo 40 de la Ley 15/2022, se crea, en el ámbito de la Administración General del Estado, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado.

En este sentido, se detalla a lo largo del Título IV, un régimen administrativo sancionador, clasificando de manera general las conductas discriminatorias en tres niveles – leves, graves y muy graves, art. 47.1 – en función de su naturaleza, alcance y/o reiteración. Las sanciones económicas, según la calificación de la infracción, oscilan entre los 300 y los 500.000 euros (art. 48.1), atendiendo a criterios tales como la intencionalidad, el número de personas afectadas, la reincidencia o la concurrencia de múltiples causas de discriminación (art. 49). Además, se contempla la aplicación de sanciones accesorias (art. 50.1) en los casos más graves, como pueden ser la pérdida del derecho a la obtención de ayudas públicas o el cierre de establecimientos.

Cabe destacar el enfoque no únicamente sancionador de la norma, sino que también reparador y educativo, al menos desde la perspectiva de la posibilidad de sustituir las sanciones económicas (siempre que no se trate de infracciones muy graves) por medidas restaurativas, a tenor del artículo 50.2, tales como la cooperación en actividades de utilidad pública o la asistencia a cursos de sensibilización.

No obstante, en lo que respecta al orden social, estaremos a lo dispuesto en el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), en virtud de lo dispuesto por el artículo 46.2 de la Ley 15/2022. Resulta fundamental precisar el régimen sancionador aplicable con carácter prioritario en el ámbito laboral, pues se debe atender al respeto al principio non bis in ídem, garantizando la prohibición de sancionar dos veces por el mismo hecho ilícito cuando existe identidad de sujeto, hecho y fundamento<sup>3</sup>.

El ámbito laboral era de los pocos que previamente a la publicación de la Ley 15/2022 ya gozaba de un régimen sancionador específico, ya que, si bien el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, preveía un sistema eficaz y disuasorio mediante sanciones con el objetivo de prevenir la realización de conductas discriminatorias, tal sistema únicamente quedó plasmado en una modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (véase Disp. Adicional 14a) (Bonachera Villegas, R.D, 2023: 5).

Las infracciones en el orden social en materia de discriminación son calificadas como muy graves, y entre ellas podemos mencionar las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, incluyendo aquellas por razón de edad (art. 8.12 LISOS); las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable, entre otras, por causa etaria (art. 10 bis.2.d LISOS); o la solicitud de datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación, colocación o selección, así como el establecimiento de condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo, también textualmente, por motivos de edad (art. 16.1.c LISOS).

Goñi Sein (2022: 7-8) defiende la idea de que hubiera resultado más coherente y garantista una refundición normativa que clarificase y unificase el sistema de tutela antidiscriminatoria, ya que hubiese evitado la superposición de normas, contradicciones sustantivas o duplicidades procedimentales, reduciendo así el riesgo de inseguridad jurídica. Ejemplo de ello lo constituye la coexistencia de ambos regímenes sancionadores tratados anteriormente, ya que ambos cuerpos normativos sancionan conductas muy similares desde lógicas distintas: mientras que la LISOS

---

<sup>3</sup> El Tribunal Constitucional ha señalado en uniforme jurisprudencia que, para que se pueda considerar la existencia de cosa juzgada, debe concurrir una triple identidad en el proceso: identidad de partes, del petitorio material y de la causa o motivo que fundamenta el proceso.

califica como infracción muy grave cualquier decisión empresarial que implique discriminación directa o indirecta, sin graduación, la Ley 15/2022 distingue entre infracciones graves y muy graves en función de factores como la reiteración, la discriminación múltiple o el acoso. Asimismo, también existen divergencias en la cuantía de las sanciones, ya que el artículo 40 de la LISOS fija multas de 7.501 a 225.018 euros para todas las infracciones muy graves, la Ley 15/2022 (art. 48) establece un rango de entre 40.001 y 500.000 euros, generando así una dualidad normativa que, lejos de reforzar la protección, puede dar lugar a desigualdades de trato jurídico en función del régimen aplicado.

Puede concluirse, por todo lo tratado en el presente apartado, que el ordenamiento jurídico español articula un marco normativo de carácter garantista frente a la discriminación por razón de edad, condenando el edadismo, y consolidando una exigencia de neutralidad en el trato vinculada a este factor biológico. Esta exigencia se configura como parámetro interpretativo ineludible para el análisis jurídico de cualquier institución normativa o práctica que implique una diferenciación basada en la edad (Ramírez Bandera, 2024: 475).

### 3. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LA NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD

#### 3.1. TRATAMIENTO DE LA NO DISCRIMIANCIÓN POR EDAD EN EL TJUE

El presente apartado tiene por objeto analizar el alcance del principio de discriminación por razón de edad en el ámbito de las relaciones laborales, a través de su tratamiento en las resoluciones del TJUE. Para ello, se abordarán algunas resoluciones representativas que han contribuido a delimitar el contenido del principio y a establecer los criterios interpretativos en torno a la admisibilidad de determinadas diferencias fundadas en la edad. El objetivo es exponer las líneas interpretativas predominantes, así como los parámetros normativos y fácticos que han servido de fundamento a las resoluciones judiciales, mediante una exposición descriptiva del modo en que la jurisprudencia ha dado contenido efectivo al principio de igualdad y no discriminación por razón de edad en el empleo.

### **3.1.1. La STJUE de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa contra Cortefiel Servicios SA**

Como punto de partida, comenzaremos analizando la Sentencia del TJUE de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa contra Cortefiel Servicios SA, asunto C-411/05, la cual reviste especial importancia por haber *“cerrado la discusión en torno a la hipotética existencia de un principio general de derecho comunitario que prohibiese la discriminación por razón de edad”* y cuyo fallo ha servido de inspiración a cerrar otros procedimientos sobre la misma materia (Gómez Gordillo, 2008: 577).

La petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social N.º 33 de Madrid planteó el cuestionamiento acerca de la adecuación de la normativa nacional al cumplimiento de los artículos 2, apartado 1, y 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El asunto se originó a raíz de la impugnación por parte del trabajador Félix Palacios de la Villa de la extinción de su contrato de trabajo al haber alcanzado la edad de jubilación (65 años), en aplicación de lo dispuesto por el convenio colectivo de la empresa Cortefiel Servicios SA. Dicha extinción encontraba respaldo normativo en la Ley 14/2005, que reconocía la inclusión de las cláusulas de jubilación forzosa llegada la edad ordinaria de jubilación, subordinándose esto a determinados requisitos: (i) que dichas cláusulas estuvieran vinculadas a objetivos explícitos de política de empleo recogidos en el propio convenio; y (ii) que el trabajador afectado hubiera cumplido el período de carencia necesario para acceder a una pensión contributiva del sistema de la Seguridad Social. No obstante, el primer requisito no se exigía en aquellos casos en los que el convenio colectivo hubiese entrado en vigor con anterioridad a la Ley, al tenor de la disposición transitoria única de la norma.

Así, el tribunal remitente planteó al TJUE una cuestión prejudicial manifestando dudas razonables sobre la conformidad de dicha disposición transitoria con el Derecho de la Unión, puesto que generaba una diferencia de trato entre trabajadores en idénticas condiciones según la fecha de su convenio colectivo, considerándose a su vez incompatible la no exigencia de vincular la jubilación forzosa con un objetivo legítimo tal como la política de empleo con el artículo 6.1 de la Directiva 2000/78/CE.

En sus conclusiones, el Abogado General Yves Bot reconoció que la edad constituye un factor de diferenciación que requiere especial justificación, subrayando la necesidad de que la medida tenga

como objetivo final permitir la integración de nuevos trabajadores en el mercado laboral, lo que puede considerarse una finalidad legítima. No obstante, también advirtió de los riesgos de permitir cláusulas de este tipo si no se someten a un control estricto de proporcionalidad. En esta línea, se apunta a que, aunque la norma española no explicitaba un objetivo de política de empleo, se podía interpretar su existencia a partir del contexto de desempleo elevado de los años 80, en los que se comenzaron a incluir estas cláusulas.

En vistas de lo anterior, el TJUE concluyó que la jubilación forzosa no es en sí una discriminación ilícita si responde a una finalidad legítima (como la mejor distribución del empleo entre generaciones y la lucha contra el desempleo que se desprende de la observancia del mercado laboral y del empleo a lo largo de la línea evolutiva que envuelve la producción normativa de las cláusulas de jubilación forzosa); que cabe observar la amplia discrecionalidad de los Estados miembros y los agentes sociales en la definición de medidas de política social; y que estas, a su vez, se limitan por un criterio de proporcionalidad que, en el presente caso, parece superarse en la medida en que se ofrece una compensación económica adecuada, como es el acceso a la pensión contributiva, sin causar un perjuicio desproporcionado al trabajador.

Esta sentencia ha recibido críticas desfavorables, como las formuladas por Tapia Hermida (2008: 156), quien advierte que el fallo relativiza el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de edad al aceptar que la falta de indicación explícita en la norma de la vinculación de la medida a fines legítimos no excluye la legitimidad de la jubilación forzosa, siempre que elementos propios del contexto general puedan identificar el objetivo. En este sentido, la sentencia acepta como válida la cláusula de jubilación forzosa sin exigir una justificación concreta e individualizada de la medida. Según el autor, la apelación a conceptos genéricos vagos como los “intereses generales” desvirtúa el principio de no discriminación y permite una forma de “despido camuflado” que puede resultar altamente lesiva para el trabajador.

### **3.1.2. La STJUE de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros contra Deutsche Lufthansa AG**

En este punto, comentaremos la sentencia del TJUE, de 13 de septiembre de 2011, asunto C-447/09, Prigge y otros c. Deutsche Lufthansa AG, por su relevancia en la interpretación restrictiva de las justificaciones admisibles para las diferencias de trato fundadas en la edad. Dicha resolución resulta interesante para el presente análisis en tanto que ilustra la tensión entre autonomía colectiva y derecho antidiscriminatorio, en lo relativo a las limitaciones impuestas mediante

convenio colectivo al analizar la compatibilidad de una cláusula de extinción automática de la relación laboral con la Directiva 2000/78/CE.

A diferencia del caso Palacios de la Villa (C-411/05), donde el TJUE admitió la jubilación forzosa pactada convencionalmente por considerarla justificada en el marco de una política nacional de empleo, en Prigge el Tribunal adopta una posición más restrictiva, declarando la cláusula incompatible con el Derecho de la Unión. En este sentido, Prigge ilustra un contrapeso a la doctrina sentada en Palacios, al subrayar que no toda cláusula basada en la edad puede considerarse legítima, reforzando la exigencia de control judicial sobre la proporcionalidad e idoneidad de este tipo de medidas.

En esta sentencia, se resuelve la petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht<sup>4</sup> en el contexto de una controversia entre varios pilotos y su empresa, relativa a la legalidad del artículo 19.1 del convenio colectivo núm. 5<sup>a</sup> de Deutsche Lufthansa, que imponía la extinción automática del contrato de trabajo al alcanzar los 60 años, cláusula incongruente en atención por lo dispuesto por el Derecho alemán, que autorizaba la actividad profesional de los pilotos hasta los 65 años bajo determinados requisitos médicos.

El origen del litigio deriva de la desestimación en primera instancia y en apelación de la impugnación judicial presentada por los tres pilotos afectados, que fueron obligados a jubilarse al alcanzar la edad referida. En cambio, en recurso de casación, el Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y elevar una cuestión prejudicial al TJUE, solicitando su interpretación de diversos preceptos de la Directiva 2000/78/CE. Así, el planteamiento de la cuestión se formuló en los siguientes términos: *“¿Deben interpretarse los artículos 2, apartado 5; 4, apartado 1; y/o 6, apartado 1, primera frase, de la Directiva 2000/78/CE, y/o el principio general del Derecho comunitario de no discriminación por razón de la edad, en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que admiten que se establezca por convenio colectivo un límite de edad de 60 años para los pilotos con el fin de garantizar la Seguridad aérea?”*.

Las conclusiones presentadas en este caso por el Abogado General Pedro Cruz Villalón, el 19 de mayo de 2011, constituyen un análisis del principio de no discriminación por razón de edad en el ámbito normativo de las cláusulas convencionales fundamentando su razonamiento desde la necesidad de interpretar la Directiva 2000/78/CE conforme al principio general de igualdad de trato, articulado como principio estructural del Derecho de la Unión.

---

<sup>4</sup> Tribunal Federal del Trabajo de Alemania, órgano jurisdiccional supremo en materia.

En primer lugar, descarta que el artículo 2.5 sea aplicable, en tanto que la excepción relativa a la seguridad pública requiere una previsión legal o reglamentaria nacional, no siendo suficiente una disposición pactada en convenio colectivo, aun cuando esta persiga una finalidad legítima como podría ser la alegada acerca de la protección del tráfico aéreo.

A esta argumentación, suma la relativa a su interpretación acerca del artículo 4.1, concluyendo que, si bien el ejercicio de la profesión de piloto exige determinadas capacidades físicas, la edad por sí sola no constituye un requisito profesional esencial y determinante. La existencia de mecanismos alternativos, como los reconocimientos médicos periódicos que permiten volar hasta los 65 años conforme a la normativa internacional y nacional alemana, pone en evidencia la falta de proporcionalidad de una cláusula que extingue automáticamente la relación laboral a los 60.

Por último, y en relación con el artículo 6.1, impide la justificación de la medida convencional por esta vía, dados dos requisitos: la persecución de un objetivo legítimo y la adecuación de la medida adoptada en base al juicio de proporcionalidad. En este sentido, descarta que la seguridad aérea pueda tener cabida en este precepto por carecer de conexión suficiente con las políticas sociales en él previstas, y resalta que, aún admitida dicha finalidad, una jubilación forzosa por debajo de la edad ordinaria de jubilación, cuando la normativa permite el ejercicio de piloto hasta los 65, se excede en sus competencias al no superar el examen de proporcionalidad.

En este contexto, el TJUE resolvió en septiembre de 2011, que tal disposición constituía una discriminación directa por razón de edad, prohibida por el artículo 2.2.a de la Directiva 2000/78/CE, descartando que pudiera ampararse en algunas de las excepciones previstas. Señaló, en particular, que las medidas dirigidas a la protección de la salud y la Seguridad en el transporte aéreo deben derivar de normas adoptadas por la autoridad competente, y no exclusivamente de decisiones adoptadas mediante negociación colectiva. En consecuencia, la cláusula cuestionada no podía considerarse ajustada al Derecho de la Unión.

### **3.1.3. La STJUE de 13 de noviembre de 2014 Vital Pérez contra Ayuntamiento de Oviedo**

Otra sentencia del TJUE relevante en materia de no discriminación por razón de edad en el acceso al empleo público – en interpretación de la Directiva 2000/78/CE – es la dictada en el asunto C-416/13, Vital Pérez contra Ayuntamiento de Oviedo. Aunque no se refiere directamente al trabajo por cuenta ajena en el sector privado, su análisis resulta pertinente en este estudio por varias razones. En primer lugar, se trata de una cuestión prejudicial planteada por un tribunal español, lo

que refuerza su valor interpretativo dentro del ordenamiento jurídico nacional. En segundo lugar, su inclusión se podría justificar a la luz de la Ley 15/2022, que adopta una noción amplia del concepto de empleo, abarcando tanto el ámbito público como el privado. Por tanto, esta sentencia permite observar cómo la prohibición de discriminación por edad también se proyecta en los procesos de selección para el acceso a la función pública, completando así la panorámica sobre el impacto del edadismo en el conjunto del mercado laboral.

El litigio proviene de la impugnación por parte de Vital Pérez de una convocatoria para las plazas de agente de policía local que establecía como requisito no superar los 30 años para acceder a la provisión de plazas. En España, existían divergencias en cuanto a la edad máxima de acceso a esta profesión según la Comunidad Autónoma: mientras unas leyes autonómicas, como la Ley del Principado de Asturias 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales, disponían como edad máxima los 30 años; otras comunidades no establecen límite alguno.

El interesado, interpone recurso contencioso-administrativo ante el juzgado pertinente, fundamentando su pretensión en la vulneración de su derecho fundamental, consagrado por la CE y la Directiva 2000/78/CE, a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas, señalando que tal límite no se encuentra justificado ni fundado al garantizarse las condiciones físicas para el ejercicio de policía por las pruebas físicas del proceso de selección, sin deber prestar atención a la edad.

Si bien, el TJUE ya se había pronunciado en un caso<sup>5</sup> a favor de estos requisitos restrictivos en el acceso al cuerpo de bomberos, el Tribunal Supremo en diversas sentencias<sup>6</sup> ya se había posicionado en contra de estos requisitos restrictivos por razón de edad para determinados Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Así, el juzgado remitente, considera que el requisito puede resultar controvertido y no cumplir el criterio de proporcionalidad y suspende el procedimiento, planteando la cuestión prejudicial pertinente, solicitando la interpretación de los artículos 2.2, 4.1 y 6.1 de la Directiva 2000/78/CE y el artículo 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

---

<sup>5</sup> Véase C-229/08, ECLI:EU:C:2010:3, asunto Wolf, en el que el Tribunal se pronuncia a favor de un requisito de edad restrictivo amparándose en el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE, dada la “capacidad física elevada” que requiere el cuerpo de bomberos.

<sup>6</sup> Sentencias de 21 de marzo de 2011 y de 17 de octubre de 2011, mediante las cuales el TS anula la norma reglamentaria en virtud de la cual se preveía la exclusión de los candidatos que tenían más de 30 años de la oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la categoría de inspector del Cuerpo Nacional de Policía.

En este sentido, el Tribunal concluye que la fijación de una edad máxima de 30 años para acceder a la policía local constituye una diferencia de trato directa, basada únicamente en la edad, y procede al análisis de su justificación conforme al resto de preceptos susceptibles de observación e interpretación. Respecto al artículo 4.1, que permite diferencias de trato cuando una característica relacionada con la edad constituya un requisito profesional, esencial y determinante, el Tribunal reconoció que, aunque ciertas funciones policiales pueden requerir capacidades físicas específicas, la imposición de un límite de edad no es adecuada ni necesaria para garantizarlas, pues existen alternativas a tal medida restrictiva, como son las pruebas físicas exigentes y eliminatorias, que ya evalúan la aptitud de los candidatos. En cuanto al artículo 6.1, que permite las diferencias de trato justificadas por el cumplimiento de objetivos de política social o empleo, el Tribunal señaló que no se aportaron medios probatorios que vincularan la medida a la consecución de tales objetivos, ni que justificasen que fuese apropiada y necesaria para alcanzarlos. Y es que, no se pudo demostrar que la limitación de edad contribuyera a garantizar la operatividad y el buen funcionamiento de la policía local.

Esta decisión del Tribunal se apoya en las conclusiones presentadas por el Abogado General Mengozzi, en julio de 2014, quien fundamente su análisis, nuevamente, en la falta de superación del juicio de proporcionalidad exigido por el artículo 4.1. de la Directiva 2000/78/CE, señalando que las excepciones a la prohibición de discriminación por razón de edad deben interpretarse de manera muy restrictiva y subrayando la necesidad de concurrencia de “*muy contadas circunstancias*” para establecer diferencias de trato.

### **3.1.4. Síntesis jurisprudencial del TJUE**

A la luz de las resoluciones comentadas y conforme a lo sostenido por Requena-Casanova (2013: 28-29), puede apreciarse que la jurisprudencia del TJUE en materia de discriminación por edad ha contribuido a consolidar un régimen interpretativo del principio de igualdad de trato, dotando a la edad de un estatus normativo dentro del sistema antidiscriminatorio.

Si bien existen muchas más resoluciones que abordan la materia, especialmente a lo que se refiere en cláusulas de extinción contractual o jubilación forzosa, se han escogido estas tres en tanto que dos de ellas abordan cuestiones provenientes de tribunales de nuestro estado, y por ende, relevantes en nuestro sistema, así como por el contraste interpretativo entre las dos primeras.

Pudiéramos aludir a muchas otras resoluciones que han seguido una línea interpretativa coherente en el sentido de que la jubilación obligatoria por razón de edad puede ser compatible con la

prohibición de discriminación por edad recogida en la Directiva 2000/78/CE, siempre que persigan objetivos legítimos de política social y que las medidas adoptadas respeten el principio de proporcionalidad, siendo esta fórmula reiterada en multitud de resoluciones que se derivan de la interpretación de esta diferencia de trato.

En este sentido, y a modo de ejemplo por enumerar más casos similares, las sentencias del TJUE en los asuntos C-388/07 *Age Concern England*; C-45/09 *Rosenbladt* y C-141/11 *Hörnfeldt* abordan la compatibilidad de la jubilación forzosa con la prohibición de discriminación por edad establecida en la Directiva 2000/78/CE. En *Age Concern*, el Tribunal consideró que una normativa nacional que permite la jubilación obligatoria a los 65 años no es contraria a la Directiva, siempre que esté justificada por objetivos legítimos y sea proporcional. En *Rosenbladt*, validó una cláusula de convenio colectivo que preveía la extinción automática del contrato al alcanzar la edad legal de jubilación, al considerar que respondía a una política de empleo y previsibilidad organizativa. Finalmente, en *Hörnfeldt*, confirmó que una ley sueca que permite la extinción del contrato a los 67 años también puede ser conforme al Derecho de la UE, siempre que respete los principios de adecuación y necesidad. En los tres casos, así como en los tres anteriores en los que se ha profundizado, el TJUE concluyó que estas medidas pueden ser legítimas si superan el juicio de proporcionalidad.

Se constata en todos los casos por el Tribunal la dificultad inherente a este factor, el de la edad, dada la amplitud de las excepciones permitidas por el artículo 6.1. de la Directiva 2000/78/CE, y la consiguiente flexibilidad con la que los Estados miembros pueden justificar tratamientos diferenciados. Si no se somete a un análisis riguroso de proporcionalidad, la interpretación extensiva de los “objetivos legítimos” admitidos por la disposición, se corre el riesgo de vaciar de contenido la eficacia de prohibición. Así, el TJUE insta a preservar la utilidad del artículo 4.1 de la Directiva, aplicando este un estándar más exigente, como se evidencia en el caso de *Vital Pérez*, al restringir la interpretación de los requisitos profesionales esenciales (Requena-Casanova, 2013: 29).

## 3.2. EL TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN LA JURISDICCIÓN ESPAÑOLA

### 3.2.1. El análisis evolutivo del TC en la discriminación por edad: la proporcionalidad y las diferencias de trato

La edad como factor de discriminación ha sido objeto de una atención progresiva por parte del Tribunal Constitucional (TC), cuyos pronunciamientos permiten reconstruir una evolución normativa y doctrinal que se remonta a los primeros años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este desarrollo jurisprudencial, tal como destaca Sanguinetti Raymond (2019), revela una línea oscilante entre la aplicación de un canon estricto de constitucionalidad y una progresiva flexibilización. En lo que sigue, se adoptará precisamente un criterio cronológico para analizar esta evolución jurisprudencial, atendiendo a las distintas posturas asumidas por el TC.

En una primera etapa, la cuestión de la legitimidad de las diferencias de trato por razón de la edad se plantea por primera vez en España a raíz de la introducción de la jubilación forzosa en la Disposición Adicional 5ª del Estatuto de los Trabajadores (ET). Dicha disposición habilitaba a la negociación colectiva para pactar una edad máxima de jubilación, fijando el límite de edad para trabajar en los 69 años. En este contexto, la STC 22/1981, declaró la inconstitucionalidad del precepto, no por vulnerar la cláusula de igualdad recogida en el artículo 14 de la Constitución Española (CE), sino por considerar que suponía una restricción injustificada al derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 CE, al establecer una incapacitación automática para ejercerlo a partir de cierta edad.

El TC argumentó que establecer una jubilación forzosa llegada determinada edad, suponía una presunción general de ineptitud, lo cual no era razonable ni justificado (Fj. 5). Ergo, cualquier limitación a este derecho debe estar debidamente justificada y no puede imponerse de manera automática sin considerar las circunstancias individuales del trabajador. El tratamiento que otorga a la presunción de ineptitud vinculada exclusivamente a la edad merece especial atención, ya que, en opinión del Tribunal Constitucional (TC), *“afectaría a la raíz misma del derecho al trabajo entendido como libertad de trabajar, anulando de hecho su contenido esencial”* (Fj. 5, 1er párrafo *in fine*). Pérez Amorós (2020: 113-114) destaca la importancia de esta sentencia, pues advierte sobre la distinción de la edad mínima de acceso al trabajo frente la edad de jubilación, subrayando la relevancia de la voluntariedad en esta última frente a la imposición de una jubilación forzosa, la cual podría devenir en una restricción no justificada del derecho al trabajo (Fj. 6).

No obstante, el Tribunal dejó abierta la posibilidad de que se estableciese una edad para la jubilación involuntaria, si la medida se encuadraba en el marco de una política de empleo que buscara proporcionar oportunidades laborales a la población en paro (Fj. 8, 2º párrafo y Fj. 9), siempre que se garantice que la persona afectada cumpliera con los períodos de cotización necesarios para acceder a la pensión de jubilación. En este sentido, la medida podría considerarse constitucional si se justifica adecuadamente y no supone una lesión desproporcionada de los derechos del trabajador.

Esta sentencia serviría pues de fundamento al TC posteriormente para admitir la jubilación forzosa pactada en convenios colectivos, siempre que estuviese orientada a favorecer el empleo, introduciendo mediante la STC 58/1985 la idea de que el trato diferenciado por edad puede ser legítimo si obedece a fines de interés general, especialmente en el ámbito laboral.

En cuanto a la observancia del reconocimiento del TC de la edad como causa de discriminación, observamos poco después en el tiempo, a través de la STC 75/1983, la consideración de la edad como una circunstancia personal que merecería especial protección frente a tratos discriminatorios. Este criterio, se traspasaría rápidamente a las relaciones laborales a través de la STC 31/1984, que analiza las diferencias salariales por edad, declarando que solo son aceptables si no implican desigualdades injustificadas entre trabajos de igual valor (Sanguinetti Raymond, 2019: 14).

Posteriormente, observamos cómo en la STC 200/2001, el Tribunal Constitucional consolida y sintetiza su doctrina sobre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación consagrados en el artículo 14 CE. En esta línea, el TC reafirma que dicho precepto contiene, en primer lugar, una cláusula general de igualdad ante la ley, la cual se configura como un derecho subjetivo que impone a los poderes públicos una obligación de trato igual entre los ciudadanos. Esto implica que los supuestos de hecho sustancialmente iguales deben recibir un tratamiento jurídico equivalente, y que cualquier diferencia debe contar con una justificación objetiva y razonable, basada en criterios generalmente aceptados y cuyas consecuencias no resulten desproporcionadas (Fj. 4).

Avanzando un poco más en el tiempo, cabe observar la STC 37/2004, de 11 de marzo, que consideró discriminatoria la imposición de una edad máxima para el acceso a la función pública que excluía a quienes no pudieran completar una carrera administrativa de al menos de diez años antes de la jubilación forzosa. El TC recordó que, aunque pueden existir requisitos específicos derivados *“de las peculiaridades de los concretos puestos a cubrir (...) tal posibilidad no opera*

cuando, como es aquí el caso, la norma se aplica de forma indiferenciada a todos los funcionarios públicos locales” (Fj. 6).

En esta línea, cabe mencionar también la STC 63/2011, de 11 de mayo, por constituir una vía ilustrativa desde la que abordar el tratamiento constitucional de esta causa de diferenciación en el acceso a una profesión. Se trata de un pronunciamiento del máximo intérprete de la Constitución que, de forma expresa, reconoce la edad como un factor susceptible de originar una discriminación prohibida por el artículo 14 CE. La resolución recoge abundante doctrina constitucional sobre el principio de igualdad y el juicio de proporcionalidad.

Así, se interpreta el principio de igualdad desde la prohibición de “*desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados*”, exigiendo que las diferencias de trato resulten, por un lado, objetivamente justificadas, y por otro, que superen un juicio de proporcionalidad sobre la relación entre la medida adoptada, el resultado y la finalidad perseguida<sup>7</sup> (Fj.3.a, párrafo 2º). De la misma forma, se alude a que la virtualidad del artículo 14 CE no se limita a un *numerus clausus*, – reconociendo en la STC 31/1984, de 7 de marzo, Fj. 11, la edad como motivo ilegítimo de causa de discriminación –, si bien estableciendo un canon de control más estricto a la hora de enjuiciar la legitimidad de la diferencia y las exigencias de proporcionalidad (Fj. 3.b, párrafo 2º y 3º).

La resolución trae causa de una cuestión de inconstitucionalidad promovida por un órgano judicial en relación con una norma autonómica que excluía de la participación en el concurso para la obtención de la autorización de nuevas oficinas de farmacia a quienes tuvieran más de 65 años, implicando además el establecimiento de una jubilación particular a estos profesionales liberales, que no gozan de la relación típica de los empleados públicos, sin estar la Administración legitimada para ello (antecedente 2º). El órgano promotor de la cuestión, estimó que se incurría en una vulneración del principio de igualdad del artículo 14 CE, pues se establecía una discriminación por razón de edad sin justificación objetiva ni razonable que la hiciera constitucionalmente apta; mientras que la Junta de Comunidades y las Cortes de Castilla-La Mancha, alegaban que la prohibición que contiene la Ley 4/1996 sobre la limitación a mayores de 65, no es contraria al artículo 14 CE, ya que el legislador acude reiteradamente a la edad como criterio regulador para

---

<sup>7</sup> En este sentido, la propia sentencia hace referencia a las SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3; 49/1982, de 14 de julio, FJ 2; 2/1983, de 24 de enero, FJ 4; 23/1984, de 20 de febrero, FJ 6; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3; 209/1988, de 10 de noviembre, FJ 6; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 176/1993, de 27 de mayo, FJ 2; 340/1993, de 16 de noviembre, FJ 4; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8.

el acceso a determinados puestos de trabajo, sin que el TC haya declarado que ello se oponga a la Constitución<sup>8</sup> (Fj. 1).

Desde este enfoque, parte el argumentario de Ramírez Bandera (2024: 480), destacando que la imposición de una edad límite de acceso al empleo – público o privado – carece de legitimidad, salvo en los supuestos de ciertas profesiones en que, por la resistencia física requerida, pudieran no ser desempeñadas de forma segura por personas de mayor edad, (p. ej.; cuerpo de bomberos, ejército, etc.). Así, recuerda que el primer requisito que debe satisfacer una diferencia de trato por razón de edad para no resultar discriminatoria es su finalidad legítima y atendiendo a nuestro marco constitucional, considera que tan solo resultaría legítima aquella limitación máxima de edad para el acceso al empleo justificada por razones de seguridad relacionadas con la profesión para la que se imponga, siendo la única finalidad que desde su juicio, superaría el requisito de proporcionalidad, pudiendo obtenerse mayores beneficios que perjuicios se derivasen de la afectación del derecho a la igualdad y al trabajo de la persona mayor objeto del trato diferenciado.

Recapitulando, se constata una tendencia consolidada en la jurisprudencia del TC a reconocer expresamente la edad como factor de discriminación, permitiendo excepciones siempre que concurren circunstancias justificadas objetiva y razonablemente y se supere un juicio de proporcionalidad entre la finalidad perseguida y el medio empleado.

No obstante, este recorrido en el tiempo no es estable en cuanto a la aplicación del estricto criterio de proporcionalidad. Anteriormente han sido admitidas como legítimas ciertas finalidades de las que podría resultar complicado predicar su legitimidad y que difícilmente podrían amparar la proporcionalidad de la medida<sup>9</sup> (Ramírez Bandera, 2024: 481). A partir de la segunda mitad de los años 2000, se observa una cierta relajación en la aplicación del juicio estricto. Así lo reflejan las SSTC 280/2006 y 341/2006, que validan cláusulas de jubilación forzosa justificadas por políticas de empleo y estabilidad laboral. En estos casos, el TC consideró que no existía discriminación por razón de edad, amparándose no solo en su presunta vinculación con objetivos legítimos de política de empleo, sino también en ciertos compromisos de garantía de empleo. Así, en el primer caso se exigía la contratación de un nuevo trabajador para reemplazar al jubilado, mientras que en el

---

<sup>8</sup> Véase STC 75/1983, de 3 de agosto.

<sup>9</sup> La STC 75/1983, de 3 de agosto, consideró no discriminatoria la exigencia de un límite máximo de edad de 60 años para ejercer como interventor en el Ayuntamiento de Barcelona, tomando como finalidad legítima la necesidad de una mínima permanencia en el puesto de trabajo para que la persona trabajadora pueda conocer las peculiaridades del organismo público y desempeñar el trabajo de forma eficiente.

segundo se preveía la conversión de contratos temporales en indefinidos (Sanguinetti Raymond, 2019: 15).

Del mismo modo, la STC 66/2015 avala la inclusión de trabajadores mayores de 55 años en un despido colectivo, al considerar que existen mecanismos compensatorios (prestaciones, convenios con la Seguridad Social, mejoras voluntarias) que neutralizan el impacto negativo de la medida. Dado que la edad se configura como un factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, únicamente fundamentándose un trato diferenciado si se cumplen las exigencias de justificación y proporcionalidad (Fj. 4, 1er párrafo) tal y como hemos visto en los anteriores supuestos, se procede a analizar las dos causas que fundamenta la empresa como justificación del criterio de selección de las personas afectadas por el ERE. La primera de las causas, referente a cesar a las personas trabajadoras de edad más próxima a la jubilación con la intención de ahorrar costes formativos, a criterio del TC carece de peso suficiente para justificar la diferencia de trato dada a las recurrentes por razón de su edad, ya que se definen como escasamente significativos en el marco de un procedimiento de despido colectivo y no guardan proporción con el perjuicio que la situación de desempleo supone para aquellas personas afectadas por la decisión empresarial (Fj. 5).

La segunda justificación, basada en la mayor protección social brindada a los mayores de 55 años, podría llegar a considerarse objetiva, siempre que se cumplan determinadas exigencias; no obstante, deben paliar las consecuencias con medidas efectivas que atenúen la situación de desempleo (Fj. 6, 2º y 3er párrafo). En este sentido reconoce que el menor perjuicio que el despido supone para los trabajadores de mayor edad – dado su mayor grado de cobertura por el sistema de protección social – puede ser un factor de ponderación legítimo en el marco de un despido colectivo, siempre que la medida se acompañe de garantías suficientes que minimicen el impacto de la extinción contractual. Así pues, el Tribunal otorga especial relevancia a tres elementos concurrentes: (i) la suscripción para las trabajadoras afectadas de convenios especiales con la Seguridad Social conforme al artículo 51.9 de Estatuto de los Trabajadores; (ii) la posibilidad de acceso al subsidio para mayores de 55 años una vez agotada la prestación contributiva de desempleo; y (iii) el establecimiento de mejoras voluntarias adicionales por la empresa, que destinó fondos propios a ayudas económicas escalonadas según tramos de edad complementando así a las afectadas la cuantía a percibir en concepto de desempleo. Tales medidas son consideradas suficientes para compensar el sacrificio individual derivado de la extinción, permitiendo concluir que el tratamiento diferenciado por razón de edad no fue arbitrario ni desproporcionado y, por tanto, no supuso una discriminación contraria al artículo 14 CE.

En definitiva, el tratamiento de la edad como factor de diferenciación en el ámbito constitucional ha sido objeto de una evolución jurisprudencial marcada por tres pilares: En primer lugar, la prohibición de presunciones automáticas de ineptitud asociadas a la edad; en segundo lugar, la admisión de diferencias de trato justificadas objetivamente y sometidas a un juicio de proporcionalidad, avalando ciertas restricciones por edad cuando están vinculadas a finalidades legítimas como políticas de empleo o seguridad profesional, siempre que el medio empleado no resulte desproporcionado; y por último, el reconocimiento de la edad como una causa autónoma de discriminación prohibida por el artículo 14 CE, sin necesidad de que figure en una lista cerrada de motivos.

Así pues, aunque se aprecia cierta flexibilidad en la aplicación del canon de constitucionalidad, la doctrina ha trazado un marco claro: el uso de la edad como criterio diferenciador solo será legítimo cuando se fundamente en una finalidad constitucionalmente válida, supere un juicio riguroso de proporcionalidad y no se traduzca en una exclusión arbitraria del ejercicio de derechos fundamentales. Esta línea, sin embargo, aún deja zonas grises por resolver, especialmente cuando la discriminación por edad concurre con otros factores estructurales de desigualdad, como el género, sin que el TC haya reconocido expresamente, hasta ahora, el concepto de discriminación múltiple como categoría jurídica autónoma. En este sentido, Serra Cristóbal (2020: 148-149) advierte que, aunque la jurisprudencia constitucional y ordinaria española ha debido pronunciarse sobre casos en los que concurren múltiples causas de discriminación, como la edad y el sexo, no ha llegado a reconocer de manera expresa la discriminación múltiple como categoría jurídica<sup>10</sup>.

### **3.2.2. El análisis del TS en la extinción del contrato por razón de edad: la jubilación forzosa**

Con el fin de analizar la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) sobre la extinción del contrato de trabajo y la posible discriminación por razón de edad, se ha optado por aplicar un criterio de selección doble. Por un lado, se ha seguido un criterio cronológico, con el objetivo de observar la evolución TS en función de los cambios legislativos relevantes en cuanto a la regulación de la

---

<sup>10</sup> Un ejemplo de ello, dado por Serra Cristóbal (2020), aunque no referente al TC, es la STS 969/2012, de 23 de enero, en la que el TS examinó una denegación de prestaciones del SOVI que afectaba mayoritariamente a mujeres de edad avanzada que abandonaron el mercado laboral por razones vinculadas al matrimonio o la maternidad. Aunque se reconoció que la afectación se produciría fundamentalmente sobre estas, el caso se presenta desde un enfoque monocausal, reconociendo el TS que estos hechos pueden ser considerados como una discriminación por razón de sexo, no lo ha enfocado los casos desde la posible confluencia de múltiples factores de discriminación.

jubilación forzosa. Además, se ha utilizado un criterio de relevancia doctrinal, seleccionando aquellas sentencias que fijan o modifican doctrina, que contienen votos particulares o que han sido especialmente influyentes en la interpretación del vínculo entre edad y extinción contractual.

Partimos así del análisis de la STS de 5 de julio de 1983 (RJ 1983/3715), uno de los primeros pronunciamientos relevantes en materia de jubilación forzosa pactada en convenio colectivo. En este caso, el TS resuelve un recurso de casación interpuesto por un trabajador de Renfe que fue jubilado de forma forzosa a los 64 años, en aplicación de la cláusula 14 del III Convenio Colectivo de la empresa, el cual rebajaba en un año la edad ordinaria de jubilación fijada legalmente. El recurrente alegaba que dicha cláusula era nula de pleno derecho por vulnerar el artículo 17.1 ET al suponer una discriminación por razón de edad; invocando a su vez la infracción de los artículos 14 y 35 CE.

El Tribunal Supremo desestimó el recurso y consideró válida la cláusula convencional, justificando su decisión en diversos argumentos: en primer lugar, la naturaleza de fuente reguladora preferente en el ámbito de la relación laboral del momento conforme al artículo 3.2 ET, así como su correcta homologación y registro, sin haber sido impugnado por los cauces legales establecidos en el artículo 90 ET; en segundo lugar, el hecho de que la rebaja de la edad de jubilación no constituye una medida discriminatoria, en tanto que su finalidad es coherente con los objetivos de política de empleo impulsados por el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), especialmente en un contexto de elevado desempleo juvenil. La medida, por tanto, responde a una finalidad legítima, se adopta mediante negociación colectiva y se considera proporcionada, cumpliendo así con los criterios de justificación objetiva y razonable exigidos por la jurisprudencia constitucional.

No obstante, a partir de 2001, la eliminación de la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo (convertido en la Ley 12/2001, de 9 de julio), supuso una ruptura significativa en el tratamiento jurídico de esta causa extintiva. La derogación no solo eliminó la habilitación legal expresa que permitía establecer edades de jubilación forzosa en convenios colectivos, sino que generó un intenso debate doctrinal sobre el alcance de dicha supresión. Una parte de la doctrina sostuvo que la derogación implicaba únicamente una deslegalización del tema – aunque sin prohibición expresa –, permitiendo así que la negociación colectiva continuara estableciendo dicha causa extintiva. Otra corriente, en cambio, interpretó que se trataba de una norma de carácter constitutivo, de modo que, sin su vigencia, los convenios colectivos carecían de soporte legal para pactar válidamente una jubilación forzosa (García Muñoz, 2009: 303).

En este sentido, cabe mencionar la STS de 9 de marzo de 2004, dictada en el recurso 765/2003, fundamentales tanto desde el punto de vista cronológico, al resolverse durante el vacío legal existente entre 2001 y 2005, como doctrinal, al fijar un cambio que finalizó con los debates, rechazando expresamente la posibilidad de que los convenios colectivos, suscritos con posterioridad a la citada derogación pudieran fijar válidamente edades de jubilación forzosa. El Tribunal argumentó que el contexto sociolaboral en el momento de la derogación ya no justificaba las medidas de promoción del empleo que habían amparado la jubilación forzosa en los años ochenta. La política se dirigía entonces hacia un modelo de flexibilización de la edad de jubilación, fomentando la permanencia en el empleo e incluso la compatibilidad entre trabajo y pensión, como recogía la normativa comunitaria (Fj. 1, párrafo 4º).

Desaparecida pues, la norma habilitante, se consideró que no era jurídicamente admisible que una fuente de rango inferior al de ley, como es el convenio colectivo, limitara el derecho al trabajo mediante una cláusula extintiva basada exclusivamente en la edad, por lo que dicha práctica podía vulnerar tanto el principio de legalidad como el de igualdad ante la ley (Fj. 5.2). No obstante, contemplaban la posibilidad de que, aquellos convenios suscritos con anterioridad a la derogación desplegasen sus efectos en lo referente a estas cláusulas de jubilación forzosa durante su vigencia (Fj. 7).

Con la aprobación de la Ley 14/2005, de 1 de julio, el legislador reincorpora la DA 10.<sup>a</sup> al ET. La nueva redacción volvía a habilitar a la negociación colectiva para establecer cláusulas de jubilación forzosa. Los requisitos en este contexto fueron: (i) la jubilación solo puede operar como causa de extinción al alcanzar el trabajador la edad ordinaria de jubilación establecida por la legislación de Seguridad Social (65 años), (ii) la extinción debe estar condicionada a objetivos de política de empleo, expresamente recogidos en el convenio colectivo, como la mejora de la estabilidad en el empleo, la conversión de contratos temporales en indefinidos o el impulso de la contratación y (iii) las cláusulas sobre jubilación forzosa de los convenios colectivos negociados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva.

Esta modificación legislativa marca el inicio de una nueva etapa jurisprudencial, en la que el Tribunal Supremo pasa a interpretar las cláusulas de jubilación forzosa a la luz de este nuevo marco legal, valorando especialmente la concurrencia efectiva de los objetivos de empleo a los que se supedita la extinción contractual. Asimismo, García Muñoz (2009) señala que, la norma no evitó que surgiesen conflictos interpretativos, dando lugar a pronunciamientos judiciales

contradictorios, relativos a si solo debían ajustarse las cláusulas de jubilación forzosa al tenor literal de la Disposición Transitoria o si, por el contrario, debían acomodarse también al contenido de la nueva DA 10a del ET. Por tanto, el TS tuvo que intervenir, en su función unificadora de la doctrina jurisprudencial.

En este sentido, cabe mencionar la STS de 22 de diciembre de 2008, dictada en el recurso 856/2007. Dicha resolución aborda el caso de un trabajador de AENA, cesado al cumplir 65 años, conforme al artículo 156 del III Convenio Colectivo de la empresa. Este artículo establecía la jubilación obligatoria al alcanzar dicha edad, siempre que el trabajador cumpliera los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. El trabajador impugnó su cese, alegando que constituía un despido improcedente. Inicialmente, el Juzgado de lo Social N.º 31 de Madrid desestimó la demanda. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó esta decisión, declarando improcedente el despido y condenando a AENA a optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización, además de los salarios dejados de percibir. En este sentido, AENA interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina, argumentando que existía una sentencia contradictoria del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

El Tribunal Supremo, al analizar el caso, concluyó que el cese del trabajador no se ajustaba a derecho, al considerar que la cláusula de jubilación forzosa aplicada no cumplía con los requisitos exigidos por la Ley 14/2005, que exige que estén justificadas por la existencia de políticas activas de fomento del empleo, no siendo suficiente su mera inclusión en convenios colectivos anteriores a su entrada en vigor (Fj. 10). De otra parte, resaltó que una interpretación literal de la DA Transitoria de podría traducirse en una vulneración del principio de igualdad en la Ley por carecer de una justificación objetiva y razonable, al permitir que algunas empresas pudiesen extinguir el contrato de trabajo por razón de edad con menor nivel de exigencia (Fj. 8.3). En consecuencia, desestimó el recurso de casación interpuesto por AENA y confirmó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que había declarado improcedente el despido.

A partir de la reintroducción de la DA 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 14/2005, el legislador ha continuado modificando y matizando el marco jurídico aplicable a las cláusulas de jubilación forzosa pactadas en convenio colectivo. Esta evolución normativa ha estado estrechamente vinculada tanto a los cambios de orientación política como a los desafíos de sostenibilidad del sistema público de pensiones y a las estrategias de política de empleo. García Ninet (2023: 252-255) recopila la trayectoria de esta regulación, necesaria de exponer a modo de contextualización en este punto:

La Ley 27/2011, exigía reunir los requisitos para obtener el 80% de la base reguladora en la pensión contributiva. Posteriormente, con la Ley 3/2012, tras un cambio de orientación en el gobierno, se suprimió esta posibilidad, estableciendo la nulidad de todas las cláusulas que permitieran la extinción del contrato por edad de jubilación. Esta línea se revierte con el RD-ley 28/2018, aprobado por el gobierno del PSOE, restableciendo las cláusulas de jubilación forzosa bajo condiciones: el trabajador debe tener derecho al 100% de la pensión contributiva y la medida debe estar vinculada a objetivos de política de empleo, como la transformación de contratos o el relevo generacional. Finalmente, la Ley 21/2021, permite que el convenio establezca la extinción del contrato al cumplir los 68 años<sup>11</sup>.

En la actualidad, la DA 10ª ET, modificada por la Ley 21/2021, contiene un régimen transitorio para las cláusulas de jubilación forzosa en convenios colectivos a través de la Disposición Transitoria Novena: las nuevas condiciones serán de aplicación únicamente a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 y para los convenios colectivos firmados antes de esa fecha, las cláusulas de jubilación forzosa pueden aplicarse hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada.

Según López Insua y Monereo Pérez (2022) este régimen transitorio busca minimizar la litigiosidad derivada de los cambios normativos y permitir una transición ordenada hacia la nueva regulación. Al establecer un plazo amplio para la aplicación de las cláusulas de jubilación forzosa en convenios anteriores, se pretende equilibrar los intereses de las partes implicadas y facilitar la adaptación a las nuevas condiciones legales. De hecho, no se han identificado sentencias del TS que aborden específicamente esta regulación sentando doctrina relevante, o acerca de la aplicación de la DT novena<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Salvo en sectores con baja ocupación femenina, donde puede aplicarse desde la edad ordinaria de jubilación y cada extinción debe ir acompañada de la contratación indefinida y a tiempo completo de una mujer.

<sup>12</sup> No obstante, la reciente Sentencia 73/2025 del TSJ de Madrid, dictada el 30 de enero de 2025, aborda la extinción del contrato de un trabajador de Metro de Madrid el 1 de mayo de 2023. El tribunal analiza si dicha extinción constituye una jubilación forzosa conforme a la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y al convenio colectivo aplicable, o si debe considerarse un despido improcedente. El fallo destaca la importancia de cumplir con los requisitos establecidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo para que la extinción del contrato por jubilación forzosa sea válida. Esta sentencia se enmarca en el contexto de los cambios legislativos introducidos por la Ley 21/2021, que modificó la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores. La ley establece que las nuevas condiciones para la jubilación forzosa se aplican únicamente a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022. Para los convenios anteriores, las cláusulas de jubilación forzosa pueden aplicarse hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada. La sentencia del TSJ de Madrid refleja la aplicación práctica de este régimen

## 4. DESAFÍOS ACTUALES Y PROPUESTAS PARA UNA PROTECCIÓN EFECTIVA FRENTE AL EDADISMO LABORAL

El recorrido por el marco jurídico e interpretativo, así como la revisión de estudios que abordan la discriminación por razón de edad, evidencian un avance significativo en el tratamiento del fenómeno, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de la edad como criterio de discriminación prohibido.

Si bien, se podría considerar que el tratamiento jurídico del edadismo aún presenta limitaciones estructurales. El presente apartado tiene como finalidad identificar algunas de las disfunciones detectadas, así como formular propuestas concretas orientadas a reforzar su prevención, detección y sanción.

De entrada, el progreso puede resultar fragmentario al no incorporar un enfoque integral que contemple la intersección de diversos factores de vulnerabilidad, como la etnia, el género, la situación socioeconómica o el nivel educativo. Casos como el de la interacción género – edad, abordado anteriormente, ilustran la necesidad de integrar una mirada transversal al fenómeno discriminatorio. En este sentido, y en línea con el epígrafe inmediatamente anterior, se podría detectar cierta debilidad tuitiva e inseguridad jurídica, proyectada a través de los tribunales, mediante el sesgo del enfoque monocausal en el análisis judicial. Quizás se debería trazar este avance desde una perspectiva amplia, integrando la discriminación interseccional en el marco regulador e imponiendo medidas específicas como, por ejemplo, indemnizaciones adicionales al concurrir diversos criterios discriminatorios.

Asimismo, podría valorarse la implantación de un sistema reforzado de protección probatoria, tomando como referencia el sistema de indicios en la determinación de laboralidad de una relación de prestación de servicios, que actúa bajo la presunción *iuris tantum* de laboralidad que se desprende del artículo 8.1 ET. *Mutatis mutandis*, dicho mecanismo podría aplicarse para facilitar la carga probatoria en casos de discriminación, permitiendo que se infirieran circunstancias discriminatorias a partir de indicios objetivos.

---

transitorio y subraya la necesidad de que las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos cumplan con los requisitos legales y estén vinculadas a objetivos coherentes de política de empleo.

Por otra parte, la legitimidad del trato diferenciado por razón de edad se somete actualmente a un juicio de proporcionalidad, cuya aplicación variable introduce un margen interpretativo amplio. Esta indeterminación puede generar soluciones dispares, lo que puede desincentivar la decisión de las personas afectadas de impugnar determinadas decisiones empresariales que les afecten negativamente tomando como referencia únicamente su mayor edad. Un ejemplo ilustrativo es la STC 66/2015, en la que el Tribunal Constitucional avala un despido colectivo basado en criterios etarios, apoyándose en la proximidad a la jubilación y en el acceso a mecanismos de protección social. ¿Puede realmente considerarse suficiente el resarcimiento económico o la cercanía a la jubilación como justificación para un despido por edad? ¿Se están valorando de forma adecuada los intereses de todas las partes, o se está consolidando un enfoque más economicista que desvirtúa el carácter protector propio del Derecho del Trabajo? Y, aun desde una lógica utilitarista, ¿no podría esta práctica generar una sobrecarga en el sistema público de pensiones, contradiciendo el objetivo de prolongación de la vida laboral impulsado desde la política pública?

En este sentido, resulta ilustrativo observar el desarrollo de políticas públicas orientadas a fomentar la prolongación de la vida laboral, como la jubilación flexible o la jubilación activa, así como los incentivos vinculados a la demora voluntaria al acceso de la pensión una vez alcanzada la edad ordinaria. Estas medidas persiguen no solo optimizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, sino también contrarrestar los efectos del envejecimiento poblacional sobre el mercado de trabajo y la protección social.

También cabe cuestionarse el tratamiento que recibe el edadismo, ya que, en la práctica, se limita a una respuesta reactiva, actuando únicamente cuando la discriminación por razón de edad ya se ha materializado. Una vez el daño se ha producido, es cuando se activan los mecanismos antidiscriminatorios previstos, como la impugnación de despidos, la declaración de nulidad de cláusulas convencionales, o la imposición de sanciones. Esta realidad contrasta con el abordaje preventivo que se ha adoptado frente a otras formas de discriminación, como la de género, donde sí se han desarrollado instrumentos tales como auditorías, planes de igualdad o registros retributivos.

Cabría plantearse la conveniencia de establecer un marco normativo que imponga a ciertas empresas la obligación de realizar auditorías periódicas de edad o adoptar planes de inclusión intergeneracional, por ejemplo, tal y como prevé el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la elaboración de planes de igualdad de género, a organizaciones con 50 o más trabajadores. Ello contribuiría a identificar de manera temprana las prácticas excluyentes, fomentando entornos laborales diversos y equitativos.

Finalmente, en relación con la jubilación forzosa, observamos reiteradamente el uso de expresiones como “mejora de la estabilidad en el empleo” o “sostenimiento del empleo”, utilizadas como justificación para extinguir el contrato de trabajo de una persona por razón de edad, resultan conceptualmente ambiguas. ¿Cómo puede hablarse de “mejorar la estabilidad en el empleo” cuando se fuerza la salida del mercado laboral de un trabajador con amplia experiencia, probablemente con contrato indefinido, y con voluntad de permanecer activo? ¿En qué medida se “sostiene” el empleo si lo que se produce es, de hecho, una ruptura contractual? García Ninet (2023: 263), en línea con las reflexiones ya formuladas por el profesor Borrajo Dacruz (2007), se hacía igualmente eco de estas dudas.

Quizás sería preciso que la norma defina expresamente qué se entiende por “mejora de la estabilidad en el empleo” y “sostenimiento del empleo”. En esta línea, dichas expresiones solo podrían aplicarse si se acredita, por ejemplo, la transformación efectiva de contratos temporales en indefinidos. Asimismo, cabría tipificar sanciones específicas o quizás una nulidad reforzada para los casos en que se acredite una utilización fraudulenta o meramente formal de dichas cláusulas, con el fin de garantizar que la extinción no encubre finalidades ajenas a las de interés general.

En definitiva, avanzar hacia un sistema de protección frente al edadismo más efectivo requiere abandonar una visión parcial y monocausal del fenómeno, incorporar herramientas de detección preventiva y ajustar los marcos jurídicos a realidades interseccionales y evolutivas, en consonancia con los desafíos demográficos y laborales contemporáneos.

## 5. CONCLUSIONES

La edad, como factor biológico e inherente a toda persona, constituye un rasgo evolutivo ineludible. Tal y como advierte Ramírez Bandera (2024: 490), “*todos hemos sido jóvenes en algún momento, y todos estamos llamados a envejecer a medida que transcurre el tiempo*”. En este sentido, los prejuicios y estereotipos vinculados a cualquier edad pueden traducirse en formas de discriminación. Y es que, desde los dos extremos del ciclo vital, se proyectan imaginarios y constructos socialmente arraigados: se atribuye a la juventud una filosofía hedonista, carente de sentido de la responsabilidad y de madurez, mientras que a la edad avanzada se la vincula con agotamiento, desmotivación u obsolescencia. Todo ello, se traslada al ámbito laboral incurriendo en diferencias de trato que se manifiestan en los procesos de selección, las condiciones de trabajo o las decisiones de extinción contractual.

Considerando que, el envejecimiento poblacional es un hecho, y que la sostenibilidad del sistema público de pensiones plantea serios desafíos, centrar el foco en el edadismo en el presente trabajo resulta necesario. Este se viene manifestando de forma directa o indirecta, generando una exclusión estructural que afecta a las personas trabajadoras a partir de los 45 años.

El análisis jurídico realizado en este trabajo ha permitido constatar que, si bien existe una base normativa sólida en España, en especial tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, la efectividad de la protección frente a la discriminación por edad depende en gran medida de la interpretación judicial y de su aplicación práctica en las empresas. Asimismo, se ha evidenciado cómo la jurisprudencia, en ocasiones, ha oscilado entre posiciones garantistas y otras más permisivas con justificaciones empresariales.

En lo referente a la identificación de la doble discriminación que sufren las mujeres de edad avanzada, consecuencia de la intersección entre género y edad, en observancia a las barreras adicionales que refuerzan la exclusión laboral y perpetúan la feminización de la pobreza en la vejez, se pueden observar debilidades. Las políticas públicas, si bien han dado pasos hacia la reducción de la brecha de género en las pensiones, aún no atienden con suficiente contundencia a este colectivo invisible y vulnerado, partiendo de la base de que el sistema todavía no reconoce adecuadamente la interseccionalidad o de que las políticas existentes no tienen la capacidad de alcanzar a todo el colectivo.

En el plano jurisprudencial, el TJUE y el TC han evolucionado desde una visión más permisiva hacia una interpretación más garantista del principio de igualdad, exigiendo una justificación rigurosa de las diferencias de trato basadas en la edad, ciñéndose y otorgando relevancia a la superación del juicio de proporcionalidad. Por su parte, el TS, especialmente en lo relativo a la extinción contractual y la jubilación forzosa, ha mantenido una posición ambivalente, reconociendo su legalidad en determinadas condiciones, pero sin profundizar en la posible carga discriminatoria que dichas medidas conllevan.

En este punto, y en coherencia sobre la jubilación forzosa, uno de los aspectos más controvertidos del régimen jurídico laboral en relación con la edad, y cuya regulación ha estado sometida a vaivenes legislativos constantes en función de la orientación política de los gobiernos, me gustaría hacer una reflexión.

Durante etapas de predominio neoliberal, con gobiernos más conservadores o tradicionales, ha primado una visión individualista del trabajo, orientada a la reducción del gasto público y al fomento de la flexibilidad empresarial, eliminando o limitando esta figura por considerarla una restricción a

la libre elección y a la prolongación voluntaria de la vida laboral. Por el contrario, los gobiernos de corte más intervencionista, desde una perspectiva keynesiana, han tendido a rehabilitar la jubilación forzosa como herramienta de política pública de redistribución del empleo, con el objetivo de favorecer el relevo generacional, reducir el desempleo juvenil y promover un modelo de envejecimiento más equilibrado. No obstante, este uso instrumental de la edad como criterio extintivo, aunque persiga fines legítimos, puede derivar en una discriminación encubierta, especialmente si se aplica sin suficientes garantías o si se convierte en una excusa para reestructuraciones laborales encubiertas. Estas oscilaciones resultan en tensiones entre la tutela de la igualdad de trato y la utilización de la edad como variable de gestión macroeconómica y empresarial, lo que puede devenir en inseguridad jurídica.

En definitiva, el mantenimiento de la actividad laboral en edades maduras no es una mera cuestión individual hoy en día, puesto que las personas por sí mismas no encuentran siempre la posibilidad de continuar en activo, aunque sea ese su deseo último. Quizás, en un contexto de inversión de la pirámide demográfica, así como de debilitamiento del sistema de pensiones, rechazar a personas trabajadoras por haber alcanzado una determinada edad (que por sí sola no supone nada y cabría considerarla en un contexto completo de características físicas, mentales y profesionales), debería revisarse – nuevamente – la regulación de una jubilación involuntaria. Cuestión que además dista de las políticas en materia de Seguridad Social que instan a alargar la vida laboral, mediante fórmulas de jubilación activa, flexible o incentivos a la demora de acceso a la jubilación.

Como señala Cabeza Pereiro (2022: 248-249), combatir el edadismo no se logra únicamente negando los estereotipos. Para ello, es clave implementar medidas reales: formación adaptada, condiciones laborales ergonómicas, tiempos de trabajo compatibles y normativa de Seguridad Social accesible y flexible que favorezca la transición hacia la jubilación. Y es que, es cierto que más allá del “talento senior”, se trata de construir entornos laborales intergeneracionales donde la edad no reste oportunidades, sino que enriquezca la diversidad y la cohesión del tejido productivo.

## Referencias bibliográficas

- Alcañiz Moscardó, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas: Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La Ventana*, (46), 244 – 285.
- Ballester Pastor, A. (2011). La lucha contra la discriminación en la Unión Europea. *Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración. Derecho Social Internacional y Comunitario*, (92), 207–256.
- Barceló Fernández, J. (2014). La edad de jubilación como política de empleo y como posible medida discriminatoria. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (39), 84 – 142.
- Borrajo Dacruz, E. (2007). La jubilación laboral como institución jurídica (Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo). AA.VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación (Coordinadora L. López Cumbre)*. 143 – 178.
- Cabeza Pereiro, J. (2010). Justificaciones proporcionadas de la discriminación por edad. En M. A. Ballester Pastor (Coord.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, 239 – 257. Aranzadi.
- Cabeza Pereiro, J. (2022). Trabajo de mayores y discriminación por edad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (10), 229 – 250.
- Cabeza Pereiro, J. (2019). Estereotipos vinculados a la edad. En J. F. Lousada Arochena (Ed.), *Edad, discriminación y derechos*, 97 – 118. Aranzadi.
- Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Saiz Briones, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Universidad Complutense de Madrid.
- Casanova Martín, L. (2024). Discriminación interseccional en el acceso al empleo por razón de género y edad: Mujeres mayores en el olvido. En *Trabajo, edad y pensiones de jubilación: Comunicaciones del XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 439 – 456.

- Espino García, S. (2021). La feminización de la pobreza en España: Un enfoque desde la perspectiva de género. *International Journal for 21st Century Education*, (8), 37 – 46.
- Ferrando García, F. M. <sup>a</sup> (2018). La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral. *RTSS, CEF*, (428), 19 – 54.
- Fita Ortega, F. (2020). La tutela del derecho a la no discriminación de los trabajadores de edad avanzada en el contexto español y de la Unión Europea. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, (1), 53 – 72.
- García Muñoz, M. (2009). La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2008). *Temas Laborales*, (101), 297 – 319. Universidad Pablo de Olavide.
- García Ninet, J. I. (2023). La jubilación forzosa: cambios normativos de 1980 a 2022: ¿por qué no se puede uno morir con las botas puestas si trabaja bien y disfruta con su trabajo?. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, (1), 251 – 265. Laborum.
- Gil Galván, R. (2016). La formación como elemento condicionante al empleo de las personas de edad avanzada. *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, 153 – 170.
- Gómez Gordillo, R. (2008). Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas – TJCE - Sentencia de 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05 - Jubilación forzosa prevista en el Convenio Colectivo y discriminación por motivos de edad. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, (30), 565–579.
- López Insua, B. del M., & Monereo Pérez, J. L. (2022). Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: Un equilibrio difícil en las reformas sociales. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (27), 45 – 71.
- Lousada Arochena, J. F. (2019). Discriminación por edad: conceptos generales. *Edad, discriminación y derechos*, 73 – 95. Aranzadi.

- Maneiro Vázquez, Y. (2016). La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (191), 145 – 178.
- Martínez Barroso, M. de los R. (2022). La protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros: Propuestas de actuación ante la revolución digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (10), 243 – 281.
- Mestres Domènech, J. (2019). El envejecimiento de la población española y su impacto macroeconómico. *Papeles de Economía Española*, (161), 100 – 241.
- Moll Noguera, R. (2020). La discriminación en el acceso al empleo público por razón de edad y su relación con las medidas positivas: cuestiones procesales y sustantivas a raíz de la STSJ C. Valenciana de 20/12/2018 (rec. 3174/2018). *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, (1), 109 – 127.
- Muros Polo, A. (2021a). La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, (26), 91 – 112.
- Muros Polo, A. (2021b). Prolongación de la vida activa y jubilación forzosa: ¿Una contradicción de principios?. *Derecho vivo de la Seguridad Social*, 133–146. Tirant lo Blanch.
- Peláez Domínguez, J. (2016). La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea. [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona].
- Pérez Amorós, F. (2020). Tratos desfavorables y discriminaciones de los trabajadores de edad en el acceso al empleo y en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (1), 112 – 127.
- Porret Gelabert, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. *Revista Técnico Laboral*, (32-126), 513 – 568.
- Ramírez Bandera, C. (2024). La velada discriminación por razón de edad en el mercado de trabajo español: un reto no superado. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (12-3), 465 – 493.

- Requena-Casanova, M. (2013). La discriminación por razón de la edad en la Unión Europea: la expansión del principio de no discriminación a través de la jurisprudencia. *Revista General del Derecho Europeo*, (31), 1-30. Iustel.
- Roldán Conesa, J. M. (2022). Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (5), 297–313.
- Román Lemos, J. (2024). Edad, pobreza y digitalización: el despido y sus alternativas frente a una discriminación tripartita. *Trabajo, edad y pensiones de jubilación: Comunicaciones del XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 623–640. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Sanguineti Raymond, W. (2019). La edad: ¿cienta de las discriminaciones?. *Trabajo y Derecho*, (59), 9 – 15.
- Serra Cristóbal, R. (2020). El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales. Teoría & Derecho. *Revista de pensamiento jurídico*, (27), 137 – 158.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2025). *Informe del mercado de trabajo estatal 2025: Datos 2024*. Observatorio de las Ocupaciones.
- Tapia Hermida, A. (2008). Despido (jubilación forzosa) por convenio colectivo: Comentario a la STJCE, Gran Sala, de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (299), 125 – 156.

## Referencias normativas

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE). (2000). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 364/01, 18 de diciembre.
- Carta Social Europea revisada (CSEr). (1996). Consejo de Europa
- Constitución Española. (1978). *Boletín Oficial del Estado*, N.º 311, de 29 de diciembre.
- Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). (1950). Consejo de Europa.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Naciones Unidas.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (2000). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 303, 2 de diciembre.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 162, de 10 de julio de 2001.

Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 157, de 2 de julio de 2005. [Disposición derogada].

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 164, de 13 de julio de 2022.

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 312, de 29 de diciembre de 2021.

Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 306, de 22 de diciembre de 1990.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 184, de 2 de agosto de 2011.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 162, de 7 de julio de 2012.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 71, de 23 de marzo de 2007.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). (1966). Naciones Unidas.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). (1966). Naciones Unidas.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 261, de 31 de octubre de 2015.

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 64, de 17 de marzo de 2023.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 314, de 29 de diciembre de 2018.

Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. *Boletín Oficial del Estado*, N.º 29, de 3 de febrero de 2021.

Recomendación núm. 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad. (1980). Organización Internacional del Trabajo.

Tratado de la Unión Europea (TUE). (2012). *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). (2012). *Diario Oficial de la Unión Europea*.

## Recursos en línea

Pedrazuela Bea, L. (2023). Nuevas medidas para reducir la brecha de género en las pensiones. *USO*. <https://www.uso.es/nuevas-medidas-para-reducir-brecha-de-genero-en-pensiones>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65334>

Secretaría de la Asamblea General de la ONU. (2024). *Informe A/AC.278/2024/2*. [https://social.un.org/ageing-working-group/documents/fourteenth%20session/A\\_AC.278\\_2024\\_2%20SP.pdf](https://social.un.org/ageing-working-group/documents/fourteenth%20session/A_AC.278_2024_2%20SP.pdf)