



## EDADISMO Y DESIGUALDAD LABORAL: LA DISCRIMINACIÓN TRANSVERSAL HACIA LAS PERSONAS MAYORES EN EL EMPLEO\*

J. Eduardo López Ahumada\*\*

Universidad de Alcalá

**SUMARIO:** 1. Introducción. –2. El impacto de la transversalidad de la igualdad desde la perspectiva del edadismo. –3. La edad como factor de discriminación en las relaciones laborales. –4. La prohibición de la discriminación en el marco del Derecho Social de la Unión Europea. –5. El juicio de constitucionalidad como límite a la discriminación por razón de edad. –6. La incidencia transversal del factor edad en las relaciones laborales y la ocupación. –7. La edad avanzada y su incidencia en la conservación del empleo. –8. Protección contra la discriminación en los despidos y la salida del empleo: retos de inserción y riesgo de exclusión. –9. La edad madura y la conciliación entre empleo y pensión: implicaciones frente a la pobreza. –10. El tratamiento jurídico de la jubilación forzosa frente al riesgo de discriminación por edad. –11. Jubilación anticipada como instrumento diferencial de acceso a la jubilación. –12. Conclusiones. –13. Referencias bibliográficas.

---

### RESUMEN

*Este estudio aborda la discriminación por edad en el ámbito laboral, analizando su impacto en el acceso, mantenimiento y extinción del empleo. Se examina la prohibición de esta práctica en el Derecho Social Europeo y la relevancia del juicio constitucional*

---

\* Recibido el 1 de diciembre de 2025. Aprobado el 22 de diciembre de 2025.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT).

*en la protección frente al edadismo. Se destaca la transversalidad del factor edad en la ocupación y los riesgos asociados al envejecimiento, como la pobreza y la exclusión social. Asimismo, se revisan las implicaciones de la jubilación forzosa y anticipada desde una perspectiva antidiscriminatoria. Finalmente, se proponen reflexiones sobre la compatibilidad entre trabajo y jubilación para garantizar la igualdad.*

## ABSTRACT

*This paper examines age-based discrimination in the labor market, analyzing its impact on access, retention, and termination of employment. It explores the prohibition of such practices under European Social Law and the role of constitutional review in safeguarding against ageism. The transversal nature of age as a factor in employment and occupation is emphasized, along with risks associated with aging, such as poverty and social exclusion. The discussion also addresses mandatory and early retirement from an anti-discrimination perspective. Finally, it reflects on the compatibility between work and retirement as a means to ensure equality.*

**Palabras clave:** Edadismo. Desigualdad laboral. Personas mayores. Discriminación transversal.

**Key words:** Ageism. Labor inequality. Older adults. Cross-cutting discrimination.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

La edad constituye un factor determinante en la configuración de las relaciones laborales, incidiendo de manera directa en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la definición de las condiciones de trabajo. Esta circunstancia adquiere especial relevancia cuando se analiza desde la óptica del principio de igualdad y su proyección transversal, que obliga a garantizar la no discriminación en todas las fases de la relación laboral. El edadismo, entendido como la discriminación por razón de edad, genera situaciones conflictivas que se traducen en exclusión, precarización y limitación de derechos, afectando de forma más intensa a las personas de mayor edad.

Este trabajo examina el impacto de la discriminación por edad en el empleo, considerando el régimen de tutela antidiscriminatoria previsto en el Derecho Social Europeo y en el ordenamiento jurídico español, así como la interpretación jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional. Se analiza la transversalidad del factor edad en la normativa laboral y en las políticas públicas, poniendo de relieve su incidencia en aspectos como la jubilación forzosa o anticipada, la compatibilidad entre trabajo y pensión y los riesgos de exclusión social asociados al envejecimiento. El objetivo es ofrecer una reflexión crítica sobre la necesidad de reforzar las garantías jurídicas para asegurar una igualdad real y efectiva en el mercado de trabajo frente a las prácticas edadistas.

## 2. EL IMPACTO DE LA TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EDADISMO

El edadismo constituye una forma específica de discriminación que se manifiesta en prácticas empresariales que excluyen o limitan la participación de personas mayores en el empleo. Esta discriminación no siempre es explícita; se materializa en criterios de selección, políticas de formación y decisiones de promoción que privilegian perfiles jóvenes bajo la premisa de mayor productividad o adaptabilidad tecnológica. Tales prácticas vulneran el principio de igualdad y configuran una discriminación indirecta, prohibida por el Derecho Social Europeo y por la normativa interna. La transversalidad del principio de igualdad obliga a revisar estas dinámicas estructurales, imponiendo la adopción de medidas correctivas que garanticen la inclusión efectiva de trabajadores de edad avanzada.

El marco normativo europeo, especialmente la Directiva 2000/78/CE, establece la prohibición de discriminación por razón de edad en el empleo y la ocupación, reconociendo excepciones únicamente cuando concurren objetivos legítimos y medios proporcionados. Esta regulación ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en casos emblemáticos que delimitan el alcance del principio de igualdad frente al edadismo<sup>1</sup>. La transversalidad se evidencia en la obligación de los Estados miembros de incorporar esta prohibición en todas las fases de la relación laboral, desde la contratación hasta la extinción del vínculo. Ello implica que cualquier política empresarial o normativa sectorial debe ser sometida a un test de proporcionalidad para evitar restricciones injustificadas basadas en la edad.

En el ámbito interno, el control constitucional actúa como garantía última frente a la vulneración del principio de igualdad. El juicio de igualdad aplicado por los tribunales constitucionales exige verificar si la diferenciación por edad responde a una finalidad legítima y si el medio empleado es adecuado y necesario. En materia laboral, este examen adquiere especial relevancia en supuestos de jubilación forzosa, despidos colectivos y políticas de promoción. La transversalidad del principio obliga a que el análisis no se limite a la norma impugnada, sino que abarque el contexto social y económico

---

<sup>1</sup> La Directiva 2000/78/CE no solo establece la prohibición de discriminación por razón de edad en el empleo y la ocupación, sino que configura un marco normativo que proyecta el principio de igualdad como eje transversal del Derecho Social Europeo. Esta prohibición se complementa con la posibilidad de excepciones únicamente cuando concurren objetivos legítimos y medios proporcionados, lo que ha sido objeto de interpretación restrictiva por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En la Sentencia de 5 de marzo de 2009, asunto C-388/07, *Age Concern England*, el TJUE precisó que las diferencias de trato por edad deben responder a políticas de empleo coherentes y no pueden justificarse por criterios meramente económicos o discrecionales. Asimismo, en la Sentencia de 12 de octubre de 2010, asunto C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark*, el Tribunal reafirmó que la proporcionalidad exige un análisis riguroso de la adecuación y necesidad de la medida. Estas decisiones consolidan la idea de que la edad, como factor transversal, requiere un examen contextual que armonice la protección de derechos fundamentales con la sostenibilidad del sistema laboral, evitando que la normativa se instrumentalice para legitimar prácticas excluyentes.

que condiciona la posición de las personas mayores en el mercado de trabajo, evitando que criterios aparentemente neutros perpetúen situaciones de exclusión.

La edad incide en múltiples dimensiones del Derecho del Trabajo: acceso al empleo, formación profesional, promoción, condiciones de trabajo y extinción del contrato. Esta presencia transversal exige que las políticas públicas y las normas colectivas integren cláusulas antidiscriminatorias que neutralicen los efectos del edadismo. La falta de adaptación normativa a la realidad demográfica genera riesgos de exclusión y precarización, especialmente en contextos de envejecimiento poblacional. Por ello, la transversalidad del principio de igualdad no se agota en la prohibición de trato desigual, sino que impone la adopción de acciones positivas orientadas a garantizar la empleabilidad y la permanencia de las personas mayores en condiciones dignas y equitativas<sup>2</sup>.

La regulación de la jubilación anticipada y forzosa plantea tensiones con el principio de igualdad, en tanto puede convertirse en un instrumento de exclusión laboral basado en la edad. La transversalidad del principio exige que estas medidas sean objeto de un escrutinio estricto, evitando que se utilicen para reducir costes empresariales a expensas de los derechos de los trabajadores mayores. Asimismo, la compatibilidad entre trabajo y pensión se configura como una herramienta para promover la inclusión y combatir el riesgo de pobreza derivado del envejecimiento. Desde la perspectiva del edadismo, la normativa debe garantizar que estas fórmulas no impliquen una degradación de las condiciones laborales ni una discriminación indirecta, preservando el equilibrio entre sostenibilidad del sistema y protección de derechos fundamentales.

### 3. LA EDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

La edad constituye un elemento identitario que, en el ámbito de las relaciones laborales, exige una protección reforzada frente a cualquier manifestación discriminatoria. Este factor, aunque posee una significación objetiva, se proyecta como criterio diferenciador susceptible de generar exclusión social y profesional. El riesgo se materializa tanto en la edad avanzada como en la excesiva juventud, dando lugar a situaciones en las que la persona trabajadora es descartada por considerarse demasiado joven o demasiado mayor para desempeñar determinadas funciones.

---

<sup>2</sup> La transversalidad del principio de igualdad implica que su eficacia no se agota en la mera prohibición de trato desigual, sino que exige la adopción de políticas activas orientadas a garantizar la empleabilidad y la permanencia de las personas mayores en condiciones dignas y equitativas. Esta perspectiva ha sido reforzada por organismos internacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su Informe Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019), subraya la necesidad de implementar estrategias inclusivas frente al envejecimiento poblacional, promoviendo la formación continua, la adaptación tecnológica y la eliminación de barreras estructurales en el acceso al empleo. Tales medidas no solo responden a un mandato jurídico, sino que constituyen un requisito para la sostenibilidad del mercado laboral y la cohesión social, evitando que el edadismo se convierta en un factor de exclusión sistemática. La igualdad, en su dimensión transversal, se proyecta, así como un principio dinámico que demanda acciones concretas para materializar la integración efectiva de los trabajadores mayores.

El problema surge cuando la edad se utiliza como parámetro arbitrario, sin justificación objetiva ni razonable, lo que vulnera el principio de igualdad y activa la necesidad de aplicar la tutela antidiscriminatoria prevista en el ordenamiento jurídico. Esta protección especial persigue garantizar la paridad de trato en todas las fases de la relación laboral —acceso, permanencia y condiciones de trabajo— evitando diferencias que lesionan la dignidad de la persona (arts. 10.1 y 14 CE). La erradicación del edadismo se configura, por tanto, como una exigencia constitucional y europea frente a prácticas que, bajo apariencia de neutralidad, perpetúan desigualdades.

El factor edad está estrechamente vinculado a estereotipos sociales sobre productividad, rendimiento, capacidad de adaptación y competencias profesionales. Sin embargo, los colectivos definidos por la edad no son homogéneos: existen notables diferencias funcionales entre individuos del mismo grupo etario, lo que obliga a un juicio de igualdad contextualizado. A diferencia de otras causas de discriminación, como el sexo o el origen racial, la edad no es una condición inmutable, lo que añade complejidad a su tratamiento jurídico y a la identificación de supuestos discriminatorios<sup>3</sup>.

Esta heterogeneidad dificulta la detección práctica del edadismo, especialmente en escenarios como la proximidad a la jubilación o la exclusión en procesos de selección. El uso injustificado de la edad como criterio decisorio convierte este factor en un elemento discriminatorio, salvo que concurren razones objetivas y proporcionadas que legitimen la medida. Solo en estos casos podrá superarse el canon constitucional y el test de proporcionalidad exigido por la normativa europea y nacional. La edad, en definitiva, no puede operar como un criterio aislado de diferenciación, sino que debe integrarse en un análisis complejo que atienda a la finalidad legítima y a la adecuación de la medida, evitando que se convierta en un instrumento de exclusión sistemática.

#### 4. LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO DEL DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea se erige como un referente internacional en la defensa del principio de igualdad, integrando esta finalidad tuitiva en los pilares del Derecho Social originario. El artículo 153 del TFUE constituye la base normativa para el desarrollo de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. Por su parte, el artículo 19 TFUE (antiguo art. 13 TCE) atribuye al Consejo la competencia para combatir cualquier forma de discriminación, habilitando la adopción de acciones adecuadas dentro de los límites competenciales de la Unión. Esta previsión normativa refuerza la idea de que la igualdad no es un principio meramente de-

---

<sup>3</sup> Sobre las diferencias entre la discriminación por razón de edad y las basadas en el origen racial o en el sexo, que afectan más a un colectivo homogéneo de personas. Vid. GIMÉNEZ GLUCK, D., *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, Bosch, Barcelona, 2004, pp. 238-240. GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La discriminación por razón de edad», *Temas Laborales*, 2001, núm. 59, pp. 113-119.

clarativo, sino un mandato operativo que condiciona la actuación legislativa y jurisprudencial en materia social.

En este contexto, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, incorpora expresamente la prohibición de discriminación por razón de edad en el empleo y la ocupación (art. 3.3)<sup>4</sup>, imponiendo a los Estados miembros la obligación de garantizar su plena eficacia<sup>5</sup>. Si bien se reconoce un margen de apreciación en la elección de los medios, las medidas nacionales deben justificarse en la consecución de una finalidad legítima y respetar el principio de proporcionalidad<sup>6</sup>. Esta proyección del principio de no discriminación alcanza tanto el ámbito del empleo como los regímenes profesionales de Seguridad Social, consolidando un marco normativo que protege frente al edadismo en todas sus manifestaciones<sup>7</sup>.

El TJUE ha afirmado que «el principio de no discriminación por razón de edad [...] constituye un principio general del Derecho de la Unión, concretado por la Directiva 2000/78 en el ámbito del empleo y la ocupación», lo que refuerza su carácter vinculante. Asimismo, el artículo 6 de la Directiva prevé que no constituirá discriminación la fijación de edades para acceder a prestaciones de jubilación o invalidez, ni la utilización del criterio de edad en cálculos actuariales, siempre que no implique discriminación por razón de sexo. Incluso se admite la posibilidad de establecer edades diferenciadas en regímenes profesionales de Seguridad Social en atención a categorías específicas de trabajadores.

No obstante, la aplicación práctica de estas previsiones plantea interrogantes, especialmente en relación con la extinción automática del contrato al alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Esta medida, aunque supone una diferencia de trato basada directamente en la edad (arts. 2.1 y 2.2, letra a) de la Directiva), no se considera discriminatoria si responde a una finalidad legítima y está objetivamente justificada, con-

---

<sup>4</sup> Es preciso indicar que en su momento se elaboró una propuesta de Directiva del Consejo relativa al desarrollo del principio de igualdad COM(2008)426 final, de 2 de julio de 2008. A pesar de los trabajos preparatorios y del impulso legislativo a la medida, la propuesta de Directiva no consiguió aprobarse por motivos políticos. *Vid.* AGÍS DASILVA, M., «Discriminación por edad en el empleo y la ocupación desde la perspectiva del Derecho Europeo», *Edad, Discriminación y Derechos* (coords., Cabeza Pereiro, J.; Cardona Rubert, B.; Flores Giménez, F.), Aranzadi, 2019, pp. 137-139.

<sup>5</sup> Sobre la relación existente entre la discriminación y su relación con el TUE y la Directiva 2000/78/CE. *Vid.* STJUE de 12 de septiembre de 2008, asunto C-427/06, Bartsch.

<sup>6</sup> *Vid.* STJUE de 5 de marzo de 2009, Asunto Age Concern England. STJUE de 23 de mayo de 1985, Asunto Comisión contra Alemania. STJUE de 9 de abril de 1987, Asunto Comisión contra Italia. STJUE de 9 de noviembre de 2006, Asunto Comisión contra Irlanda. Para un estudio en profundidad de la jurisprudencia europea relativa al juicio de discriminación por razón de edad. *Vid.* LOUSADA AROCHENA, J. F., «La discriminación por edad en la jurisprudencia comunitaria (A propósito de la STJUE de 5 de marzo de 2009)», *Revista de Derecho Social*, 2009, núm. 45, pp. 133-143.

<sup>7</sup> Está prohibida cualquier práctica discriminatoria por razón de edad en atención al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Vid.* STJUE 19 de enero de 2010, C-555/07, Küçükdeveci y la STJUE de 20 de marzo de 2020, T-547/18, Arivo Teeäär.

forme al artículo 6.1<sup>8</sup>. Entre los objetivos legítimos reconocidos se encuentra el fomento del empleo y la renovación generacional, lo que permite establecer diferencias de trato por motivos de edad como instrumento para garantizar la sostenibilidad del mercado laboral<sup>9</sup>.

## 5. EL JUICIO DE CONSTITUCIONALIDAD COMO LÍMITE A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD

La edad no se menciona de manera explícita entre las circunstancias recogidas en el artículo 14 de la Constitución Española. Sin embargo, esta ausencia no implica que la discriminación por edad quede excluida del ámbito de protección del derecho fundamental a la igualdad. El listado constitucional no debe interpretarse como cerrado, sino como una cláusula abierta que comprende cualquier condición personal o social, incluida la edad<sup>10</sup>. Así, el artículo 14 CE se configura como una norma general que prohíbe toda discriminación, al considerarse una vulneración directa de la dignidad humana (art. 10.1 CE).

En el ámbito laboral, el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, en consonancia con la Directiva 2000/78/CE, reconoce expresamente la edad como condición personal protegida frente a la discriminación en la aplicación de las condiciones de trabajo, incluyendo el despido [art. 3.1 c) Directiva 2000/78/CE]<sup>11</sup>. Este precepto declara nulas las disposiciones normativas, cláusulas convencionales, pactos o decisiones empresariales que impliquen discriminación directa o indirecta por razón de edad. La edad aparece como el primer factor enumerado, seguida de otros como discapacidad, sexo, origen racial o étnico, estado civil, religión, convicciones políticas, orientación sexual,

---

<sup>8</sup> La objetividad y razonabilidad presupone la noción de una finalidad legítima, que debe encontrarse justificada y responder al cumplimiento de un objeto lícito. *Vid.* STJUE de 5 de marzo de 2009. Asunto Age Conocer England. El control de discriminación por razón de edad se debe fundamentar en la licitud de la finalidad perseguida por la medida, así como por su objetividad. *Vid.* STJCE de 16 de octubre de 2007, Asunto Palacios de la Villa.

<sup>9</sup> En relación con el análisis de la legitimación de la jubilación forzosa prevista en convenio colectivo en base al desarrollo de políticas de empleo. *Vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, t. I, 2008, pp. 7-2. GÓMEZ GORDILLO, R., «Jubilación forzosa prevista en el Convenio Colectivo y discriminación por motivos de edad», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 30, 2008, pp. 565-579. CASTELLANO BURGUILLO, M. E., «No discriminación por razón de la edad: comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007 (TJCE 2007, 272)», *Aranzadi Social*, 2007, núm. 5, pp. 1256-1259.

<sup>10</sup> La STC 75/1983, de 3 de agosto, ya entendía que la ausencia de referencia a la edad en el art. 14 CE no cabía entenderse como exclusión. La tipificación del precepto constitucional no es cerrada. La prohibición de discriminación se refiere a cualquier circunstancia o condición personal o social, lo cual se manifiesta en circunstancia personal desde la perspectiva de la edad. *Vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *Igualdad y no discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986, pp. 46 y ss. MERCADER UGUINA, J., «El marco teórico del principio de igualdad», en AA. VV., *Los principios del Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003, pp. 222-225.

<sup>11</sup> Se estaría aplicando en el Derecho nacional la declaración de la Directiva 2000/78/CE, que garantiza el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Dicha regulación comunitaria contempla expresamente a la edad entre los motivos de discriminación objeto de tutela jurídica.

afiliación sindical o vínculos familiares en la empresa. Asimismo, el artículo 4.2.c) ET garantiza el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa ni indirectamente en el empleo.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, constituye un avance sustancial en la prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación. Su objetivo es asegurar una protección efectiva a las víctimas en todos los ámbitos, especialmente en el laboral. El legislador ha reforzado la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, incorporando criterios interpretativos derivados de la jurisprudencia europea y constitucional. Entre sus principales aportaciones se encuentra la ampliación de los supuestos de discriminación y la inclusión expresa del factor edad, contemplando además la concurrencia con otras circunstancias personales o sociales para abordar la discriminación múltiple o interseccional.

El Tribunal Constitucional ha adoptado un criterio interpretativo flexible en el control de la discriminación por edad, rechazando la presunción automática de legitimidad de las normas que emplean este criterio. Aunque existe una presunción general de constitucionalidad de las leyes, no cualquier objetivo basta para justificar una diferenciación basada en la edad. El TC ha destacado la relevancia del juicio de proporcionalidad, que exige que la finalidad perseguida sea adecuada y que las consecuencias del trato desigual resulten proporcionales al fin pretendido, evitando efectos excesivamente gravosos<sup>12</sup>. Este examen se estructura en tres fases: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto<sup>13</sup>.

En el plano laboral, el principio de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad actúa como límite frente a diferencias arbitrarias basadas únicamente en la edad<sup>14</sup>. La arbitrariedad se produce cuando la medida carece de justificación suficiente, convirtiéndose en injusta y vulnerando el principio de igualdad<sup>15</sup>. La doctrina constitucional

<sup>12</sup> Ello aconseja que la prohibición de arbitrariedad del art. 14 CE no deba entenderse de forma rígida, de suerte que las circunstancias personales no puedan ser consideradas siempre como circunstancias relevantes y que persigan una finalidad ilegítima (STC 69/1991 y STS 37/2004).

<sup>13</sup> En relación con esta conexión constitucional de la discriminación por razón de edad con el juicio de constitucionalidad. Vid. MERCADER UGUINA, J. R., «Bases para la construcción del juicio de no discriminación por razón de edad», en AA. VV., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Universidad Carlos III, Lex Nova, Valladolid, 2009. LÓPEZ CUMBRE, L., «Discriminación por razón de edad», en AA. VV., *Los retos de la igualdad en el trabajo*, Ministerio de Trabajo e Inmigración y Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2009, pp. 253-304.

<sup>14</sup> En relación con las sentencias sobre discriminación por razón de edad a efectos del canon de constitucionalidad más estricto. Vid. SSTC 190/2005, 7 de julio; 247/2005, de 7 de noviembre; 280/2006, de 9 de octubre; 341/2006, de 11 de diciembre; 63/2011, de 16 de mayo; 79/2011, de 6 de junio; 117/2011, de 4 de julio, 161/2011, de 19 de octubre y 66/2015, de 13 de abril.

<sup>15</sup> El test de proporcionalidad tiene su fundamento en la doctrina del TJUE y del TC, que exige que las diferenciaciones normativas respondan a un fin constitucionalmente legítimo y válido, así como que sus consecuencias sean proporcionadas a la finalidad pretendida. Vid. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I., «Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio», en AA. VV., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, MTAS, Madrid, 2003, pp. 249-272.

insiste en que la igualdad no implica uniformidad absoluta<sup>16</sup>. El trato desigual puede ser legítimo si responde a una finalidad objetiva y razonable, siempre que supere el test de proporcionalidad<sup>17</sup>.

La jurisprudencia constitucional ofrece ejemplos significativos. En la STC 75/1983, de 3 de agosto, relativa a la fijación de límites máximos de edad para funcionarios en puestos administrativos, el TC consideró legítima la diferenciación por razones organizativas del servicio, siempre que se aplicara de forma abstracta y general. De igual modo, en la STC 100/1989, de 13 de mayo, sobre la jubilación forzosa a los 65 años, el Tribunal rechazó la alegación de discriminación al entender que la modificación normativa perseguía criterios más equitativos en la determinación de pensiones, afectando por igual a todos los trabajadores de la misma franja de edad<sup>18</sup>.

Podemos destacar la cuestión de constitucionalidad resuelta por la STC 75/1983, de 3 de agosto, en relación con la medida del Ayuntamiento de Barcelona, que imponía límites máximos de edad para los funcionarios en puestos de administración. El TC entendió la adecuación de dichos límites de edad, al considerar que la edad es un elemento diferenciador y que únicamente dicha previsión de edad será legítima si la diferencia se encuentre fundamentada. En el caso de referencia las razones de funcionamiento del servicio administrativo eran motivo suficiente de justificación, dado el carácter abstracto y genérico de la limitación. Ello situaba a todos los trabajadores eventuales aspirantes a dichas plazas en condiciones de igualdad<sup>19</sup>.

La garantía del juicio de objetividad de la medida obliga a determinar jurídicamente la exigencia de objetividad, que no es una labor sencilla. Este planteamiento supone la aplicación de las medidas sin prejuicios y de buena fe. El juicio de objetividad se vendría añadir al presupuesto de razonabilidad, actuando de forma conjunta para justificar jurídicamente una decisión. En la STC 100/1989, de 13 de mayo, se reclamaba

---

<sup>16</sup> Vid. STC 158/1993, de 6 de mayo. STC 215/1994, de 14 de julio. STC 66/1995, de 8 de mayo. STC 55/1996, de 28 de marzo. STC 207/1996, de 16 de diciembre.

<sup>17</sup> Sobre la limitación de los derechos fundamentales en virtud del principio de proporcionalidad. Vid. BERNAL PULIDO, C., *El principio de proporcionalidad y derechos fundamentales*, CEC, Madrid, 2003, pp. 718 y ss. MEDINA GUERRERO, M., *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, McGraw Hill, Madrid, 1996, pp. 117-ss.

<sup>18</sup> Vid. STC 67/1982, de 15 de noviembre. La necesidad de acreditar una justificación objetiva y razonable de las diferencias conducen a la aplicación del principio de proporcionalidad y a la necesidad de alcanzar una adecuación entre las medidas adoptadas y los fines perseguidos. El principio de no discriminación obliga a validar la comprobación del triple canon de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad. Vid. GIMÉNEZ GLUCK, D., *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, Bosch, Barcelona, 2004, pp. 238-239. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Principio de igualdad y derecho del trabajo», en AA. VV., *El principio de igualdad en la Constitución Española*, Ministerio de Justicia, t. II, Madrid, 1991, pp. 1075-1076.

<sup>19</sup> Se pueden destacar las medidas dirigidas a impedir el uso de la edad como criterio que venga a legitimar un trato desfavorable. En esta sentencia se emplea el factor edad en términos positivos con el fin de excluir a determinados colectivos de la aplicación de medidas más desfavorables. Vid. STSJ de Andalucía, Sevilla, de 3 de febrero de 2022 (rec. 4484/2021).

discriminación por razón de edad en la aplicación de la jubilación forzosa a los 65 años de edad. Se entendía que la pensión que correspondía era inferior en virtud de un cambio normativo. El TC no amparó al recurrente, al entender que se había alterado el criterio legal para determinar las pensiones de jubilación, sustituyéndolo por otro que se consideraba más justo. Ello no vulneraba los derechos fundamentales, ni da lugar a un atentado al principio de igualdad. No se apreciaba discriminación al encontrarse todas las personas de la misma franja de edad en una misma situación.

La aplicación del principio de proporcionalidad tiene especial referencia en la discriminación en el ámbito de las pensiones. Se ha entendido que no cabe la aplicación del principio de igualdad para reclamar por discriminación ante el reconocimiento de una pensión inferior a las expectativas personales, ya que no toda igualdad supone trato discriminatorio. Es de sobra conocido el tema relativo a la jubilación forzosa. El TC consideraba que la extinción del contrato de trabajo puede resultar desproporcionada cuando no se contempla una política de empleo concreta y cuando se prevé como causa de jubilación el único argumento del cumplimiento de una edad general y abstracta<sup>20</sup>.

## 6. LA INCIDENCIA TRANSVERSAL DEL FACTOR EDAD EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA OCUPACIÓN

La edad constituye un factor de discriminación relevante y decisivo en el mercado laboral, operando de manera transversal<sup>21</sup>. Es evidente que la edad puede convertirse en un obstáculo para acceder a determinadas actividades, cuando se establecen requisitos profesionales de carácter esencial<sup>22</sup>. La fijación de límites máximos de edad para el acceso a ciertas profesiones ha sido admitida como una opción legítima<sup>23</sup>. Otra forma de exclusión laboral puede materializarse mediante la imposición de topes de edad en la contratación, aunque también se manifiesta en fórmulas más sutiles, como

<sup>20</sup> Vid. STC 22/1981, de 2 de julio.

<sup>21</sup> Sobre la casuística de la discriminación por razón de edad desde la perspectiva de la tutela jurisdiccional. Vid. AA. VV., *Edad, discriminación y derechos*, dirs., Cabeza Pereiro, J.; Cardona Rubert, B. y Flores Giménez, F., Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2019. APARICIO TOVAR, J. - OLMO GASCÓN, A. M., *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, 252 pp. 32 y ss.

<sup>22</sup> En relación con el acceso al empleo, condiciones de trabajo e ineficacia del contrato de trabajo. Vid. STJUE de 26 de septiembre de 2013, Asunto Dansk Jurist. Respecto de la proyección del factor edad en las condiciones de trabajo, desde la perspectiva de la edad máxima o mínima se entiende que la edad es un factor de discriminación cuando se excluyen los períodos de trabajo de jóvenes aprendices previo a los 18 años en relación con los escalafones profesionales en la función pública. STJUE 18 de junio 2009, C-88/08, Hutter. Sobre la imposibilidad de que se contemple la experiencia adquirida en empresas del mismo sector económico y no en otras afines. Vid. SSTJUE 11 de noviembre 2014, C 530/13, Schmitzer; y 14 de marzo 2018, C-482/16, Stollwitzer.

<sup>23</sup> Este efecto se desprende del análisis del caso de los bomberos, con la previsión de 30 años. Vid. STJUE 10 de enero 2010, C-229/08, Wolf. Se puede citar el caso de los agentes de policía con un umbral de 35 años en el caso de la Ertzaina. Vid. STJUE 15 de noviembre 2016, C-258/15, Salabarría Sorondo. Es relevante la referencia a la normativa que prohíbe a las Administraciones Públicas asignar misiones de estudio a personas jubiladas. STJUE 2 de abril 2020, C-670/18, Comune di Gesturi. Se pueden contemplar límites de edad para acceder a puestos de trabajo, siempre que la diferenciación de edad este fundamentada. Vid. STC 75/83.

la percepción de escaso potencial para progresar profesionalmente o, en sentido contrario, la existencia de una amplia experiencia. Esta circunstancia demuestra que la discriminación por edad no se limita a la franja próxima a la jubilación ordinaria<sup>24</sup>.

La discriminación por edad implica un trato diferenciado hacia la persona por el simple hecho de atender exclusivamente a su edad biológica, dejando de lado sus capacidades y aptitudes. Este factor puede afectar potencialmente a cualquier trabajador y presentarse como un elemento recurrente de exclusión. En el ámbito laboral, la discriminación por edad se ha manifestado en dos momentos concretos: al inicio y al final de la relación contractual<sup>25</sup>, generando colectivos marginados que ven restringida la posibilidad de empleo por ser demasiado jóvenes o mayores<sup>26</sup>. La edad, como criterio discriminatorio, puede incidir tanto en mujeres<sup>27</sup> como en hombres, sin distinción de franjas etarias.

El riesgo de ser discriminado por edad se incrementa en el momento de acceder al empleo. Es habitual que se establezcan requisitos para participar en procesos de selección, delimitados a una franja etaria específica. Esta práctica constituye una causa de discriminación, pues persigue un resultado peyorativo respecto del grupo que no cumple con dicha condición. La edad no puede erigirse como fundamento para presumir una ineptitud general para el trabajo, aunque pueden existir límites cuya fijación esté razonada y justificada en función de la naturaleza del puesto<sup>28</sup>. La diferencia de

<sup>24</sup> El límite de edad de 50 años no se considera justificado para el acceso a la profesión de notario. *Vid.* STJUE 3 de junio 2021, C 914/19, Ministero della Giustizia. La fijación de 30 años de edad en el ámbito de la policía. *Vid.* STJUE 13 de noviembre 2014, C-416/13, Vital Pérez. STJUE 17 de noviembre 2022, C 304/21, Ministero dell'Interno. La previsión de un límite de edad en los estatutos de una organización de trabajadores para optar al cargo de presidente entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva. La STJUE 2 de junio 2022 (C 587/20), HK/Danmark.

<sup>25</sup> Sobre la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo, conviene tener en cuenta la STC 22 1981, de 2 de julio. La determinación de una edad máxima de permanencia en el trabajo solamente puede justificarse si se encuentra compensada de forma efectiva.

<sup>26</sup> Es importante la promoción del trabajo en atención a la edad de las personas trabajadoras. En relación con el fomento del empleo y la promoción de los jóvenes. STJUE 6 de noviembre 2012, C-286/12, Comisión Europea c. Hungría. Sobre los objetivos de facilitar la inserción profesional de las personas de edad avanzada desempleadas. STJUE 22 de noviembre 2005, C-144/04, Mangold. Desde la perspectiva del reparto del trabajo. STJUE 21 de julio 2011, C-159/10 y 160/10, Fuchs. Sobre la protección de los trabajadores jóvenes y la ayuda a su reincorporación al trabajo. *Vid.* STJUE 6 de diciembre 2012, C-152/11, Odar. Sobre la garantía de rejuvenecer al personal en activo. *Vid.* STJUE 2 de abril 2020, C-670/18, Comune di Gesturi). Respecto a la renovación generacional, asegurando el rejuvenecimiento de la profesión de notario. *Vid.* (STJUE 3 de junio 2021, C 914/19, Ministero della Giustizia).

<sup>27</sup> La discriminación por razón de edad unida al sexo se puede producir cuando una normativa nacional permite al empresario despedir a trabajadores que han adquirido el derecho a la pensión de jubilación. Este caso afecta igualmente a la discriminación por razón de sexo cuando las mujeres adquieren el derecho a la pensión a una edad inferior a la de los hombres. *Vid.* STJUE 18 de noviembre 2010, C 356/09, Kleist.

<sup>28</sup> Será necesariamente el empresario quien tenga que probar que la edad no es una causa de discriminación en el caso concreto. *Vid.* STC 31/1984, de 7 de marzo. La diferenciación no supone una discriminación por razón de edad, sino una definición objetiva y de carácter general sobre las condiciones que tienen que reunir los intervinientes que quieran acceder a los municipios en régimen especial. Se contempla la igualdad de tratamiento entre los funcionarios que integran el cuerpo nacional que pueden concursar a una plaza en Barcelona, al igual que en Madrid, ateniéndose a condiciones abstractas, antes de cumplir la edad de 60 años.

trato basada en la edad solo será legítima cuando responda a la naturaleza de la actividad<sup>29</sup> o al contexto de referencia<sup>30</sup>, siempre que se trate de un requisito profesional esencial y determinante, vinculado a un objetivo legítimo y proporcionado. El Tribunal Constitucional ha señalado que, dadas las diversas aptitudes requeridas en las actividades laborales, no resulta razonable presumir ineptitud de manera general<sup>31</sup>.

Este enfoque constituye un refuerzo sustancial en la protección del acceso al empleo, evitando prácticas de segregación o exclusión por razón de edad. Tales situaciones repercuten en los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional<sup>32</sup>, en las modalidades de contratación<sup>33</sup>, en la retribución<sup>34</sup>, en la jornada y en otras condiciones laborales, incluyendo la suspensión del contrato o el despido<sup>35</sup>. Las empresas asumen nuevas obligaciones en el ámbito laboral orientadas

<sup>29</sup> Es posible la previsión de una edad máxima en determinadas profesiones o colectivos de trabajadores si se relaciona con la política de empleo. *Vid.* STJUE 18 de noviembre 2010, C-250/09, Georgiev, sin que pueda admitirse en casos injustificados y desproporcionados STJUE 13 de septiembre 2011, C-447/09, Prigge.

<sup>30</sup> Se considera discriminatoria la normativa nacional que prevé que los profesores universitarios, que trabajan después de la edad de jubilación, solo puedan mantener la condición de profesor titular si poseen el título de director de tesis doctorales y no otros. STJUE 8 de octubre 2020, C-644/19, Universitatea Lucian Blaga Sibiu). La STC 152/2003 de 17 de julio, admitió la compatibilidad de la caducidad de las autorizaciones de farmacia al cumplir los 70 años de edad (art. 14 CE). Se entendía que concurría justificación razonable y proporcionada con base en el interés público, al que la autorización está vinculada.

<sup>31</sup> La STC 22/1981, 2 de julio, consideró que en algunas actividades se exigen determinadas condiciones físicas o intelectuales que con el paso del tiempo se pueden resentir. En estos casos puede presumirse razonablemente que la disminución de dichas facultades se manifiesta en una edad determinada y sobre la misma puede establecerse la extinción de la relación laboral. Sin embargo, no es posible presumir razonablemente dicha ineptitud de forma general y a una misma edad para todos los trabajadores, con independencia del sector económico en el que se encuentren integrados y del tipo de labor. Se trataría de una presunción general que carecería de fundamento constitucional y que afectaría al propio derecho al trabajo entendido como libertad.

<sup>32</sup> Se avala un sistema de edad favorable para mejorar la comunicación de los conocimientos. SSTJUE 21 de julio 2011, C-159/10 y 160/10, Fuchs y de 18 de noviembre de 2010, C-250/09 y C-268/09, Georgiev. Se obliga a disponer para todos los asalariados un sistema uniforme de cómputo de los períodos de experiencia laboral. STJUE 18 de junio 2009, C-88/08, Hutter. Respecto de la protección de los trabajadores con antigüedad de larga duración, se permite contemplar ayudas de reinserción profesional mediante la indemnización especial por despido. STJUE 12 de octubre 2010, C 499/08, Ingeniørforeningen y Danmark.

<sup>33</sup> La STJUE de 22 de noviembre de 2005, Asunto Mangold, rechaza la existencia de una situación discriminatoria por motivo de la edad, al concertarse con los trabajadores mayores de 52 años contratos de duración determinada sin ninguna limitación, en comparación con el resto de los trabajadores, en los que era necesario concurrir determinadas causas objetivas o la observancia de límites temporales. Desde esta perspectiva del principio de igualdad. *Vid.* STJUE de 19 de marzo de 2002, Asunto Lommers. Se ha contemplado la conveniencia de prever un período de actividad razonable previo a la jubilación. *Vid.* STJUE 13 de noviembre 2014, C-416/13, Vital Pérez).

<sup>34</sup> Es contraria a la normativa europea la previsión de cláusulas convencionales que prevén que el nivel de salario base de un empleado público se fije en función de la edad en el momento de su acceso al empleo. STJUE 8 de septiembre 2011, C 297/10 y C 298/10, Hennigs. Se puede contemplar una rebaja de edad para celebrar contratos temporales, impidiendo acceder a los beneficios ligados a la estabilidad en el empleo. STJUE 22 de noviembre 2005, C-144/04, Mangold. Sobre la previsión de una retribución complementaria a favor de determinados colectivos en relación con una edad. STJUE 27 de febrero 2020, C 773/18 a C 775/18, Land Sachsen-Anhalt. El TS apreció trato retributivo desigual entre el personal temporal y el indefinido por parte del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor. *Vid.* STS (Social) de 6 de octubre de 2022 (Rec. 3170/2019). STSJ de Andalucía (Sevilla) de 5 de octubre de 2017 (rec. 629/2018).

<sup>35</sup> Debemos destacar la repercusión de la discriminación por razón de edad a efectos de despido u otras causas de extinción. Sobre la extinción del contrato de trabajo por razón de edad y el juicio de discriminación. *Vid.* NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «Extinción del contrato y discriminación por edad», en López Cumbre, L. (coord.),

a detectar, prevenir y erradicar conductas discriminatorias. Entre ellas destaca la obligación de las compañías con más de 250 trabajadores de publicar información salarial que permita analizar los criterios de diferenciación retributiva<sup>36</sup>. Finalmente, cabe subrayar la incidencia de la discriminación por edad en el ámbito de la seguridad social complementaria, donde se contemplan distintas condiciones de acceso a mejoras en función de la edad<sup>37</sup>.

## 7. LA EDAD AVANZADA Y SU INCIDENCIA EN LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

Resulta esencial abordar el problema de la discriminación vinculada a la edad avanzada, especialmente considerando el cambio demográfico y el progresivo envejecimiento de las sociedades<sup>38</sup>. Esta realidad genera preocupación, aunque en los países en desarrollo la población no presenta un grado elevado de envejecimiento<sup>39</sup>. Sin embargo, en los Estados más desarrollados la situación es distinta. Se ha producido un marcado proceso de feminización en el colectivo de mayor edad, dado que la mayoría de las personas mayores son mujeres<sup>40</sup>. Los trabajadores de edad avanzada pueden ser objeto de discriminación por diversas razones, lo que resulta especialmente sensible en este grupo, ya que presentan condiciones que incrementan la exclusión de oportunidades laborales.

Es necesario destacar un punto crítico: el concepto de vejez, que tiene un carácter relativo. Uno de los problemas más relevantes radica en la determinación de la edad

---

Tratado de Jubilación. *Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, 2007, pp. 1425-1461. Se entiende que no existe discriminación cuando se contempla una edad de extinción del contrato vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, al contemplarse que en ese caso la persona tiene derecho a la pensión. STJUE 28 de febrero 2018, C-46/17, John. Se ha admitido el sistema de cálculo de una indemnización por despido por causa económica para mayores de 54 años, al referirse a una fecha anticipada de jubilación. STJUE 6 de diciembre 2012, C-152/11, Odar.

<sup>36</sup> La Ley 15/2022 desarrolla el tratamiento del principio de no discriminación, pero se trata de una disposición normativa general que viene a incorporar el canon europeo y constitucional. Existen aspectos todavía infrarrepresentados, como el problema de la carga de la prueba o la compensación de los daños causados.

<sup>37</sup> Se reconoce como discriminación directa la concesión de una pensión de jubilación abonada por el empresario en virtud de un plan de pensiones. Ello impide el reconocimiento de una indemnización especial por despido, lo cual afecta únicamente a determinados trabajadores en función de su edad. STJUE 12 de octubre 2010, C 499/08, Ingeniørforeningen y Danmark. Sobre la eliminación indirecta del establecimiento de un sistema de retención de las pensiones abonadas directamente a los beneficiarios por las empresas del sector público, a diferencia de otras, sin que se pueda reconocer al no concurrir circunstancias objetivas. STJUE 24 de septiembre 2020 (C-233/19), YS.

<sup>38</sup> Se trata de un proceso analizado profundamente desde el ámbito sociológico, que se presenta como una tendencia consolidada. *Vid.* HelpAge International: *The ageing and development report: Poverty, independence and the world's older population*, Londres, 1999, pp. 9 y ss.

<sup>39</sup> Estamos ante una tendencia global, dado el ritmo de envejecimiento de los países en desarrollo, que envejecen más rápidamente que los países desarrollados. En 2025, el 33 por 100 de las personas en países desarrollados, y el 19 por 100 en países en desarrollo, tendrán más de sesenta años. *Vid.* OIT, *la hora de la igualdad en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003, pp. 3-5.

<sup>40</sup> Nos referimos a una vinculación entre las discriminaciones por razón de edad y sexo, que ahonda en la problemática de las discriminaciones por razones múltiples. *Vid.* ILO, *Realizing decent work for older women workers*, Ginebra, 2000, pp. 15-16.

madura. No existe consenso sobre la franja afectada, aunque generalmente se considera que las consecuencias comienzan a partir de los 45 años. Desde ese momento surge el fenómeno del edadismo, que se traduce en estereotipos como falta de adaptación, menor predisposición a la formación, pérdida de aptitudes o disminución de la capacidad física. Esta situación afecta especialmente a las personas maduras<sup>41</sup>, que en muchos casos quedan al margen de los cambios estructurales en las empresas, lo que limita su promoción, recualificación e incluso estabilidad laboral. Se produce así un aislamiento vinculado al envejecimiento, que se refleja tanto en la sociedad como en la empresa, obligando a ocultar signos propios de la edad. Son especialmente peligrosas las discriminaciones indirectas, difíciles de detectar, que se concretan en condiciones laborales que inducen a la jubilación anticipada mediante mecanismos que fomentan el retiro voluntario, acompañados de presiones más o menos sutiles. Las empresas suelen identificar a los trabajadores mayores cuando aplican medidas de reducción de personal en procesos de reestructuración.

La edad es un factor que reduce las oportunidades laborales de las mujeres mayores, excluyéndolas de actividades feminizadas donde se prioriza la contratación de mujeres con apariencia juvenil<sup>42</sup>. Esto nos conduce a la problemática de la discriminación múltiple, que genera desventajas más intensas en función de características personales. Estas razones actúan conjuntamente, sumando a la edad otras condiciones como discapacidad, género o pertenencia a minorías étnicas<sup>43</sup>. Se trata de supuestos de discriminación múltiple que ocasionan un daño mayor a la víctima y que deben ser compensados adecuadamente, imponiendo sanciones más severas frente a estas prácticas.

Las personas mayores encuentran mayores dificultades para reincorporarse al empleo tras perder su trabajo, siendo un colectivo especialmente representado en el desempleo de larga duración. Las personas de edad madura son particularmente vulnerables a la pérdida del empleo, lo que constituye un signo evidente de precariedad laboral. Esta situación se agrava ante la amenaza del desempleo prolongado<sup>44</sup>. Existe una mayor propensión a ser afectados por despidos colectivos económicos y otras fórmulas de extinción, especialmente a partir de los 50 años, pese a encontrarse lejos de

---

<sup>41</sup> La negativa al factor edad en el trabajo conduce en muchos casos a la discriminación, dando lugar a prácticas que producen un efecto perjudicial a las personas. Las personas trabajadoras maduras requieren tratamientos diferenciados en las relaciones laborales, ya que su desatención puede dar lugar a efectos discriminatorios.

<sup>42</sup> Vid. PÉREZ VALLEJO, A. M.<sup>a</sup>, «Mujer Mayor: colectivo vulnerable que enfrenta discriminación múltiple», *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 3, 2016, pp. 445-448.

<sup>43</sup> Desde la perspectiva de la discriminación múltiple en atención al factor edad. Vid. HERRANZ GONZÁLEZ, R., «El edadismo o discriminación por edad y sus clases», *La discriminación por edad de las personas mayores: las múltiples caras del edadismo* (coord. Herranz González), Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2022, pp. 33-35.

<sup>44</sup> Esta situación supone un auténtico reto desde el punto de vista de la lucha contra el desempleo. La edad se convierte en un factor que impide a las personas mayores poder retornar al mercado de trabajo. Vid. BENTOLILA, S.; GARCÍA-PÉREZ, J. I. y JANSEN, M., «El paro de larga duración de los mayores de 45 años», *Papeles de Economía Española*, 2018, núm. 156, pp. 33 y ss.

la edad ordinaria de jubilación. Es necesario ofrecer soluciones laborales a estas personas excluidas del mercado, que tienen un interés legítimo en la reinserción profesional y social<sup>45</sup>.

La legislación no ha promovido medidas específicas para garantizar la permanencia en el empleo de las personas mayores, salvo la intervención de la negociación colectiva. Los convenios pueden mejorar la situación de este colectivo vulnerable, aunque estas prácticas no suelen contemplarse desde la perspectiva de la protección por edad. Es fundamental fomentar las expectativas de prolongación de la vida activa, especialmente en los casos de opción voluntaria. La defensa de este interés exige garantías tanto en el empleo como en la protección social, con criterios claros de compatibilidad y una aplicación que clarifique las alternativas. El objetivo es impulsar un régimen que permita disfrutar de la pensión junto con un desarrollo profesional adecuado y razonable<sup>46</sup>.

La formación profesional constituye un instrumento clave para asegurar la estabilidad laboral de las personas mayores y posibilitar la compatibilidad entre trabajo y pensión. Es necesario garantizar la conexión con el empleo y las expectativas profesionales mediante programas formativos<sup>47</sup>. El problema surge por las dificultades de recualificación y la exclusión de estos programas, lo que condiciona la promoción y puede derivar en pérdida del empleo. Una forma de discriminación se produce al establecer umbrales de edad para acceder a la formación. Los mayores de 50 años encuentran obstáculos para participar en cursos, lo que representa un riesgo para su empleabilidad<sup>48</sup>. Este desafío afecta tanto a personas activas como a quienes buscan reinserción social, desincentivando políticas pasivas de protección.

La formación en competencias digitales es crucial, dado que persisten estereotipos sociales asociados a la edad, que prejuzgan desinterés o falta de adaptación tecnológica. La capacitación digital es esencial para mantener el empleo y vincula directamente la digitalización con la empleabilidad<sup>49</sup>, especialmente en colectivos de edad

---

<sup>45</sup> Es preciso adoptar una conciencia empresarial favorable al tratamiento diverso por razón de edad. Ello supone asegurar el mantenimiento del empleo en los distintos tramos de edad, favoreciendo una política de personal que considere la diversidad y que facilite la convivencia entre generaciones.

<sup>46</sup> De igual manera, se precisa el aseguramiento del mantenimiento ponderado de los ingresos adicionales a la pensión de jubilación.

<sup>47</sup> Desde la perspectiva de la discriminación por razón de edad y su manifestación en el empleo. *Vid.* CABEZA PEREIRO, J., «Trabajo de mayores y discriminación por edad», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, vol. 10, núm. 3, 2022, pp. 233 y ss.

<sup>48</sup> Existe un evidente problema de recualificación del colectivo de edad avanzada desde la perspectiva de los programas de formación para el empleo. *Vid.* NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «Discriminación en el acceso al empleo, en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencia de la negociación colectiva», en *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, (dir., Molina Hermosilla), Comares, Granada, 2012, pp. 97-99.

<sup>49</sup> Todo ello parte de una situación de desventaja de las personas de edad avanzada respecto del uso de la digitalización. Ello sitúa al colectivo ante una auténtica brecha de edad y ante una situación de desventaja respecto de los jóvenes. *Vid.* AMADOR MUÑOZ, L. V., «Hacia una formación de las personas mayores», *Ágora Digital*, núm. 4, 2002, pp. 3-5. El colectivo de personas de mayor edad necesita un refuerzo de la formación en el empleo orientado a mejorar sus competencias, con el fin de evitar el riesgo de obsolescencia profesional.

avanzada con cualificaciones intermedias. Las personas mayores están más expuestas a la pérdida del trabajo por la expansión de sistemas de gestión algorítmica y otras aplicaciones de inteligencia artificial.

Otro aspecto fundamental es la garantía de la salud laboral. Una prevención inadecuada de riesgos se traduce en desprotección, especialmente cuando las condiciones de seguridad inciden en la estabilidad y calidad del empleo. Se requiere una evaluación adecuada y planificación preventiva orientada a los trabajadores mayores, cuidando aspectos ergonómicos y riesgos ligados a la disminución de capacidades físicas. Una prevención eficaz favorece el retraso del retiro, mediante la adaptación de las reglas de tiempo de trabajo para evitar jornadas prolongadas o regímenes penosos, como turnos o trabajo nocturno. En este colectivo resulta conveniente aplicar jornadas reducidas y cierta flexibilidad, para facilitar una transición progresiva hacia la jubilación<sup>50</sup>.

Es especialmente relevante la presencia de riesgos psicosociales. Es necesario prevenir los perjuicios derivados de la relación entre edad madura y discriminación, como el estrés laboral y el síndrome de *burn-out*, vinculados a la falta de perspectivas profesionales y la relegación en formación y readaptación. Las personas mayores son particularmente sensibles a las prácticas de acoso laboral. En general, se requiere la adopción de medidas especiales de adaptación razonable, excluyendo cualquier forma de discriminación por edad<sup>51</sup>.

## 8. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN LOS DESPIDOS Y LA SALIDA DEL EMPLEO: RETOS DE INSERCIÓN Y RIESGO DE EXCLUSIÓN

Es necesario subrayar la predisposición de las personas de mayor edad a verse afectadas por medidas de despido colectivo en procesos de reestructuración empresarial. En estos escenarios suele existir el interés de rejuvenecer las plantillas, extinguiendo contratos con salarios más altos y reduciendo costes laborales<sup>52</sup>. El incremento salarial derivado de la antigüedad favorece que las empresas adopten políticas orientadas a sustituir trabajadores mayores por empleados más jóvenes como estrategia para disminuir gastos. La extinción de contratos de personas maduras se percibe como una opción más sencilla, dado que este colectivo tiene mayor acceso a prestaciones

---

<sup>50</sup> Podemos destacar determinadas medidas ligadas al tiempo de trabajo, como puede ser la exclusión del trabajo nocturno o del trabajo a turnos en determinadas profesiones, o las prácticas de reducción de jornada, que en la negación colectiva pueden tener una estrecha relación con la jubilación parcial. Vid. ALEGRE NUENO, M., «La seguridad y salud laboral de las personas mayores», Gestión práctica de riesgos laborales: *integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 157, 2018, pp. 33-34.

<sup>51</sup> Se trataría de desarrollar un ámbito especial de protección, como ha sucedido en la discriminación por discapacidad o la discriminación por razón de género. En el caso concreto del factor edad, lo importante es no presuponer que la edad no constituye un elemento de riesgo para el mantenimiento del empleo y que las condiciones de trabajo no sean motivo de discriminación en la práctica.

<sup>52</sup> Esta decisión se justifica en motivos de rebaja de costes laborales, así como en el sentido de aumentar la productividad y el rendimiento. Estas justificaciones conducen a la configuración de una decisión basada en una razón económica, que sirve de fundamento jurídico de la decisión extintiva.

sociales que facilitan la jubilación. Además, se ha asumido erróneamente un interés general por retirarse del mercado laboral, sin considerar las expectativas individuales. En relación con la selección de trabajadores en despidos colectivos, resulta relevante la STC 66/2015, de 13 de abril, que establece que la afectación por edad solo será legítima y proporcional si se acompaña de medidas efectivas para mitigar las consecuencias del desempleo<sup>53</sup>.

El Tribunal Constitucional ha reconocido que estas prácticas no constituyen discriminación en el empleo. La selección de personas próximas a la jubilación, en torno a los 55 años, se consideró un criterio utilizado en los períodos de consulta. Este aspecto se entiende como un elemento negociador ajeno al juicio de discriminación (art. 14 CE), al tratarse de un factor objetivo y proporcional desde la perspectiva del reparto de sacrificios. La STC 66/2015, de 13 de abril, avala la decisión empresarial por estar justificada y acompañada de compensaciones adecuadas. La extinción debe complementarse con las medidas previstas en el art. 51 ET, que incluyen el convenio especial y la aportación al Tesoro Público, pudiendo añadirse mejoras en la prestación por desempleo como parte del acuerdo<sup>54</sup>. El art. 51 ET exige que las empresas financien un convenio especial cuando el despido colectivo no se produce en situación concursal, limitando su aplicación a personas que hayan cumplido 55 años en la fecha efectiva del despido<sup>55</sup>.

En este contexto, es fundamental determinar si existe una verdadera voluntad libre para acogerse a estas medidas, lo que requiere evaluar el entorno de aplicación y las circunstancias personales. Las presiones pueden ejercerse tanto por parte de la empresa como de las representaciones laborales durante el período de consultas. Estas situaciones no deben excluir el posible juicio de discriminación, especialmente cuando los sistemas de adscripción voluntaria encubren prácticas fraudulentas. En tales casos, el fraude permite calificar los despidos como injustificados por razón de edad en relación con el acceso a la jubilación. Incluso pueden derivar en conductas de acoso laboral motivadas por la edad<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Cobra especial relevancia la proyección de la edad en materia de despidos colectivos, como criterio tendencial para la amortización de puestos de trabajo y de elección de los trabajadores. *Vid.* SOLÀ MONELLS, X., «La afectación prioritaria de los trabajadores de mayor edad en el despido colectivo», en Torres Cornoas, T.; Belzunegui Eraso, A. y Moreno Gené, J., *1st International Virtual SBRLab Conference Finding Solutions for a Post-Crisis Society*. 9-11 December 2015, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona-Spain, 2015.

<sup>54</sup> Las empresas tienen que observar la obligación de realizar aportaciones económicas al Tesoro Público, si el despido colectivo afecta a personas que hayan alcanzado los 50 años.

<sup>55</sup> Esta interpretación conduce a evitar el juicio de discriminación en este tipo de extinciones cuando se realizan en aplicación del art. 51 ET y se incorporan las medidas contempladas en el mismo, así como otras de mejora por acuerdo. En muchos casos las medidas relativas a la extinción por ERE o por bajas incentivadas, siempre vienen acompañadas de las ofertas de acogimiento voluntario con condiciones presuntamente favorables, pero que están relacionadas directamente con el factor de edad.

<sup>56</sup> La STSJ Comunidad Valenciana de 5 de junio de 2018 (rec. sup. 1483/2018) se refiere a una práctica de acoso respecto de un trabajador que no se acoge a una baja incentivada en un ERE.

En este tipo de supuestos, la causa objetiva de extinción puede concurrir con otras vinculadas a la jubilación forzosa. Se trata de situaciones en las que las empresas recurren a la prejubilación obligatoria de trabajadores incluidos en un ERE, con el objetivo de mejorar la viabilidad económica<sup>57</sup>. La normativa ha restringido la jubilación forzosa, retrasándola e imponiendo requisitos para garantizar el mantenimiento del empleo. Se considera que la utilización de este criterio no resulta desproporcionada cuando persigue la reducción de plantilla en el marco de una reestructuración empresarial orientada a asegurar la continuidad de la organización productiva<sup>58</sup>.

## 9. LA EDAD MADURA Y LA CONCILIACIÓN ENTRE EMPLEO Y PENSIÓN: IMPLICACIONES FRENTE A LA POBREZA

La ampliación del sistema de pensiones, tanto en su vertiente contributiva como no contributiva, ha permitido proteger al colectivo de mayor edad, contribuyendo a superar situaciones de riesgo de pobreza. Es necesario seguir reforzando las acciones del sistema respecto a las personas mayores ante la creciente vulnerabilidad que presentan. En este contexto, el desarrollo de políticas públicas resulta esencial para frenar el empobrecimiento en la etapa de la jubilación<sup>59</sup>.

La edad legal de jubilación varía entre países en el marco de la Seguridad Social, y puede diferir según el sector de actividad. La Directiva 2000/78/CE tiene una incidencia destacada en la regulación de la discriminación por edad. Su artículo 6 contempla reglas específicas que permiten justificar diferencias de trato por razones de edad cuando persiguen fines legítimos<sup>60</sup>, lo que avala su tratamiento dispar en las legislaciones nacionales<sup>61</sup>. En España, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, orientó el régimen

<sup>57</sup> La empresa basa su decisión en una crisis económica y en el exceso de plantilla, siendo la medida de referencia la reducción de personal mediante la prejubilación forzosa de trabajadores. Ello afecta a aquellos trabajadores que tengan una determinada edad, por ejemplo, al menos, 57 años. Vid. STS (Cont-admvo) de 15 de junio de 2005 (rec. 6646/2002).

<sup>58</sup> Se entiende que la medida impugnada se adopta debido a una situación económica y de reestructuración de empresa. Esta situación justifica que las personas afectadas sean aquellas que se encuentran próximas a la edad de jubilación y con unas expectativas laborales más cortas. Vid. STS (cont-admvo) de 17 de octubre de 2007 (rec. Núm. 1943/99). Vid. CARRASCO PERERA, A., «El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 11, 1984, pp. 53-54.

<sup>59</sup> En relación con el análisis económico y justificación de la acción de la Seguridad Social para contrarrestar la pobreza y la exclusión social de las personas mayores. Vid. AYALA CAÑÓN, L. - SASTRE GARCÍA, M., «Pobreza, mayores y Seguridad Social: una perspectiva económica», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, núm. extraordinario 1, 2007, pp. 207-230.

<sup>60</sup> En relación con el análisis de la cláusula del art. 6 de la Directiva 2000/78/CE y la discriminación por razón de edad. Vid. SEMPÉR NAVARRO, A. V. y QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*, Madrid, CES, 2009, pp. 266-269. La edad no representa un factor tendencial de discriminación en materia de Seguridad Social, especialmente en el acceso a las prestaciones sociales. Vid. STS 184/193, 231/1993, 359/1993. BLÁZQUEZ AGUDO, E., «La discriminación por razón de edad en el ámbito de la Seguridad Social», en AA. VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, MTAS, Madrid, 2005, pp. 185-199.

<sup>61</sup> Para un análisis en profundidad del tratamiento de la jubilación desde el punto de vista del modelo de protección social europeo. Vid. OJEDA AVILÉS, A., «La dimensión comunitaria de la jubilación», en AA. VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al prof. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, 2007, pp. 641 y ss.

de acceso a la jubilación hacia el retraso de la edad, elevándola progresivamente a los 67 años, con la posibilidad de mantener los 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses de cotización.

En aplicación del artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE, se ha considerado que la edad no constituye un factor discriminatorio cuando se establece como límite objetivo que separa la vida activa del retiro laboral. La configuración legal de la edad de jubilación se entiende neutra, al responder a razones objetivas que justifican el acceso al régimen de pensión<sup>62</sup>. Se ha prestado especial atención a las diferencias de edad en la jubilación según el sexo, cuestión sobre la que el TEDH ha insistido en evitar situaciones discriminatorias. Las divergencias en la edad de retiro entre hombres y mujeres se consideran una disparidad de trato y, por tanto, una discriminación<sup>63</sup>.

La Unión Europea ha impulsado el envejecimiento activo mediante el retraso de la edad de jubilación, fomentando la prolongación de la vida laboral como estrategia desde el Consejo de Niza de 2000<sup>64</sup>. Se considera personas de edad madura a quienes superan los 50 años, colectivo que enfrenta dificultades tanto para mantener el empleo como para acceder a uno nuevo. Desaprovechar su potencial supone un elevado coste social y económico, especialmente en un contexto de aumento de la esperanza de vida y generaciones con alta natalidad. El desaprovechamiento de este capital humano tiene un impacto irreversible para la UE, lo que exige políticas que promuevan el envejecimiento activo<sup>65</sup>. La edad influye directamente en la relación entre la pensión y la sostenibilidad del sistema público<sup>66</sup>, lo que orienta la tendencia hacia el retraso de la

---

<sup>62</sup> Podemos destacar la proyección de la STC 197/2003, de 30 de octubre, que venía a reconocer la constitucionalidad de la declaración como beneficiarios de la prestación por incapacidad permanente, a efectos de solicitar la revisión del grado de invalidez. La situación afectaba a aquellas personas que en el momento del hecho causante acreditasen, entre otros requisitos, no haber cumplido la edad de jubilación prevista legalmente. Se consideraba que la edad no era factor desencadenante de diferenciación, sino que venía a marcar el umbral de separación entre la vida activa y el abandono del mercado de trabajo. La invalidez se presenta como una situación que disminuye o anula la aptitud para el trabajo, con independencia de que la persona se encuentre en la edad activa. Igual ocurre desde la perspectiva de la jubilación, la edad se presenta de forma neutra, puesto que se tiene en cuenta el declive de las facultades por razón de edad en el régimen de la jubilación que deviene de forma objetiva.

<sup>63</sup> Unas funcionarias recurrieron a la justicia después de que no se les permitiera continuar en su trabajo al alcanzar la edad de jubilación prevista legalmente para las mujeres, inferior a la de los hombres (65 años). Las funcionarias no obtuvieron protección por parte de la justicia rumana. El TEDH dio a las demandantes la oportunidad de continuar en su trabajo pasada la edad de jubilación de las mujeres y hasta que alcanzasen la edad de jubilación establecida para los hombres. Se reconoció la existencia de discriminación por razón de sexo. *Vid.* STEDH de 20 de diciembre de 2022, caso Moraru y Marin c. Rumania.

<sup>64</sup> En relación con la política europea de promoción del retraso de la edad de jubilación. *Vid.* Comisión Europea: «Informe solicitado por el Consejo Europeo de Estocolmo: Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa», *Informe de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones*, Bruselas, 2002.

<sup>65</sup> En relación con el análisis del régimen de compatibilidad entre el trabajo y el acceso a la jubilación, tanto desde una perspectiva europea como nacional. *Vid.* CABEZA PEREIRO, J. - BALLESTER PASTOR, M. A. - FERNÁNDEZ PRIETO, M. (dirs.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi, 2009, pp. 137-ss.

<sup>66</sup> El TJUE ha reconocido la vinculación del tratamiento de la edad en las legislaciones nacionales con el factor sostenibilidad. *Vid.* STJUE de 21 de enero de 2021, INSS contra BT, Asunto C-843/19.

jubilación por motivos de equilibrio financiero, sin perder de vista el interés personal del trabajador<sup>67</sup>.

La compatibilidad entre trabajo y jubilación adquiere especial relevancia. Se trata de una relación compleja que, en muchos casos, actúa como factor disuasorio para los pensionistas, quienes encuentran dificultades para compatibilizar la pensión con el trabajo por cuenta propia o ajena. La prolongación de la vida activa incide en la percepción de las pensiones, impulsando políticas que fomenten la compatibilidad y retrasen el retiro. Esta situación puede generar una minusvaloración del trabajo de las personas mayores, colectivo que enfrenta riesgos de desempleo y exclusión social, con especial sensibilidad en la dimensión de género<sup>68</sup>. Se trata de un problema grave que intensifica la discriminación en el empleo y en la decisión de abandonar el mercado laboral.

El debate sobre la relación entre trabajo y pensión se ha visto favorecido por la posibilidad de mantener la actividad profesional más allá de la edad ordinaria de jubilación. Es necesario establecer un modelo coherente de compatibilidad, dado que la regulación actual presenta límites imprecisos. Aunque la ley ha facilitado esta compatibilidad, se requieren medidas adicionales en materia de salud laboral, especialmente mediante la flexibilización del tiempo de trabajo. Es preciso reforzar el estatus de las personas mayores para evitar la discriminación por edad, lo que implica una nueva concepción empresarial y una valoración justa del trabajo. Se necesita fortalecer las reglas de compatibilidad para tutelar los supuestos de retraso voluntario de la jubilación, decisiones que suelen estar vinculadas a necesidades económicas o a la mejora de derechos pasivos.

El régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión se caracteriza por su complejidad y dispersión normativa, lo que dificulta su interpretación y aplicación práctica. Se trata de un sistema en transición, que evoluciona desde la incompatibilidad estricta hacia fórmulas más flexibles. Las exigencias actuales son confusas y requieren una mejor coordinación normativa para garantizar seguridad jurídica. Esta situación refleja que el sistema prioriza la sostenibilidad financiera sobre la permanencia en el mercado laboral o el fomento de la actividad profesional. El interés por mantener la actividad sigue siendo residual, pese a tratarse de un derecho legítimo.

Entre las medidas que favorecen la compatibilidad destacan aquellas que permiten a las personas mayores trabajar por cuenta propia o ajena mientras perciben la pen-

---

<sup>67</sup> Vid. CABEZA PEREIRO, J., «Estereotipos vinculados a la edad», *Edad, discriminación y derechos* (coords., Cabeza Pereiro, J.; Cardona Rubert, M. B.; Flores Giménez, F.), Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2019, pp. 98-99.

<sup>68</sup> Se trata de factores que se acentúan cuando la edad concurre con la condición de mujer, produciéndose la discriminación múltiple. Vid. CARDONA RUBERT, M. B. - CABEZA PEREIRO, J., «La discriminación por edad sobre las mujeres mayores», *Trabajo y Derecho*, núm. 59, 2019, p. 33.

sión. Por ejemplo, se admite continuar una actividad autónoma siempre que los ingresos no superen el salario mínimo interprofesional anual, sin condicionarlo al tipo de jubilación. También cabe la jubilación parcial tras alcanzar la edad ordinaria, sin requisitos adicionales distintos a los relativos a la jornada previstos en el artículo 215 LGSS<sup>69</sup>.

El artículo 213 LGSS regula la compatibilidad con numerosas excepciones a la regla general de incompatibilidad, lo que genera confusión. Sería necesario ajustar la normativa para ofrecer mayor seguridad jurídica. Destaca el régimen que permite compatibilizar el trabajo con el 50 % de la pensión o incluso con el 100 % en el caso de autónomos empleadores (art. 214 LGSS), aunque persisten márgenes interpretativos pendientes de desarrollo. Este debate incluye la limitación de ingresos y la posibilidad de superar la edad ordinaria de jubilación. Todo ello plantea un problema complejo sobre el mantenimiento de la actividad profesional en la edad madura, condicionado por estereotipos sociales que inciden en la discriminación. Es imprescindible revisar los mecanismos que incentivan el abandono de la vida activa.

## 10. EL TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA FRENTE AL RIESGO DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La jubilación forzosa está estrechamente vinculada a las posibles discriminaciones por razón de edad y afecta directamente al empleo de las personas mayores. Este mecanismo no persigue fomentar la jubilación anticipada, sino garantizar la permanencia en el trabajo hasta alcanzar la edad ordinaria de retiro<sup>70</sup>. La edad legal de jubilación, fijada en 67 años por la Ley 27/2011 (Disp. Ad. 36.<sup>a</sup>), mantuvo la regulación de la Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET, vinculando su aplicación a objetivos coherentes con la política de empleo prevista en los convenios colectivos y orientada a mejorar la estabilidad laboral.

Las exigencias establecidas en la Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET suponen una limitación a su utilización<sup>71</sup>. Tanto el Tribunal Constitucional, en su sentencia de 2 de julio de 1981, como

<sup>69</sup> Debemos destacar el carácter genérico de dichos requisitos, que impiden una delimitación precisa de las medidas de compatibilidad, que puede afectar al colectivo de edad avanzada, que se encuentra en los supuestos de jubilación forzosa y jubilación ordinaria (Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET).

<sup>70</sup> Es preciso tener en cuenta la ordenación de la jubilación forzosa en la Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET, según la redacción de la Disp. Ad. 1.<sup>a</sup> de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. La determinación en convenio colectivo de una edad de jubilación está en relación con lo previsto en la Ley 21/2021, que modificó la Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET, con el fin de fomentar la prolongación de la vida laboral de las personas trabajadoras. Es importante destacar la importante previsión de las cautelas relativas al fomento del empleo (Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET), en virtud de la reforma de la Ley 21/2021 y del Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre.

<sup>71</sup> El régimen jurídico de la jubilación forzosa repercute en la problemática de la discriminación por razón de edad. El TJUE ha reconocido la adecuación de sus reglas a la Directiva 2000/78/CE. *Vid.* La STJUE 16 de octubre de 2007, Félix Palacio de la villa c. Cortefiel servicios, Asunto C-411/05. El TJUE ha venido a contemplar un tratamiento flexible, en relación con la adecuación de la normativa española a la Directiva. *Vid.* SÁEZ LARA, C., «La igualdad de trato y de oportunidades en el Derecho Social Comunitario», en AA. VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pp. 325-382.

el TJUE han reconocido que el sistema de jubilación forzosa previsto en los convenios colectivos no vulnera la Directiva antidiscriminación<sup>72</sup>, dado que se basa en el cumplimiento de un límite de edad fijado objetivamente por la normativa nacional. A ello se suma la obligación de cumplir las condiciones legales para acceder a la pensión contributiva. Este régimen impide considerar la existencia de discriminación generalizada, aunque su valoración depende del caso concreto. La negociación colectiva resulta esencial para desarrollar las reglas de la Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET, especialmente tras la reforma de 2021, que orientó el sistema hacia el retraso del retiro, aproximándolo a la edad ordinaria.

Es relevante la referencia al caso Palacios de la Villa, sobre la aplicación de la jubilación forzosa<sup>73</sup>. El TJUE sostiene que basta con que los Estados justifiquen objetiva y razonablemente una finalidad legítima, mediante medios adecuados y necesarios, para que opere la excepción prevista en el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE. El Tribunal considera que la medida no vulnera las expectativas legítimas de los trabajadores, dado que, junto con la edad, se valoran la trayectoria profesional y la compensación económica derivada de una pensión adecuada<sup>74</sup>. El convenio colectivo puede prever la jubilación forzosa, siempre en conexión con la política de empleo.

Tras la entrada en vigor de la Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET, los convenios colectivos pueden incluir cláusulas que permitan la extinción del contrato al cumplir la edad ordinaria de jubilación<sup>75</sup>. El TC ha considerado legítimas estas cláusulas en el marco de la

<sup>72</sup> Aunque la regulación de la jubilación forzosa se basa en la edad, su tratamiento se encuentra justificado objetiva y razonablemente por la existencia de una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo. STJUE de 16 de octubre 2007, C 411/05, Palacios de la Villa. En este sentido mismo sentido. Vid. STJUE 12 de octubre 2010, C-45/09, Rosenbladt. La revisión de estas políticas de empleo puede justificar que la normativa nacional permita extinguir un contrato por jubilación forzosa al alcanzar la edad de 77 años, sin tener la cuantía de la pensión de jubilación íntegra. Vid. STJUE 5 de julio 2012, C-141-11, Homfeldt.

<sup>73</sup> Vid. STJUE de 16 de octubre de 2007, asunto Palacios de la Villa, en el que la empresa Cortefiel comunicó al trabajador, que era director de la organización de la empresa, la extinción automática de su contrato por haber alcanzado la edad forzosa de jubilación contemplada en el convenio colectivo. El trabajador reclamó la acción de nulidad de la medida al entender vulnerado su derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de edad. El tribunal consideró razonable que las autoridades del Estado español contemplaran como objetivo legítimo la aplicación de la jubilación forzosa en el marco de la política de empleo. Se consideraba que se favorecía el acceso al mercado de trabajo y tampoco se menoscababan las expectativas legítimas de los trabajadores ante una medida de jubilación forzosa basada en alcanzar el límite de edad previsto legalmente. Se justificaba que normativa únicamente se basaba en las circunstancias de la edad de la persona al término de su carrera profesional y que los afectados tenían una compensación económica en forma de pensión de jubilación.

<sup>74</sup> La procedencia del modelo de jubilación forzosa se basa en combinar el factor edad con el acceso a la protección de jubilación y la garantía de medidas de fomento del empleo. Vid. LÓPEZ CUMBRE, L., «La discriminación por razón de edad en la jubilación forzosa; el caso Palacios de la Villa», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013, pp. 319-352. CABEZA PEREIRO, «Los cambios en la extinción forzosa del contrato de trabajo por edad: más adecuación, pero, tal vez, menor utilidad», *Revista de Derecho Social*, núm. 96, 2021. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., MEGINO FERNÁNDEZ, D.: «Jubilación forzosa: criterios para su examen como medida objetiva y razonable de la discriminación por edad», *Aranzadi Social*, núm. 3, 2009, pp. 59-66.

<sup>75</sup> En relación con el juicio de adecuación del asunto Palacios de la Villa desde la perspectiva de la Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET. Vid. CASTELLANO BURGUILLO, E., «No discriminación por razón de la edad. Comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007», *Aranzadi Social*, núm.18, 2008, pp. 1256-1259. GARCÍA TRASCASAS, A., «Cláusulas

negociación colectiva<sup>76</sup>, en ejercicio de la libertad sindical y empresarial. Los convenios pueden regular la jubilación forzosa<sup>77</sup>, siempre que esté objetivamente justificada por la naturaleza del trabajo o el régimen de actividad<sup>78</sup>. Además, debe vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo, como mejorar la empleabilidad<sup>79</sup>, transformar contratos temporales en indefinidos o favorecer la calidad del empleo<sup>80</sup>. El trabajador afectado debe cumplir el período mínimo de cotización, o uno superior si así se pacta, y reunir los requisitos legales para acceder a la pensión contributiva.

El mecanismo de la jubilación forzosa ofrece seguridad respecto al momento de la extinción del contrato, permitiendo una planificación empresarial. Es necesario ajustarlo a lo previsto en los convenios colectivos y respetar los intereses personales, evitando prácticas discriminatorias. El objetivo es que no se convierta en un foco de conflicto intergeneracional. El reto consiste en equilibrar los intereses implicados en las cláusulas de extinción por edad. La empresa busca conocer el momento exacto para sustituir o amortizar el puesto, mientras que la representación laboral puede exigir medidas de empleo y sustitución en los procesos de negociación. Estos intereses deben conciliarse con la voluntad del trabajador, incluso mediante acuerdos que mejoren sus expectativas de pensión o permitan compatibilizar trabajo y jubilación, lo que puede implicar mantener el empleo total o parcial.

---

de los convenios colectivos sobre jubilación forzosa y normativa comunitaria. Comentario a la sentencia del TJCE de 16 de octubre de 2007, Asunto C- 411/05», *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 15, 2008, pp. 1-8. GÓMEZ GORDILLO, R., «TJCE. Sentencia de 16.07.2007, 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*, núm. 30, 2008, pp. 565-579. TOMÁS JIMÉNEZ, N., «Repensando la problemática jubilación forzosa: a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Gran Sala), de 16 de octubre de 2007, C-411/2005, Palacios de la Villa», *Tribuna Social*, núms. 212-213, 2008, pp. 39-53.

<sup>76</sup> En relación con el juicio de constitucionalidad de la jubilación forzosa. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en Convenio Colectivo», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2008, pp. 15 y 24.

<sup>77</sup> Vid. SSTC 58/1985, de 30 de abril y 280/2006, de 9 de octubre.

<sup>78</sup> Vid. STJUE de 13 de septiembre de 2011, Asunto C- 447/09, Prigge-From-Lambach. Esta sentencia contemplaba una cláusula de jubilación forzosa por convenio colectivo a partir de los 70 años para los pilotos de una línea aérea. El TJUE consideraba que ese caso la Directiva no permite que una cláusula prevista en convenio colectivo fije a los 70 años el límite de edad, considerando que los pilotos no poseen las capacidades físicas para ejercer su actividad. Podríamos citar la STJUE de 12 de enero de 2010, asunto C-341/08 Petersen, que se refiere al establecimiento de la legislación alemana de la edad máxima de 68 años para ejercer la profesión de dentista.

<sup>79</sup> Las políticas de empleo tienen que estar expresamente recogidas en el convenio y no cabe una justificación externa. Vid. SSTs (Social) de 22 de diciembre de 2008 (recs. 856/2007 y 3460/2006) y de 10 de noviembre de 2009 (rec. 2514/2008). Las acciones de mantenimiento y mejora del empleo deben expresarse a través de medidas concretas que garanticen la estabilidad y la calidad en el empleo. Vid. SSTs 3 de mayo de 2010 (rec. 2195/2009) y de 29 de marzo de 2012 (rec. 3249/2011).

<sup>80</sup> Sobre la negociación colectiva de empresa y sector en relación con el acogimiento de la jubilación forzosa. Vid. ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., «La jubilación forzosa en la negociación colectiva», en AA. VV., *La edad de jubilación*, Granada, Comares, 2011, pp. 271-309. PÉREZ AGULLA, S., «Las cláusulas de jubilación forzosa de origen convencional: estado de la cuestión», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 31, 2012, pp. 1-34.

## 11. JUBILACIÓN ANTICIPADA COMO INSTRUMENTO DIFERENCIAL DE ACCESO A LA JUBILACIÓN

Las prejubilaciones, las jubilaciones anticipadas, las parciales y las forzosas han constituido históricamente una excepción al régimen general de jubilación. Esta tendencia se ha intentado corregir mediante reformas legales que limitan especialmente las jubilaciones forzosas y las anticipadas. Las estadísticas reflejan que la edad real de retiro sigue siendo inferior a la edad ordinaria, lo que ha motivado iniciativas para retrasar la jubilación anticipada: de 63 a 65 años en los supuestos voluntarios y de 61 a 63 años en los casos derivados de despidos colectivos.

La jubilación anticipada es una modalidad prevista en el sistema de Seguridad Social, con una larga tradición y un ámbito de aplicación cada vez más amplio. Existen cuatro tipos: la transitoria vinculada a la configuración del sistema actual, la anticipada por extinción de la relación laboral, la anticipada por discapacidad y la anticipada en actividades de riesgo o esfuerzo especial<sup>81</sup>. Desde la óptica del principio de igualdad, esta modalidad implica una diferencia de trato, pues no todas las personas afiliadas pueden acceder a ella. Surge entonces la cuestión de si estas diferencias constituyen discriminación, una respuesta compleja que depende de la jurisprudencia, la cual valida las distinciones cuando existen razones objetivas y sustanciales. No son admisibles las diferencias basadas en decisiones arbitrarias del legislador.

En el caso de la jubilación parcial anticipada también se observan impactos sobre el colectivo de personas mayores. Tanto a nivel europeo como nacional se ha promovido un abandono gradual del mercado laboral, aunque con reglas restrictivas sobre jornada, bases de cotización y contratos de relevo, ya sean a tiempo completo o parcial, así como sobre la compatibilidad con contratos indefinidos. Estas limitaciones condi-

---

<sup>81</sup> La STS (Cont-admvo)1140/2022, de 14 de septiembre (Rec. 223/2021), opta por una interpretación proclive a la garantía del principio de igualdad y a evitar las posibles diferencias en la aplicación del régimen jurídico. Dicho fallo recae sobre una reclamación de discriminación en el ámbito de la Seguridad Social respecto de la aplicación de la jubilación anticipada Y, en concreto, sobre la validez de un cauce de jubilación anticipada reservado para ciertos colectivos profesionales, que se basa en la existencia de riesgos especiales o condiciones de trabajo más exigente a los ordinarios. La persona afectada pertenecía al cuerpo de Mossos d'Esquadra, que se dirigió al Gobierno de España demandando el reconocimiento de la desigualdad de trato que padecía dicho colectivo profesional en relación con los miembros de otros cuerpos policiales y, en concreto, a los agentes de la Ertzaintza en sus condiciones de jubilación anticipada. Vid. GARCÍA MURCIA, J., «Jubilación anticipada y principio de no discriminación», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022. La persona afectada reclama compensación de daños morales sufridos, sin llegar a concretarlos, aunque cifra una reclamación económica de 2000 euros por cada uno de los seis meses en los que no pudo acceder a la jubilación anticipada. La sentencia reconoce la existencia de discriminación temporal injustificada, aceptando la satisfacción jurídica y también moral, aunque se rechaza la pretensión de resarcimiento. La sentencia estima parcialmente el recurso del agente de policía de los Mossos d'Esquadra respecto de otros cuerpos policiales, reconociendo que fue discriminado durante los meses en los que no pudo jubilarse anticipadamente. Se estima que el mero reconocimiento del sufrimiento temporal de una discriminación injustificada sirve de satisfacción no solo jurídica, sino también moral, rechazando la pretensión de resarcimiento. Se trata de una curiosa aplicación de la tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales, en la medida que el reconocimiento de discriminación no se traduce en compensación económica, labor que corresponde finalmente al órgano juzgador.

cionan el régimen de jubilación parcial anticipada, aunque se han mantenido ciertas fórmulas flexibles. Actualmente, el acceso a esta modalidad es más difícil debido al retraso progresivo de la edad ordinaria de jubilación.

El déficit de empleo para la población madura y el retraso de la edad ordinaria generan un contexto donde las situaciones de discriminación pueden multiplicarse. Esto plantea retos para las políticas activas de empleo y para la protección social frente a la pobreza. La reforma de la Ley 21/2021 ha penalizado la jubilación anticipada voluntaria, obligando a replantear las cláusulas negociadas en los convenios colectivos. Se produce así un choque entre los convenios que fomentan bajas incentivadas y el régimen legal, alineado con las recomendaciones europeas que restringen la jubilación anticipada voluntaria<sup>82</sup>.

Tanto la legislación como la negociación colectiva han establecido un marco restrictivo para la jubilación anticipada. Sin embargo, el retraso efectivo del retiro no evita la expulsión del mercado laboral de las personas mayores, lo que conduce a situaciones de pobreza. Es necesario considerar el impacto de las medidas convencionales que promueven la extinción del contrato antes de la edad ordinaria, como mecanismo para reducir costes laborales, acompañado de compensaciones económicas según la edad de salida. Este régimen, próximo a la jubilación anticipada, dependerá de la negociación para ser efectivo. Las bajas incentivadas deben resultar atractivas para contrarrestar las penalizaciones previstas en la jubilación anticipada voluntaria.

Se busca evitar la conexión entre ceses voluntarios y jubilación anticipada, aprovechando la financiación pública en materia de protección social. Esta situación también se presenta en los períodos de consulta, cuando los ceses voluntarios o involuntarios se vinculan a la jubilación anticipada. Legalmente, se incentiva la jubilación anticipada cuando la empresa financia un convenio especial hasta los 61 o 63 años (Disp. Ad. 13.<sup>a</sup> LGSS). No obstante, esta regla no se ajusta plenamente a lo previsto en los artículos 207 y 208 LGSS, relativos a la jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador o por voluntad propia. Además, debe considerarse la Ley de planes y fondos de pensiones (RD Legislativo 1/2002), que flexibiliza el retiro anticipado, aunque con desincentivos recogidos en la LGSS.

Es necesario reflexionar sobre la jubilación anticipada voluntaria regulada en el artículo 208 LGSS. En este ámbito se ha generado una desprotección para quienes carecen de empleo y no pueden acceder al subsidio para mayores de 52 años sin haber alcanzado la edad ordinaria. Este obstáculo condiciona el acceso a la jubilación anticipada voluntaria, que exige alcanzar una pensión mínima sin complemento económico

---

<sup>82</sup> Podemos destacar el reforzamiento del régimen legal de Seguridad Social a través de la responsabilidad intergeneracional. Vid. Comisión Europea, *Libro verde sobre el envejecimiento. Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones*, núm. 27, enero 2021 COM (2021)50].

(art. 208.1.c LGSS). Esta situación provoca exclusión y pobreza en personas próximas a la edad ordinaria de retiro. Aunque responde al criterio de sostenibilidad del sistema, su aplicación debe respetar la proporcionalidad y ciertos límites. El ingreso mínimo vital podría cubrir este vacío, aunque aún presenta margen de mejora para garantizar una protección suficiente.

## 12. CONCLUSIONES

La edad, aunque no esté expresamente mencionada en el art. 14 CE, se integra en la cláusula general de igualdad como condición personal protegida, por su conexión directa con la dignidad (art. 10.1 CE) y la proscripción de cualquier manifestación de discriminación. Este entendimiento se refuerza en el ámbito laboral por el art. 17.1 ET y el art. 4.2.c) ET, en coherencia con la Directiva 2000/78/CE, que erige la edad en factor amparado frente a tratos desiguales en el empleo, incluida la extinción contractual. La Ley 15/2022 consolida un marco integral contra la discriminación, con atención a la interseccionalidad (género, discapacidad, origen, etc.) y a la protección reforzada de colectivos vulnerables. La jurisprudencia constitucional exige un juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) que vete el uso abstracto de la edad como criterio selectivo y admita únicamente diferenciaciones justificadas, objetivas y razonables, vinculadas a fines legítimos y con medidas de mitigación adecuadas. La edad no puede operar como estereotipo *ex ante*; su utilización jurídica debe superar un control material estricto, evitando exclusiones sistemáticas o prácticas encubiertas de segregación.

En el mercado de trabajo, la discriminación por edad se manifiesta de forma transversal y en dos momentos críticos: acceso y salida del empleo. Los umbrales etarios en procesos selectivos, la presunción genérica de ineptitud, la penalización de la experiencia o la supuesta falta de «potencial» de progreso, constituyen indicios típicos de trato peyorativo. El Tribunal Constitucional, desde pronunciamientos como las SSTC 75/1983 y 100/1989, admite restricciones de edad solo cuando obedecen a requisitos profesionales esenciales y determinantes y se aplican con carácter abstracto y general, evitando efectos desproporcionados. En la gestión empresarial de plantillas, las decisiones en reestructuraciones y despidos colectivos no pueden basarse en la cercanía a la jubilación ni en la mayor antigüedad salarial como criterios autónomos; el estándar de legitimidad (STC 66/2015) exige criterios objetivos, medidas compensatorias efectivas (art. 51 ET: convenio especial, aportaciones al Tesoro, mejora de prestaciones), y reparto proporcional de sacrificios. La concurrencia de edad y género evidencia riesgos de discriminación múltiple, especialmente en sectores feminizados con sesgos de apariencia juvenil. Todo ello demanda políticas activas y garantías procesales que neutralicen sesgos, refuercen la prueba indiciaria y aseguren remedios eficaces.

La relación entre jubilación y empleo constituye un eje estructural de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y de protección frente a la pobreza en la vejez. La Ley 27/2011 orientó el sistema hacia el retraso de la edad ordinaria (67 años, con 65

para carreras largas), en línea con el envejecimiento activo impulsado por la UE (Consejo de Niza, 2000) y con la habilitación del art. 6 de la Directiva 2000/78/CE para justificar diferencias de trato por edad cuando respondan a fines legítimos y medios adecuados. Sin embargo, la realidad de la edad efectiva de retiro inferior a la ordinaria, la penalización de la jubilación anticipada (Ley 21/2021), y la complejidad dispersa de la compatibilidad trabajo-pensión (arts. 213-215 LGSS; art. 214 para compatibilidad con el 50 %/100 % en autónomos empleadores) generan inseguridad jurídica y desincentivos. La tutela de las decisiones de retraso del retiro exige reforzar la flexibilización del tiempo de trabajo, la adaptación razonable, la prevención de riesgos laborales (incluidos psicosociales), y la capacitación digital de las personas mayores, mitigando la exposición a gestión algorítmica y sesgos de IA. La sostenibilidad no puede sacrificar la proporcionalidad y el interés personal legítimo del trabajador, que reclama reglas claras, estables y coordinadas.

La jubilación forzosa en convenio colectivo (Disp. Ad. 10.<sup>a</sup> ET), tras la reforma y su reencaje con la elevación de la edad ordinaria, solo es constitucionalmente legítima cuando se vincula a políticas de empleo coherentes (empleabilidad, transformación a indefinidos, calidad del empleo) y se condiciona al cumplimiento de requisitos de cotización y acceso a pensión contributiva. La doctrina del TJUE (Palacios de la Villa) admite la medida si responde a finalidad objetiva y razonable, con medios necesarios y sin menoscabar expectativas legítimas, valorando la trayectoria profesional y la compensación económica. Las cláusulas de jubilación forzosa no pueden convertirse en un instrumento de sustitución generacional ni de abaratamiento salarial sin garantías; deben insertarse en marcos de negociación colectiva que equilibren intereses: planificación empresarial del fin del contrato, protección del trabajador maduro (incluida la compatibilidad parcial), y mecanismos de transición ordenada. El uso fraudulento de sistemas de adscripción voluntaria o presiones en consultas puede derivar en acoso por edad y nulidad por discriminación, imponiendo un estándar de control judicial reforzado sobre la proporcionalidad y la finalidad legítima.

Las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas (arts. 207-208 LGSS), junto con la jubilación parcial y las bajas incentivadas, deben ser tratadas con un enfoque de equidad material que evite exclusiones de personas mayores sin acceso a subsidios (mayores de 52 años) y sin pensión mínima suficiente (art. 208.1.c LGSS). La tensión entre convenios que incentivan ceses previos y el régimen legal restrictivo (recomendaciones europeas) exige compatibilizar la sostenibilidad financiera con la protección frente a la pobreza y la precariedad en edades próximas a la jubilación. La financiación de convenios especiales (Disp. Ad. 13.<sup>a</sup> LGSS) y la coordinación con la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (RDLeg 1/2002) deben alinearse con límites y desincentivos claros, evitando efectos expulsión. En paralelo, es imprescindible robustecer la formación profesional (especialmente digital), la adaptación ergonómica y la prevención de riesgos psicosociales, como garantías de permanencia y tránsito ordenado. En definitiva, el sistema debe operar bajo un principio de proporcionalidad reforzada, articulando igualdad y sostenibilidad, con reglas claras de compatibilidad y remedios efectivos ante discriminaciones directas e indirectas por razón de edad.

## 13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEGRE NUENO, M., «La seguridad y salud laboral de las personas mayores», *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 157, 2018.
- AMADOR MUÑOZ, L. V., «Hacia una formación de las personas mayores», *Ágora Digital*, núm. 4, 2002.
- APARICIO TOVAR, J. – OLMO GASCÓN, A. M., *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007.
- AYALA CAÑÓN, L. – SASTRE GARCÍA, M., «Pobreza, mayores y Seguridad Social: una perspectiva económica», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extraordinario 1, 2007.
- BENTOLILA, S. – GARCÍA PÉREZ, J. I. – JANSEN, M., «El paro de larga duración de los mayores de 45 años», *Papeles de Economía Española*, núm. 156, 2018.
- BERNAL PULIDO, C., *El principio de proporcionalidad y derechos fundamentales*, CEC, Madrid, 2003.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E., «La discriminación por razón de edad en el ámbito de la Seguridad Social», en AA. VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, MTAS, Madrid, 2005.
- CABEZA PEREIRO, J., «Trabajo de mayores y discriminación por edad», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, vol. 10, núm. 3, 2022.
- CABEZA PEREIRO, J.; CARDONA RUBERT, B.; FLORES GIMÉNEZ, F. (Coords.), *Edad, discriminación y derechos*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2019.
- CABEZA PEREIRO, J., «Los cambios en la extinción forzosa del contrato de trabajo por edad: más adecuación, pero, tal vez, menor utilidad», *Revista de Derecho Social*, núm. 96, 2021.
- CARDONA RUBERT, M. B. – CABEZA PEREIRO, J., «La discriminación por edad sobre las mujeres mayores», *Trabajo y Derecho*, núm. 59, 2019.
- CARRASCO PERERA, A., «El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 11, 1984.
- CASTELLANO BURGUILLO, M. E., «No discriminación por razón de la edad: comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007 (TJCE 2007, 272)», *Aranzadi Social*, núm. 5, 2007.
- CASTELLANO BURGUILLO, E., «No discriminación por razón de la edad. Comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007», *Aranzadi Social*, núm. 18, 2008.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. – MEGINO FERNÁNDEZ, D., «Jubilación forzosa: criterios para su examen como medida objetiva y razonable de la discriminación por edad», *Aranzadi Social*, núm. 3, 2009.
- GARCÍA MURCIA, J., «Jubilación anticipada y principio de no discriminación», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022.
- GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I., «Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio», en AA. VV., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, MTAS, Madrid, 2003.

- GARCÍA TRASCASAS, A., «Cláusulas de los convenios colectivos sobre jubilación forzosa y normativa comunitaria. Comentario a la sentencia del TJCE de 16 de octubre de 2007, Asunto C 411/05», *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 15, 2008.
- GIMÉNEZ GLUCK, D., *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, Bosch, Barcelona, 2004.
- GÓMEZ GORDILLO, R., «Jubilación forzosa prevista en el Convenio Colectivo y discriminación por motivos de edad», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 30, 2008.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La discriminación por razón de edad», *Temas Laborales*, núm. 59, 2001.
- GRAU PINEDA, M.<sup>a</sup> C., «Nuevas estrategias preventivas frente a nuevos riesgos psicosociales», *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 38, 2007.
- HERRANZ GONZÁLEZ, R., «El edadismo o discriminación por edad y sus clases», *La discriminación por edad de las personas mayores: las múltiples caras del edadismo* (Coord. Herranz González), Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2022.
- LÓPEZ CUMBRE, L., «La discriminación por razón de edad en la jubilación forzosa; el caso Palacios de la Villa», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013.
- LOUSADA AROCHENA, J. F., «La discriminación por edad en la jurisprudencia comunitaria (A propósito de la STJUE de 5 de marzo de 2009)», *Revista de Derecho Social*, núm. 45, 2009.
- MEDINA GUERRERO, M., *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, McGraw Hill, Madrid, 1996.
- MERCADER UGUINA, J., «El marco teórico del principio de igualdad», en AA.VV., *Los principios del Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003.
- MERCADER UGUINA, J. R., «Bases para la construcción del juicio de no discriminación por razón de edad», en AA.VV., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Universidad Carlos III – Lex Nova, Valladolid, 2009.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «Extinción del contrato y discriminación por edad», en LÓPEZ CUMBRE, L. (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, 2007.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «Discriminación en el acceso al empleo, en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencia de la negociación colectiva», en MOLINA HERMOSILLA (Dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, Comares, Granada, 2012.
- OJEDA AVILÉS, A., «La dimensión comunitaria de la jubilación», en AA.VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al prof. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, 2007.
- PÉREZ AGULLA, S., «Las cláusulas de jubilación forzosa de origen convencional: estado de la cuestión», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 31, 2012.

- PÉREZ VALLEJO, A. M.<sup>a</sup>, «Mujer mayor: colectivo vulnerable que enfrenta discriminación múltiple», *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 3, 2016.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Principio de igualdad y derecho del trabajo», en AA.VV., *El principio de igualdad en la Constitución Española*, Ministerio de Justicia, t. II, Madrid, 1991.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, t. I, 2008.
- SÁEZ LARA, C., «La igualdad de trato y de oportunidades en el Derecho Social Comunitario», en AA. VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. – QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*, CES, Madrid, 2009.
- SOLÁ MONELLS, X., «La afectación prioritaria de los trabajadores de mayor edad en el despido colectivo», en TORRES CORONAS, T.; BELZUNEGUI ERASO, A.; MORENO GENÉ, J. (eds.), *Finding Solutions for a Post-Crisis Society. 1st International Virtual SBRLab Conference*, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 9-11 diciembre 2015.