

EDADISMO Y DISCRIMINACIÓN POR EDAD: DE LA LÓGICA INSTRUMENTAL A LA GARANTÍA DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR*

AGEISM AND AGE DISCRIMINATION: FROM INSTRUMENTAL LOGIC TO GUARANTEEING THE DIGNITY OF THE WORKER

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Salamanca

ORCID: 0000-0002-7180-0959

RESUMEN

Palabras clave: edadismo, dignidad humana, Derecho Antidiscriminatorio de la Unión Europea, TJUE, TC

El presente artículo analiza el tratamiento jurídico del edadismo y la discriminación por edad en el ámbito laboral, un fenómeno frecuentemente postergado frente a otras causas de discriminación. Con este propósito, examina críticamente el tratamiento dado a la edad por la Directiva 2000/78/CE y la jurisprudencia del TJUE, poniendo de relieve la protección devaluada que ofrecen a este factor de discriminación, que permite instrumentalizar la protección de los trabajadores jóvenes y mayores para la consecución de objetivos de política de empleo. Asimismo, aborda a continuación la contradictoria praxis del Tribunal Constitucional español, que ha terminado por derivar hacia la aplicación de un canon laxo de control, cuyos efectos se aprecian especialmente a la hora de valorar supuestos de jubilación forzosa y de despidos colectivos. Frente a esta deriva, el autor postula la necesidad de recuperar el valor autónomo de la prohibición de discriminación contenida en el artículo 14 de la Constitución, entendiéndola como una regla de carácter tendencialmente absoluto y no como un simple mandato de optimización. La propuesta final sostiene que la edad debe ser protegida como un componente esencial de la dignidad humana, proscribiendo cualquier trato peyorativo que suponga una instrumentalización de los trabajadores con fines económicos o de mercado.

ABSTRACT

Keywords: ageism, human dignity, European Union Anti-Discrimination Law, CJEU, Constitutional Court

This article analyzes the legal treatment of ageism and age discrimination in the workplace, a phenomenon frequently neglected in comparison to other grounds of discrimination. To this end, it critically examines the treatment of age in Directive 2000/78/EC and the case law of the CJEU, highlighting the “devalued” protection it offers to this discriminatory factor, which allows for the instrumentalization of the protection of young and older workers to achieve employment policy objectives.. In response to this trend, the author posits the need to reclaim the autonomous value of the prohibition of discrimination contained in Article 14 of the Constitution, understanding it as a rule of a fundamentally absolute nature rather than a mere optimization mandate. The final proposal argues that age must be protected as an essential component of human dignity, proscribing any adverse treatment that involves the instrumentalization of workers for economic or market purposes.

* Ponencia invitada defendida por el autor en el marco de las *XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* sobre “Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales”, organizadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y celebradas en la ciudad de Málaga los días 6 y 7 de noviembre de 2025, Tercer Panel sobre “Retos demográficos”.

ÍNDICE

1. LA SINGULARIDAD DEL EDADISMO COMO FENÓMENO SOCIAL Y LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD COMO PRÁCTICA JURÍDICA
2. EL DEVALUADO VALOR DE LA EDAD EN EL DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO DE LA UNIÓN EUROPEA
3. LA DERIVA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL FRENTE LA EDAD: UN CAMINO HACIA LA LAXITUD VALORATIVA
4. LA RECUPERACIÓN DEL VALOR DE LA EDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN: DE MANDATO DE OPTIMIZACIÓN A REGLA TENDENCIALMENTE ABSOLUTA

“Abordar el edadismo es esencial para crear un mundo más igualitario en el cual se respeten y se protejan la dignidad y los derechos de cada ser humano”

Organización Mundial de la Salud,
Informe Mundial sobre el edadismo, 2024

1. LA SINGULARIDAD DEL EDADISMO COMO FENÓMENO SOCIAL Y LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD COMO PRÁCTICA JURÍDICA

El edadismo, entendido en su sentido primigenio de “prejuicio de un grupo de edad hacia otros grupos de edad”, acuñado en 1969 por Robert Butler¹, así como su manifestación jurídica, la discriminación por edad, representan fenómenos profundamente arraigados dentro de nuestras sociedades. De ello dan cuenta numerosos estudios e informes de instituciones y organizaciones internacionales, que coinciden en destacar cómo los estereotipos, los prejuicios y las prácticas edadistas recorren todos los espacios sociales y todas las actividades en todos los continentes, Europa incluida, con un énfasis especial en el espacio de las relaciones laborales y el mercado de trabajo².

Es más, de la información disponible es posible deducir también que no nos encontramos ante un factor de segregación social de menor importancia.

¹ R. Butler, “Age-ism: Another form of bigotry”, *The Gerontologist*, 1969, núm. 9, págs. 243-246.

² Así, con carácter general, véase Organización Mundial de la Salud, *Informe Mundial sobre el edadismo*, 2024. Texto disponible en: <https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>

Específicamente en relación con el impacto del fenómeno en Europa, resulta de especial interés el informe de Equinet European Network of Equality Bodies, *Fighting Discrimination on the Ground of Age*, 2018. Texto disponible en: https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/03/Age-Discrimination_updated-electronic-1.pdf

Muy por el contrario, existen indicios que permiten inferir que actualmente la edad, singularmente en su franja superior, constituye muy probablemente entre nosotros una causa de discriminación laboral de importancia al menos similar, si no superior, a la que suele asignarse al sexo, en particular por lo que al acceso al mercado de trabajo se refiere. Estudios recientes ponen de manifiesto, en este sentido, cómo, si bien las personas mayores de 55 años presentan tasas más altas de ocupación, la evolución de las mismas apunta a un progresivo y notable deterioro de esta ventaja, siendo las situaciones de desempleo que se producen a partir de esa edad bastante más persistentes que en los restantes grupos etarios, a la vez que los escasos empleos a los que se puede acceder son por lo general de bastante menos calidad incluso que los de los trabajadores más jóvenes, con más temporalidad, más contratos fijos discontinuos y menor frecuencia de empleos en ocupaciones altamente cualificadas³.

Pese a lo anterior, la discriminación por edad no suele ser objeto, ni de la atención, ni de la preocupación que merecen otras causas, como por ejemplo el sexo o la raza. Por el contrario, existe una escasa percepción colectiva del carácter injustificado y a la vez profundamente negativo y pernicioso de las diferencias de trato basadas en la edad, que conduce a que estas sean aceptadas en muchos casos sin excesivos reparos. Como se ha dicho, la edad como causa de discriminación se presenta por lo general con una apariencia de motivo moralmente irrelevante de diferenciación, cuando no incluso racional, no dotado, en cualquier caso, de la carga de indignidad y oprobio que suele asignarse a las diferencias fundadas en las otras dos causas antes mencionadas⁴.

¿Cómo es posible que conductas tan extendidas y de tan negativo impacto sobre quienes las padecen sean objeto de una valoración tan benigna?

La explicación hay que buscarla en las singulares características de la edad como factor de discriminación, en la medida en que estas, a la vez que propician un menor apego de las personas hacia ella, favorecen una mayor tolerancia frente a las prácticas capaces de afectarla.

³ Como apunta en sus conclusiones el informe dirigido por L. Serrano Martínez y A. Soler Guillen, *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España*, Madrid, Fundación BBVA, 2025, pág. 239, a partir de una muy importante base empírica. Texto disponible en: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2025/07/DE-2025-formacion_transicion_digital_y_calidad_vida_mayores_Espana-copia.pdf

Para una breve presentación y análisis de los datos arrojados por la última encuesta de población activa, publicada en octubre de 2025, que confirman estas observaciones, véase P. Montero, *La EPA confirma que el edadismo laboral no da tregua y está enquistado: 510.000 parados de más de 55*. Texto disponible en https://www.65ymas.com/economia/epa-confirma-edadismo-laboral-no-tregua-enquistado-510000-parados-mas-55_76098_102.html

⁴ J. Cabeza Pereiro, “La discriminación por edad: realidades y desafíos. Una aproximación”, pág. 6 del original inédito, de próxima aparición en la obra colectiva *Los desafíos sociales a la gobernanza de las relaciones laborales: la vulnerabilidad en el empleo*, dirigida por E. Rodríguez y S. Coppoletta.

Es imprescindible no perder de vista aquí, antes que nada, que la pertenencia a los grupos sociales susceptibles de sufrir los comportamientos discriminatorios no depende de ninguna característica inherente a las personas o que las acompañe de manera permanente, sino de un rasgo que cambia de manera constante a lo largo de distintas fases por las que atraviesa su vida. Como se ha dicho, mientras “el sexo es, en esencia, un criterio binario”, la edad “es un punto en una escala”⁵, variable por su propia naturaleza. Esto ocasiona que, aunque todos los trabajadores terminarán por ser potenciales destinatarios de las diferencias de trato⁶, nadie salvo los directamente afectados se sienta concernido por ellas. Máxime cuando, como se indicará inmediatamente, la pertenencia a ciertos grupos de edad se encuentra ordinariamente asociada a estereotipos sociales negativos con los que nadie desea verse identificado.

La edad no es, además, una causa de discriminación única sino dual, que es capaz de abarcar dos colectivos distintos igualmente caracterizados por su desventajosa situación, pero situados en los extremos opuestos de la referida escala y, por tanto, con intereses no solo no necesariamente coincidentes sino en cierta medida contradictorios, como son los trabajadores jóvenes, por un lado, y los de edad madura o avanzada, por el otro. Esta es una circunstancia que dificulta, no solo la posibilidad de llevar a cabo una delimitación precisa de su contenido o alcances⁷, sino incluso la propia identificación de los grupos sociales protegidos y la conformación, a partir de ellos, de un colectivo homogéneo y con capacidad de reivindicar una consideración más atenta de las diferencias injustificadas de trato que puedan padecer sus integrantes.

A lo anterior hay que sumarle el hecho inocultable de que el transcurso de edad trae consigo una serie de procesos biológicos y cognitivos de acuerdo con los cuales, mientras por un lado se adquieren conocimientos, experiencias, y habilidades, por el otro se experimenta una progresiva disminución de la capacidad física. La edad proporciona, de tal modo, una base objetiva para la emergencia de estereotipos y prejuicios sociales que, partiendo de esa realidad, atribuyen de manera absoluta determinadas características, normalmente negativas, a todas las personas que se integran en las antes referidas franjas de edad. Unos estereotipos y prejuicios que, por supuesto, terminan por tener un impacto cierto sobre el mercado de trabajo.

⁵ R. Morato García, “Cese forzoso por edad y negociación colectiva: ¿un supuesto de discriminación?”, *Revista General de Derecho Europeo*, 2013, núm. 29, pág. 3, citando las conclusiones del Abogado General Jacobs en el asunto *Lindöfer* (C-227/04).

⁶ Nos encontramos, como indica G. Loy, “Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età”, *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2008, I, pág. 524, ante “la más democrática de las discriminaciones”.

⁷ Cuestión sobre la que ha llamado especialmente la atención M. P. Monaco, “La discriminación por razón de edad y discapacidad en la Unión Europea. Un análisis desde el derecho italiano”, *Relaciones Laborales*, 2013, núm. 5, pág. 112.

La juventud aparece, así, normalmente asociada a la inmadurez y la falta de experiencia, en tanto que la madurez se presenta vinculada con el deterioro físico, la obsolescencia de los conocimientos, la falta de flexibilidad y de interés por adquirir nuevos saberes o la incapacidad de adaptación a las nuevas tecnologías, por aludir aquí solo algunos de los estereotipos más frecuentes⁸. Poco importa que la evidencia científica ponga de manifiesto que la edad constituye un fenómeno altamente individualizado, que depende en gran medida de la singularidad de cada sujeto⁹. Finalmente, estos estereotipos terminan por impregnar el sistema de creencias de los individuos, impulsándolos a adoptar decisiones en perjuicio de los integrantes de ambos colectivos.

La conjunción de estos dos órdenes de circunstancias hace posible que las diferencias de trato basadas en la edad sean por lo general toleradas con más facilidad y no generen las resistencias que suelen acompañar a las discriminaciones por otras causas. De un lado, porque el carácter variable de la edad permite entender que esas diferencias de trato no se dirigen contra la persona en sí, ya que no afectan a un rasgo que le es inherente, sino que se esgrimen exclusivamente frente a un atributo contingente y mutable de la misma, pese a que, como es evidente, la persona “es” en cada momento “con” la edad que tiene. Pero, del otro lado, también, porque los procesos de maduración y envejecimiento proporcionan una base objetiva de la que normalmente “se cuelgan” los estereotipos negativos asociados a la edad, al ofrecer un aparato aparentemente neutro y racional de justificaciones para la adopción de decisiones perjudiciales para los trabajadores jóvenes y de edad avanzada. Las conductas discriminatorias se “visten”, así, de una objetividad, e incluso de una apariencia de racionalidad económica y social, de las que carecen, al estar basadas en un criterio de distinción “grosero, indirecto y rígido”¹⁰, incapaz de reflejar la diversidad de situaciones particulares que dentro de él pueden cobijarse, como es el de la edad.

Es más, las propias consecuencias negativas de la aplicación de estos estereotipos, que suelen medirse especialmente en términos de exclusión del mercado de trabajo, están en condiciones de ser utilizadas, a su vez, como otros tantos motivos adicionales de justificación de la introducción, no solo de medidas especiales de protección y actuaciones de carácter positivo dirigidas a compensar los efectos de esa exclusión sobre las personas que la padecen, sino de

⁸ Ampliamente, J. Cabeza Pereiro, “Estereotipos vinculados a la edad”, en J. Cabeza Pereiro y B. Cardona Rubert (Coordinadores), *Edad, discriminación y derechos*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2018, págs. 97-118.

⁹ Como apunta J. Mercader Uguina, “Bases para la construcción del juicio de no discriminación por razón de edad”, en J. Mercader Uguina, *Trabajadores maduros. Un análisis interdisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid, Ed. Lex Nova, 2009, pág. 25, pág. 26.

¹⁰ De acuerdo con la calificación hecha en su día por S. González Ortega, “La discriminación por razón de la edad”, *Temas Laborales*, 2001, núm. 59, pág. 108.

diferencias de trato de carácter perjudicial, presuntamente encaminadas a reforzar la empleabilidad de los integrantes del colectivo afectado mediante una reducción de las garantías y los derechos que les corresponden, con el fin de convertir en más “atractiva” su contratación para el empresariado. Pudiéndose llegar incluso, a partir de esta misma realidad inducida por el impacto de los prejuicios edadistas, a la adopción de actuaciones que, partiendo de la diferencia de posiciones existente entre los trabajadores mayores y los trabajadores jóvenes, optan por perjudicar a los primeros, normalmente favoreciendo su expulsión del mercado de trabajo, con el pretendido propósito de beneficiar a estos últimos¹¹. Emergen así las consideraciones de política de empleo como aval de las distinciones de signo peyorativo asociadas a la edad.

Lo indicado hasta aquí no supone que no sea posible establecer distinciones entre trabajadores en función de la edad. Ni que no sea válido adoptar medidas de política de empleo para hacer frente a la situación de desventaja en la que se sitúan algunos de ellos en atención a esa circunstancia. Como se ha dicho, dado que “la edad es un hecho biológico que acompaña y transforma a la persona y que tiene efectos en la capacidad laboral”, está en condiciones de “generar diferencias justificadas”¹². Resulta claro, sin embargo, que en un sistema basado en la garantía del principio de no discriminación por razón de edad esas diferencias de trato solo encontrarán justificación de manera excepcional, cuando el recurso a la edad represente una fórmula objetiva de asignación de consecuencias desprovista de todo potencial segregador. De igual modo, la puesta en marcha de acciones en el terreno de la política de empleo constituye no solo una posibilidad sino una necesidad, a la vista del negativo impacto que sobre él tienen los estereotipos basados en la edad. No obstante, habrá de tratarse de medidas que se dirijan a paliar la situación de exclusión en la que se encuentran las personas integradas en los colectivos que se busca proteger. Y no, por supuesto, a reforzarla, ocasionándoles perjuicios por esa circunstancia.

Precisamente, en la necesidad de distinguir entre las dos clases de actuaciones legítimas que han sido indicadas y aquellas que, más allá de la retórica, se fundan en estereotipos o precogniciones negativas sobre la edad o tienen un impacto perjudicial sobre las personas integradas en los colectivos afectados, contribuyendo a reforzar su situación de exclusión, radica la enorme dificultad de la tutela jurídica de este singular factor de discriminación. Los siguientes apartados servirán para tomar buena cuenta de ello.

¹¹ Una visión especialmente crítica de estas prácticas, avaladas “sobre la base de un razonamiento aparentemente indiscutible: la más fácil expulsión o la jubilación anticipada de los trabajadores anciano favorece la entrada de los jóvenes en el mercado laboral”, puede verse en G. Loy, “El empleo de los trabajadores maduros. Marco general”, en J. Mercader Uguina, *Trabajadores maduros. Un análisis interdisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid, Lex Nova, 2009, págs. 75-76.

¹² M. Rodríguez-Piñero, “Discriminación por razón de edad y trabajadores jóvenes”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2017, núm. 11, pág. 1034.

2. EL DEVALUADO VALOR DE LA EDAD EN EL DERECHO ANTI-DISCRIMINATORIO DE LA UNIÓN EUROPEA

La evolución del tratamiento jurídico de la edad como causa de discriminación dentro del Derecho de la Unión Europea constituye una buena muestra, no solo de los dilemas a los que se ve sometido cualquier intento de regulación de este factor, sino de los contradictorios resultados a los que puede dar lugar.

Es indudable que, a la luz de lo dispuesto por el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales, que prohíbe de forma expresa las discriminaciones ejercidas por razón de edad, y el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la misma, que encomienda al Consejo la adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de edad, nos encontramos delante de un componente esencial del Derecho Antidiscriminatorio de la Unión, cuya tutela ha de ser garantizada con la mayor intensidad por las normas que se expidan en su aplicación.

No es esta, sin embargo, la conclusión que se desprende del examen del contenido de la Directiva 2000/78/CE, aprobada con el objeto de “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación”, de acuerdo con lo indicado por su artículo 1. Antes bien, el importante número de excepciones que a la protección frente a las discriminaciones fundadas en la edad impone esta norma en sus artículos siguientes, de las que se dará cuenta inmediatamente, así como el hecho de que estas excepciones se vinculen a consideraciones de política legislativa como las que han sido apuntadas en el apartado anterior, conducen de manera directa a dudar de la virtualidad protectora del régimen jurídico que se le ofrece¹³ e incluso a poner en entredicho su pertenencia al bloque regulador de la materia¹⁴. De allí que la discriminación por edad haya sido considerada, pese a su reconocimiento al máximo nivel dentro del Derecho de la Unión, como una causa de discriminación de menor entidad e importancia, que es objeto de un nivel de protección claramente inferior al de las

¹³ Así, desde un inicio, M. Rodríguez-Piñero, “Discriminación por edad y jubilación forzosa en convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, 2008, núm. 1, pág. 24, para quién, aunque el principio antidiscriminatorio se vio reforzado por el Tratado y la Carta de Niza, “pierde la mayor parte de su sentido cuando se desarrolla por la Directiva”. Igualmente, E. Martín Puebla, “Igualdad de trato y no discriminación por edad, discapacidad y orientación sexual”, *Trabajo y Derecho*, Monográfico núm. 7, pág. 5 del texto en formato digital, en opinión del cual el “amplio y variado número de excepciones” introducidas contribuye “en cierto modo a banalizar las diferencias de trato por razón de edad”.

¹⁴ En la medida en que las excepciones consentidas “permitirían justificar también las discriminaciones directas”, según apunta G. Loy, “Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età”, cit., pág. 524. Esta es una observación que, como veremos, no resulta desencaminada a la luz de lo que se dirá más adelante.

demás, que no se encuentran sometidas dentro de la Directiva a un nivel semejante de salvedades¹⁵.

¿Cuáles son estas excepciones y por qué es posible sostener que conllevan una minusvaloración de la edad como potencial factor de diferenciación social ilegítima?

El núcleo de la diferencia de trato dada a la edad respecto del sexo y las demás causas de discriminación previstas por la Directiva se encuentra en su artículo 6, al que se asigna la significativa rúbrica de “justificación de las diferencias de trato por motivos de edad”, y particularmente en su apartado 1. La razón de ser de este precepto aparece recogida en el considerando 25 de la misma. De acuerdo con este, “la prohibición de discriminación por razones de edad” –y no, por tanto, la introducción de diferencias de trato basadas en ella– “constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo”. A despecho de lo cual el mismo reconoce a continuación que “en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad”, siendo por ello “esencial distinguir las diferencias de trato justificadas”, en particular “por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional”, en tanto que “debe prohibirse la discriminación”.

El legislador da entrada, de este modo, a los objetivos de política de empleo, postulándolos como posibles elementos de justificación de la introducción de desigualdades fundadas en la edad, pero lo hace introduciendo a la vez la necesidad de evitar que estos puedan operar como factores creadores de discriminaciones. Esta es una observación que, aun dentro de su calculada ambigüedad, permite deducir que los instrumentos de la política de empleo se encuentran subordinados a la tutela del derecho a la no discriminación por razón de edad, no pudiendo atentar contra ella o ponerla en suspenso. La contundencia de esta conclusión se desdibuja por completo, no obstante, cuando se analiza la formulación dada por el legislador comunitario al precepto que nos ocupa.

Ahora bien, entrando ya en el análisis del contenido del artículo 6.1, es importante empezar por destacar que, bien mirado, este establece en realidad un único supuesto en el que las diferencias de trato establecidas por los Estados –y, por tanto, no por los particulares– “no constituirán discriminación” por razón de edad: aquél en el que las mismas se encuentren “justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima”. Bien que añadiendo expresamente a continuación que entre estas últimas deben considerarse incluidos “los objetivos legítimos de

¹⁵ M. A. Ballester Pastor, “El tratamiento de la edad en el Derecho comunitario”, en M. A. Ballester Pastor (Coordinadora), *La transposición del principio antidiscriminatorio al ordenamiento laboral español*, Valencia, Tirant lo blanch, 2010, págs. 96-99, aludiendo, en función de ello, a “el carácter secundario e incluso marginal de la edad como causa de discriminación prohibida”.

las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional”. Y precisando que esto solo será posible “si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios”. La norma exige así, como se ha puesto de relieve, un elemento finalista (un fin legítimo asociado a la política de empleo que sea capaz de ofrecer una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato por razón de edad introducida) y un elemento instrumental (el recurso a medios que resulten adecuados y necesarios para su plasmación)¹⁶, pero sin aportar precisión alguna sobre los alcances de ambos.

Lo anterior ha determinado que esta definición general del supuesto haya sido objeto de muy severas críticas, prácticamente unánimes además, debido a su falta de precisión y al carácter amplio, abierto e incluso ambiguo de los términos que emplea¹⁷. Especial atención se ha prestado en este caso al parámetro de la “finalidad legítima”, que, de la manera como aparece formulado, ha sido considerado como una suerte de “colador”, capaz de permitir lecturas muy diversas en torno a los alcances de la excepción así formulada¹⁸.

De todas formas, siendo cierto que el párrafo primero del artículo 6.1 ofrece un espacio interpretativo singularmente elástico, que permite al Tribunal de Justicia especificar caso por caso la justificación o no de las excepciones impuestas a la prohibición¹⁹, tampoco parece que convierta su introducción en una potestad absolutamente discrecional de los Estados. En primer lugar, porque la relevancia que dentro del sistema de derechos fundamentales de la Unión posee la prohibición de discriminación por razón de edad impide que cualquier finalidad pueda ser considerada, sin más, adecuada para imponerse frente a ella. Por el contrario, seguramente esta deberá encontrarse vinculada a la tutela de un derecho fundamental o un bien o interés de importancia al menos equivalente al derecho a la no discriminación²⁰. Y, en segundo lugar, porque la preceptiva adecuación y necesidad de los medios respecto de la finalidad perseguida puede ser reconducida sin excesivos forzamientos a la aplicación del juicio o test de proporcionalidad que, con carácter general, se aplica a la valoración de las medidas limitativas de derechos fundamentales²¹. Una observación que permite considerar abierto el camino a la legitimidad exclusivamente a las distinciones basadas en la edad que, además de ser idóneas para conseguir la finalidad legítima de política de

¹⁶ Op. cit., pág. 102.

¹⁷ Por todos, E. Martín Puebla, “Igualdad de trato y no discriminación por edad, discapacidad y orientación sexual”, cit., pág. 5.

¹⁸ En palabras de M. Falsone, “La discriminazione per età nella giurisprudenza recente della Corte di giustizia”, *Questione Lavoro*, 2011, Vol. I, pág. 21.

¹⁹ Op. cit., pág. 19.

²⁰ Como postula G. Loy, “Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età”, cit., págs. 524-526.

²¹ M. Falsone, op. cit., pág. 24.

empleo perseguida con su imposición y mortificar en la menor medida posible la paridad de tratamiento, pueda entenderse que tutelan intereses susceptibles de ser considerados prioritarios de acuerdo con el sistema de valores del ordenamiento de la Unión y las circunstancias del caso concreto²².

Más allá de estas observaciones, es importante destacar que, del modo recién descrito, el legislador comunitario termina por trasladar a las discriminaciones por razón de edad en general el esquema particular de justificación de los supuestos de discriminación indirecta contenido en el artículo 2.2.b de la Directiva, de acuerdo con el cual “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros” susceptibles de ocasionar “una desventaja particular” a personas poseedoras de un rasgo protegido no serán consideradas discriminatorias, si pueden “justificarse objetivamente con una finalidad legítima” y “los medios para la concesión” de esta última son “adecuados y necesarios”²³. Esto supone que, a diferencia de lo que ocurre con las restantes causas de discriminación cubiertas por la Directiva, tratándose de la edad, no solo los supuestos sospechosos de dar lugar a discriminaciones indirectas están sujetos al esquema abierto de justificación asociado a la aplicación del principio de proporcionalidad, sino también aquellos en los que sea posible apreciar la existencia de discriminación directa por esta causa. Es decir, las situaciones en las que una persona “haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga” por razón de su edad.

Es evidente que, en el caso de las discriminaciones indirectas, la extensión del espacio de ilicitud a disposiciones, criterios o prácticas solo indirectamente vinculadas a un factor prohibido requiere ser compensada mediante el reconocimiento de la posibilidad de alegar la existencia de razones objetivas que puedan servir de fundamento para la conducta sospechosamente discriminatoria²⁴. Aquí, la extensión del ámbito de ilicitud necesita verse compensada por una paralela dilatación de las justificaciones susceptibles de ser aducidas, haciendo posible la alegación de un abanico abierto de causas de justificación²⁵. Nada de esto es predicable de las discriminaciones directas. Antes bien, debido a su gravedad y a su carácter intolerable, las discriminaciones directas no admiten ninguna justificación²⁶. Si

²² Véase, con carácter general, C. Bernal Pulido, *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*, Madrid, CEPC, 2007, 3ª Edic.

²³ En la misma dirección, A. Álvarez Del Cuvillo, *El concepto de discriminación grupal y su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pág. 220.

²⁴ M. Barbera, “Principi di eguaglianza e divieti di discriminazione”, en M. Barbera y A. Guarizo (Editoras), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, Torino, 2019, pág. 59.

²⁵ Loc. cit.

²⁶ Según destaca P. Charro, “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en M. E. Casas Baamonde, I. García-Perrote Escartín, R. Gil Albuquerque, A. Gómez García-Bernal y A. V. Sempere Navarro (Directores), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación*

acaso, únicamente un número finito de excepciones previamente establecidas²⁷, asociadas a supuestos en los que la consideración de una característica asociada a uno de los factores prohibidos se encuentra desprovista del efecto perjudicial y segregador propio de la discriminación. Cosa que ocurre, en particular, dentro del esquema de la Directiva, con los supuestos en que una característica de este tipo puede ser considerada un “requisito profesional esencial y determinante” para el desarrollo de una concreta actividad profesional, de acuerdo con su artículo 4.1.

¿Cuáles son las consecuencias de esta llamativa extensión del esquema abierto de justificación de las discriminaciones indirectas, en cuyo núcleo se encuentra la ponderación, a las discriminaciones directas por causa de la edad?

La respuesta es sencilla: nada más y nada menos que la admisión explícita de que es posible introducir tratamientos directamente desfavorables en perjuicio de las personas de un determinado grupo etario, fundados además de manera explícita en esta circunstancia, siempre que detrás de ellos se encuentre un objetivo de política de empleo y los medios previstos para alcanzarlo puedan ser considerados adecuados y necesarios. Las discriminaciones directas por razón de edad se encuentran, así pues, justificadas dentro de la Directiva, cuando vengan avaladas por la intención de intervenir en el mercado de trabajo y sus fórmulas de aplicación guarden coherencia con ella. El contraste con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de acuerdo con el cual se encuentra prohibida “toda discriminación” y “en particular la ejercida por razón de (...) edad”, resulta aquí evidente. La Directiva abre con ello un indeterminado espacio para que las personas pertenecientes a los colectivos vulnerables por razón de su edad puedan ser instrumentalizadas en aras de la consecución de esa clase de objetivos, poniendo entre paréntesis la protección que su situación de vulnerabilidad requiere de acuerdo con el Derecho Originario de la Unión y afectando de tal forma su dignidad²⁸.

Por si alguna duda cupiese sobre esta posibilidad, la completa subordinación de la protección frente a la discriminación por edad a los objetivos de política de empleo se refleja a continuación a través de la inclusión en el propio apartado 1 del artículo 6, de un amplio y generoso listado²⁹, meramente ejemplificativo además, de “diferencias de trato” susceptibles de ser puestas en práctica por los Estados en aplicación de la previsión general que acaba de ser comentada. Estas

por el Tribunal de Justicia, Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado-FIDE, 2023, págs. 317-318.

²⁷ M. Barbera, loc. cit.

²⁸ Como observa críticamente A. Álvarez Del Cuvillo, op. cit., págs. 220-221.

²⁹ Como lo califica C. H. Preciado Domenech, “La discriminación por razón de edad”, en M. E. Casas Baamonde, I. García-Perrote Escartín, R. Gil Albuquerque, A. Gómez García-Bernal y A. V. Sempere Navarro (Directores), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado-FIDE, 2023, pág. 415.

son actuaciones que pueden ser agrupadas, en función de las justificaciones que pueden servirles de fundamento, en los tres bloques diferenciados que se examinan a continuación.

El primero de estos bloques incluye un catálogo indeterminado de medidas susceptibles de ser adoptadas, tanto respecto de los “jóvenes”, como de los “trabajadores de mayor edad” e incluso de “los que tengan personas a su cargo”³⁰, “con vistas a favorecer su inserción profesional” o “garantizar” su “protección”. El apartado a) del artículo 6.1 alude aquí, como opciones posibles, al establecimiento de “condiciones especiales”, no solo “de acceso al empleo y a la formación profesional”, sino también “de trabajo, incluidas las condiciones de despido”. La habilitación no puede ser, de esta manera, más amplia, puesto que está en capacidad de abarcar diferencias de trato en prácticamente todos los extremos del régimen jurídico de la relación de trabajo y la totalidad de las condiciones laborales, siempre que estas tengan como objetivo la promoción del acceso al empleo o la tutela de quienes pertenezcan a dichos colectivos. O, por decirlo con los términos empleados por el párrafo 1, siempre que pueda establecerse su vinculación a “objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional”.

Encuadrables aquí resultan, en consecuencia, entre otras muchas actuaciones posibles, la previsión de ventajas y ayudas dirigidas a fomentar la contratación, la reinserción profesional o el mantenimiento del empleo de los jóvenes o los mayores, el diseño de ofertas formativas específicas dirigidas a unos u otros, en el primer caso para favorecer el inicio de sus carreras profesionales y en el segundo para promover su actualización y recualificación, la creación de fórmulas singulares de contratación, se trate de contratos para jóvenes, dirigidos a propiciar su inserción o a permitirles una primera experiencia profesional o aprendizaje inicial, o para mayores, con vistas en este caso a evitar su exclusión definitiva del mercado de trabajo³¹. Incluso, caben aquí las decisiones que supongan, tanto una superior garantía como un aligeramiento de la protección frente al despido.

La norma no se abre, en consecuencia, solo a la previsión de medidas de acción positiva y mecanismos especiales de protección en beneficio de los integrantes de los colectivos comprendidos, sino también a la introducción de tratos peyorativos o reductores de derechos y garantías, encaminados a hacer menos gravosa o más “atractiva” desde el punto de vista de los costes empresariales su contratación o su mantenimiento en el empleo³². La expresa referencia a las “condiciones de

³⁰ Referencia extravagante que seguramente debe ser interpretada en este contexto como vinculada a la necesidad de combatir las dificultades de inserción laboral y compatibilización entre sus obligaciones familiares y el empleo que suelen atravesar quienes tienen personas a su cargo, en buena parte mayores.

³¹ Véase, S. González Ortega, “La discriminación por razón de la edad”, cit., pág. 105.

³² De hecho, como observa M. A. Ballester Pastor, “El tratamiento de la edad en el Derecho comunitario”, cit., pág. 109, la Directiva se refiere, legitimándolas, a las medidas de “acción positiva”

despido”, en particular, no solo parece apuntar claramente en esta dirección, sino estar dirigida a legitimar prácticas existentes en algunos Estados miembros. Toda una línea de política de empleo, de eficacia indemostrable³³ pero de consecuencias negativas ciertas sobre la configuración de los mercados de trabajo nacionales, como es la del recurso a la reducción de la protección laboral con tales fines, recibe de esta forma el aval explícito de la Directiva. Es más, tal y como aparece formulado el precepto, da la impresión de que su objetivo no es solo legitimar las actuaciones existentes, sino también “dar ideas” a quienes no hayan optado por introducirlas hasta el momento o se planteen profundizar en ellas. La opción de legitimar las discriminaciones directas por razón de edad siempre que estén inspiradas en motivos asociados a la política de empleo resulta aquí difícil de disimular³⁴.

A diferencia de lo que ocurre con el primer bloque, los dos siguientes se ocupan de establecer, como se ha indicado con crudeza, nada menos que autorizaciones para restringir o incluso impedir el acceso al empleo por razón de edad en perjuicio de las personas incluidas en los colectivos supuestamente protegidos³⁵.

La primera de estas autorizaciones, prevista por el apartado b) del artículo 6.1, se relaciona con la introducción de “condiciones mínimas” de “edad”, “experiencia profesional” o “antigüedad en el trabajo” a los efectos de “acceder al empleo” o a “determinadas ventajas” relacionadas con él. En este caso la norma tiene como destinatarios principales a los trabajadores jóvenes y persigue excluir de plano el carácter discriminatorio de la introducción de requisitos como los apuntados, que atañen a estos de forma directa, en el caso de la edad, o que pueden afectarlos de manera indirecta con mayor probabilidad, tratándose de la experiencia y la antigüedad.

La habilitación permite, de tal forma, no sólo negar que la introducción de una edad mínima para el acceso al empleo o a ciertas condiciones laborales suponga discriminación directa, sino que pueda establecerse incluso la existencia de una discriminación indirecta a partir de la exigencia de una cierta experiencia

dirigidas a “prevenir o compensar las desventajas” ocasionadas por la edad y las demás causas de discriminación en su artículo 7. Lo que conduce a entender que el artículo 6.1.a) constituye un supuesto diferenciado, que comprende tanto “beneficios de acción afirmativa” como tratamientos peyorativos para el colectivo al que afectan.

³³ Véase, en particular, P. Gimeno Díaz De Atauri, “La diferenciación y la discriminación por razón de edad y su impacto en la negociación colectiva”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2025, núm. 488, pág. 79, aludiendo a la producción en estos casos de un efecto análogo al denominado “peso muerto de las subvenciones”, de acuerdo con el cual unas contrataciones que se hubieran realizado de todas formas se canalizan, bajo peores condiciones, hacia otras personas por razones de edad.

³⁴ Como insinúa M. P. Monaco, “La discriminación por razón de edad y discapacidad en la Unión Europea. Un análisis desde el Derecho italiano”, cit., pág. 117.

³⁵ Nuevamente, P. Gimeno Díaz De Atauri, op. cit., pág. 80.

o la antigüedad, incluso cuando la medida introduzca “una desventaja particular” a los trabajadores de menor edad, por utilizar los términos del artículo 2.2.b) de la Directiva. De tal forma, factores susceptibles de ostentar un notorio contenido discriminatorio, tanto directo como indirecto, aparecen expresamente referenciados como motivos admisibles para la introducción de diferencias de trato de un evidente carácter desfavorable o restrictivo de derechos³⁶. Es más, de modo distinto a lo previsto en el apartado anterior, en este la introducción de esta clase de condicionamientos no aparece vinculada a finalidad alguna, ni de política de empleo ni de otra naturaleza. La posibilidad de tratamientos diferenciados en detrimento de los trabajadores jóvenes aparece configurada, por tanto, con un sorprendente carácter incondicionado, sobre el cual han de prevalecer, en todo caso, los requerimientos de carácter general previstos por el precepto, que exigen, al menos, su vinculación a “objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional”³⁷. Sin que esta observación sirva para negar su notorio potencial discriminatorio, de acuerdo con lo que se ha indicado antes.

Finalmente, el apartado c) del artículo 6.1 contempla, como tercer bloque de actuaciones expresamente habilitadas, una situación inversa a la anterior, susceptible de afectar esencialmente a los trabajadores de mayor edad. Esta se vincula con la previsión de “una edad máxima para la contratación” basada “en los requisitos de formación del puesto” del que se trate o “en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación”. La norma se dirige en este caso a conjurar la potencial consideración del referido comportamiento, en sus dos vertientes, como constitutivo de un supuesto de discriminación indirecta por aplicación de lo previsto por el artículo 2.2.b) de la propia Directiva, dada la evidente “desventaja particular” que conlleva la fijación de un tope cronológico a efectos del acceso al empleo para los integrantes del referido colectivo³⁸.

La previsión de esta sorprendente excepción resulta criticable desde su raíz. En primer lugar, porque resulta absolutamente claro que las exigencias formativas necesarias para el desempeño de un determinado puesto de trabajo pueden –y, en consecuencia, deben– formularse directamente, teniendo en cuenta los conocimientos previos, la formación recibida, las aptitudes para ampliarla y adaptarla, la predisposición para adquirir nuevas experiencias, entre otros elementos de juicio susceptibles de valorarse de forma individual, sin que sea legítimo, por

³⁶ M. A. Ballester Pastor, “El tratamiento de la edad en el Derecho comunitario”, cit., pág. 111.

³⁷ M. A. Ballester Pastor, “Evolución del principio antidiscriminatorio comunitario: un análisis preliminar”, en M. A. Ballester Pastor (Coordinadora), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo blanch, Valencia, 2010, pág. 66.

³⁸ Vid., destacando esta dimensión del supuesto, una vez más, M. A. Ballester Pastor, esta vez en “El tratamiento de la edad en el Derecho comunitario”, cit., pág. 112.

tanto, acudir a un referente rígido e indiscutible, de claro potencial discriminatorio, como la edad³⁹. Pero, en segundo lugar, porque la imposición de una edad máxima de contratación basada, no en razones vinculadas con las aptitudes del trabajador, sino de pura conveniencia empresarial, como son las relacionadas con la existencia de un período de tiempo disponible antes de la jubilación suficientemente amplio como para permitir al empresario rentabilizar la inversión realizada⁴⁰, resulta de “de imposible justificación”, máxime cuando existen otros instrumentos, como la previsión de pactos de permanencia, que permitirían atender ese interés sin tener que poner entre paréntesis el derecho estos trabajadores a no sufrir discriminaciones por razón de su edad⁴¹.

Es importante observar, de otro lado, que de acuerdo con el tenor literal del artículo 6.1 de la Directiva, la introducción de especificaciones de carácter singular de cada una de las referidas circunstancias justificadoras de las desigualdades de trato por razón de edad corresponde de forma exclusiva a los Estados miembros. Y no a cualquier otra fuente no estatal⁴². Esto supone, más aún a la vista de sus profundos efectos adversos sobre el principio de no discriminación por razón de edad, una clara negación de competencia a la autonomía colectiva para introducir diferencias de tratamiento apoyadas en tales circunstancias a falta de una norma estatal habilitante. A esta suerte de reserva legal implícita, susceptible de ser interpretada como garantía de un uso restrictivo de las posibilidades abiertas por el precepto, se añade, la previsión por el artículo 16.b) de la Directiva del deber de los Estados miembros de adoptar las medidas que resulten necesarias para que se declaren nulas o se modifiquen “todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos”. La autonomía colectiva tiene vedado, en consecuencia, de acuerdo con el texto de la Directiva, el acceso a las fórmulas de regulación diferenciadora fundadas en la edad, tan cuestionables por otra parte, que la norma comunitaria autoriza a adoptar exclusivamente al legislador.

³⁹ S. González Ortega, “La discriminación por razón de la edad”, cit., págs. 107-108.

⁴⁰ Como indica con contundencia P. Gimeno Díaz De Atauri, “La diferenciación y la discriminación por razón de edad y su impacto en la negociación colectiva”, cit., pág. 80, lo que se permite en este caso es nada menos que “prohibir el acceso al empleo a quienes no vayan a amortizar la inversión”.

⁴¹ Nuevamente, S. González Ortega, op. cit., pág. 108, quien destaca que nos encontramos aquí ante “una exigencia puramente económica, fruto del análisis comparativo entre coste empresarial (en tiempo de adaptación, en formación, en inmediata o cercana sustitución) y rentabilidad del mismo, que requeriría un tiempo mínimo para manifestarse de forma positiva”. Añadiendo que, “tratándose de una exigencia económica”, “valorable pero no absoluta y que puede satisfacerse por otros medios”, “no puede subordinarse de forma total a la misma el empleo” de los trabajadores, “discriminándolos por razón de edad”.

⁴² Como destaca con especial énfasis G. Loy, “Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età”, cit., pág. 527.

Muy distinto ha sido, no obstante, el criterio del Tribunal de Justicia sobre esta cuestión, que ha optado por declarar, a partir de la Sentencia *Palacios de la Villa*⁴³, que los interlocutores sociales y no solo los Estados se encuentran habilitados para introducir medidas de ruptura de la paridad de tratamiento por causa de edad. No obstante, inmediatamente después se ha encargado de aclarar que, aun teniendo las distinciones por razón de edad introducidas a través de un convenio colectivo una naturaleza distinta a las adoptadas por los Estados, puesto que buscan establecer, en ejercicio del derecho a la negociación colectiva, un equilibrio de intereses entre quienes los suscriben, como apunta la Sentencia *Rosenbladt*⁴⁴, su adopción está sujeta a igualmente al marco regulador establecido por la Directiva, por lo que las partes negociadoras deben actuar a la hora de establecerlas respetando sus previsiones, según puede leerse, entre otras, en la Sentencia *Hennings*⁴⁵.

En cualquier caso, llegados a este punto es importante señalar que el carácter amplio, abierto y en buena medida indeterminado, tanto de la cláusula general contenida en el artículo 6.1, como de los tres grupos de excepciones admitidas por este a renglón seguido, deja en manos del Tribunal de Justicia la determinación precisa de sus respectivos alcances. Esta es una tarea que, dado el sentido general de la norma, no puede estar guiada sino por el objetivo limitar en la mayor medida posible las posibilidades de ruptura del derecho fundamental a la no discriminación por razón de edad, mediante una rigurosa aplicación de los requisitos y garantías a los que debe encontrarse sometida cualquier medida que introduzca salvedades a su aplicación. Particularmente importante resulta aquí, como se ha apuntado, una exigencia estricta de los elementos finalista e instrumental requeridos por el precepto, así como el requerimiento de una mayor necesidad de justificación de las desigualdades introducidas, a la vista del carácter directo de las discriminaciones que están en condiciones de producir⁴⁶. Por supuesto, de no optarse por afirmar la oposición de la norma a las previsiones sobre la materia contenidas en el Derecho Originario de la Unión.

El Tribunal de Justicia, sin embargo, no parece haber asumido esta tarea inspirado, al menos de forma clara, por dicho objetivo. Si bien la edad ha sido, quizá por tratarse de un factor de discriminación tan frecuente como poco atendido, aquél que mayor litigiosidad ha generado de todos los contemplados por

⁴³ STJUE 10 de octubre de 2007, asunto C-411/05.

⁴⁴ STJUE DE12 de octubre de 2010, asunto C-45/09.

⁴⁵ STJUE de 8 de septiembre de 2011, asuntos acumulados C-297/10 y C-298/10. Es más, el hecho de aparecer recogidas en un convenio ha sido visto por el Tribunal, de manera harto llamativa, en especial en las Sentencias *Palacios de la Villa* y *Rosenbladt*, como un elemento adicional de legitimación de las medidas consideradas, en ambos casos cláusulas de jubilación forzosa, en atención a su presunta capacidad de tener en cuenta no solo la situación global del mercado de trabajo sino las características de los puestos de trabajo de los que se trate.

⁴⁶ De acuerdo con la propuesta de M. A. Ballester Pastor, “Evolución del principio antidiscriminatorio comunitario: un análisis preliminar”, cit., pág. 70.

la Directiva, el resultado de su intervención no ha estado representado por una jurisprudencia que se destaque especialmente por el celo puesto, si no en la lucha frontal contra las discriminaciones directas o indirectas introducidas por dicha causa, al menos en la aplicación rigurosa de los requisitos previstos por la Directiva para su materialización en los supuestos previstos por la norma. Al extremo de haber llegado a ser calificada de “minimalista”⁴⁷, “condescendiente”⁴⁸ o, en todo caso, dispensadora de “un ámbito muy liviano de protección”⁴⁹, en especial debido al escaso rigor mostrado a la hora de aplicar los requisitos de orden finalista e instrumental a los que están sometidas las medidas limitativas de la exigencia no discriminación por edad de acuerdo con la Directiva.

Lo cierto es que, además de liviana, dicha jurisprudencia, puede ser calificada también de oscilante y en buena medida contradictoria. Carente, en todo caso, como se ha dicho, de la sistematicidad que sería necesaria para cumplir al menos con la misión de reconstruir con un mínimo rigor los vacilantes confines dentro de los cuales la Directiva dispensa su protección a la edad⁵⁰.

Dentro de ella conviven, así, sentencias que llevan a cabo un cuidadoso análisis, tanto de la legitimidad de los fines perseguidos por el legislador, como del carácter adecuado, necesario y proporcionado de los medios empleados por este, lo cual conduce al Tribunal de Justicia a declarar la no adecuación de la medida sometida a examen a las previsiones de la Directiva, como ocurre señaladamente con la Sentencia *Mangold*⁵¹, con otras en las que se registra la tendencia a considerar la introducción de diferencias de trato basadas en la edad como un aspecto más de la regulación del mercado de trabajo antes que como una excepción a la aplicación de principio de igualdad y los derechos fundamentales de las personas⁵², dada la facilidad con la que admiten, no solo el carácter legítimo de los objetivos presuntamente inspiradores de las medidas examinadas, sino su aptitud para favorecer el alcance de estos, en especial en lo que se refiere a la creación o el mantenimiento del empleo, mientras soslayan el análisis de la necesidad y, menos aún, la proporcionalidad, de su puesta en práctica, conforme se aprecia en especial

⁴⁷ Por M. P. Monaco, “La discriminación por razón de edad y discapacidad en la Unión Europea. Un análisis desde el derecho italiano”, cit., pág. 117.

⁴⁸ En opinión de J. Cabeza Pereiro, “La discriminación por edad: realidades y desafíos. Una aproximación”, cit., pág. 12.

⁴⁹ Así, M. A. Ballester Pastor, “El tratamiento de la edad en el Derecho comunitario”, cit., pág. 106.

⁵⁰ Conforme afirma R. Morato García, “Cese forzoso por edad y negociación colectiva: ¿un supuesto de discriminación?”, cit., pág. 11.

⁵¹ STJUE de 22 de noviembre de 2005, asunto C-144/04.

⁵² En palabras, nuevamente, de M. P. Monaco, loc. cit., que atribuye esta cualidad al conjunto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre la materia.

en las muy conocidas Sentencias *Herrera*⁵³, *Palacios de la Villa y Rosenblatt*, así como en la más reciente Sentencia *Abercrombie*, particularmente expresiva de esta limitación⁵⁴. La mayor parte de pronunciamientos de la máxima instancia judicial comunitaria, sin embargo, se mueve en un punto intermedio, optando con frecuencia por declarar la falta de conformidad con la Directiva de las actuaciones sometidas a examen, bien por no considerarlas idóneas o adecuadas para alcanzar el resultado que animaría su introducción o carecer de vinculación con él, según se aprecia singularmente en las Sentencias *Hutter y Kükükdeveci*⁵⁵, o bien por estimar que excedían de lo necesario para lograrlo, en particular en atención a la posibilidad de recurrir con el mismo fin a otros medios menos restrictivos o no relacionados directamente con la edad, como acontece, entre otras, con las Sentencias *Hennings, Prigge, Vital Pérez, Specht o Unland*⁵⁶.

Es claro que una jurisprudencia de estas características no solo no parece capaz de poner un límite claro a las inclinaciones favorables a la devaluación del valor de la edad como factor de discriminación subyacentes a la Directiva, sino que es capaz de reforzarlas. Y no solo por su carácter contradictorio y la notoria laxitud de las decisiones que se sitúan en el extremo menos garantista de la escala, que parecen basarse en una suerte de fundamentación apriorística o incluso “tautológica”⁵⁷ de la validez de las medidas consideradas, en particular cuando se trata de restricciones de derechos para hacer más atractiva la contratación de los afectados o promover el empleo de otros colectivos. Es que incluso si prestamos atención a las sentencias que se sitúan en el punto intermedio de esa escala, el resultado no termina de resultar satisfactorio, puesto que la sola consideración que se hace de la adecuación y necesidad de las medidas consideradas, sin entrar nunca a valorar el carácter proporcionado o no de su introducción, es capaz de dar a entender que cualquier actuación susceptible de ser adscrita a objetivos de política de empleo podrá terminar por ser considerada legítima siempre que se muestre, de cualquier forma, apta para promover su consecución y no exista otra actuación menos agresiva capaz de hacerlo. Sin que importe su mayor o menor capacidad efectiva de favorecer la consecución de esos objetivos, ni la entidad del sacrificio

⁵³ SSTJUE de 28 de octubre de 2004, asuntos acumulados T-219/02 y T-337/02.

⁵⁴ STJUE de 19 de julio de 2017, asunto C-143/16. Sobre esta sentencia véase M. Rodríguez-Piñero, “Discriminación por razón de edad y trabajadores jóvenes”, cit., especialmente págs. 1040-1042.

⁵⁵ SSTJUE de 18 de junio de 2009, asunto C-88/08; y 19 de enero de 2010, asunto C-555/07, respectivamente.

⁵⁶ SSTJUE de 8 de septiembre de 2011, asuntos acumulados C-297/10 y C-298/10; 13 de septiembre de 2011, asunto C-447/09; 13 de noviembre de 2014, asunto C-416/13; 19 de junio de 2014, asunto acumulados C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12; y 9 de septiembre de 2015, asunto C-20/13, respectivamente.

⁵⁷ Como la califica J. Cabeza Pereiro, “Justificaciones proporcionadas de la discriminación por edad”, en M. A. Ballester Pastor (Coordinadora), *La transposición del principio antidiscriminatorio al ordenamiento laboral español*, Valencia, Tirant lo blanch, 2010, pág. 245.

que a través de ella se impone a la prohibición de discriminación por razón de edad. Así, solamente las medidas que no contribuyan de ninguna forma a la realización de la finalidad que pueda animar su introducción o que resulten manifiestamente innecesarias alcanzarlas podrán ser consideradas discriminatorias. La laxitud del criterio es evidente⁵⁸. Y no hace sino confirmar la débil protección que, al menos dentro del Derecho Derivado de la Unión Europea, posee la protección de la edad como factor potencial de tratamientos discriminatorios en el ámbito de las relaciones de trabajo.

3. LA DERIVA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL FRENTE LA EDAD: UN CAMINO HACIA LA LAXITUD VALORATIVA

A diferencia de lo que ocurre con el Derecho de la Unión Europea, no existe dentro del ordenamiento español una norma expresa que prohíba al máximo nivel normativo la introducción de discriminaciones por razón de edad. De la misma manera que tampoco contamos con un instrumento de rango inferior que desarrolle con detalle los alcances de un mandato de esas características. Si bien el artículo 14 de la Constitución introduce una doble previsión, de acuerdo con la cual “los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna”, la referencia que este hace a continuación a las causas por razón de las cuales esta última se encuentra vedada no incluye directamente la edad, al hacer referencia exclusivamente al nacimiento, la raza, el sexo, la religión, o la opinión, bien que introduciendo inmediatamente después una cláusula de apertura, de acuerdo con la cual esa prohibición se extiende a las discriminaciones adoptadas por “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Igualmente, en el texto del Estatuto de los Trabajadores, incluso en su versión actual, no encontramos más que una declaración de alcance general en virtud de la cual “se entenderán nulos y sin efecto” los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que “den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad”, no acompañada de ninguna precisión al respecto.

En tales condiciones, era de esperar que el Derecho Antidiscriminatorio de la Unión Europea, y en particular el tratamiento dado por este a la edad como causa de discriminación, ejerciera una gran influencia sobre nuestras instituciones y operadores jurídicos. No ha sido así, sin embargo. Muy por el contrario, la apertura

⁵⁸ El Tribunal de Justicia se ha mostrado riguroso, en cambio, a partir de la Sentencia *Age Concern England* (STJUE de 5 de marzo de 2009, asunto C-388/07), en cuanto a la exigencia de que los objetivos susceptibles de ser considerados legítimos de acuerdo con el artículo 6.1 de la Directiva son siempre “objetivos de política social”, que “por su interés general”, se distinguen “de los motivos puramente individuales, propios de la situación del empleador, como la reducción de costes o la mejora de la competitividad”.

mostrada por la Directiva 2000/78/CE hacia la introducción de diferencias de trato basadas en la edad, puesta de relieve singularmente a través de su artículo 6.1, del que no hay equivalente en nuestro medio, y el carácter escasamente delimitador de la jurisprudencia expedida por el Tribunal de Justicia de la Unión en aplicación de este, que terminaría por legitimar a través de una decisión necesitada de un más consistente soporte argumental la principal medida de tales características introducida en España⁵⁹, han determinado que sean muy escasas las sentencias de tribunales españoles que acudan ella para fundamentar sus decisiones⁶⁰. Y que las cuestiones prejudiciales planteadas por estos en relación con esta cuestión no sean abundantes.

Frente a ello, la dinámica aplicativa del principio de no discriminación por razón de edad ha venido marcada de entre nosotros por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. La evolución de esta jurisprudencia, no obstante, a pesar de su carácter autónomo, reproduce en gran medida los dilemas a los que se ha visto sujeto el tratamiento de esta causa de discriminación en sede comunitaria, siendo sus resultados igualmente, no solo contradictorios, sino manifiestamente insuficientes, como se podrá apreciar a continuación.

La cuestión de la validez de la introducción de diferencias de trato basadas en la edad, de carácter desfavorable además, se plantearía tempranamente en España con ocasión de la promulgación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores, cuya disposición adicional 5ª, además de situar el límite máximo de edad para el trabajo en los sesenta y nueve años, introdujo la posibilidad de que en la negociación colectiva puedan “pactarse edades de jubilación”.

A pesar de ello, cuando el Tribunal Constitucional tuvo la ocasión de examinar la constitucionalidad de esta previsión normativa a través de su Sentencia 22/1981, de 2 de julio, optó por centrar su atención, no en la posible existencia de una discriminación por razón de edad contraria al artículo 14 de la Constitución, lo cual hubiera exigido una previa declaración de la inclusión de esta circunstancia dentro del ámbito de este, sino en la eventual vulneración del derecho al trabajo consagrado por su artículo 35.1, llegando a establecer que la misma podía ser considerada contraria a este último de ser interpretada como una disposición que establece una incapacitación directa e incondicionada para trabajar a esa edad. Mientras que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre que se garantizase con ella una oportunidad de trabajo a la población en paro. Una consideración que le serviría unos años después para

⁵⁹ Me refiero a la ya citada Sentencia *Palacios de la Villa* y a las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en convenio colectivo.

⁶⁰ Como observa Y. Maneiro Vázquez, “La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, núm. 191, pág. 2 de la versión digital del texto.

declarar, en su Sentencia 58/1985, de 30 de abril, la constitucionalidad de las cláusulas de jubilación forzosa pactadas en convenio colectivo.⁶¹

Con todo, la inclusión de la edad en el ámbito del artículo 14 de la Constitución, al amparo de la cláusula abierta con la que se cierra su formulación, no tardaría en llegar. Esta vendría de la mano de la STC 75/1983, de 3 de agosto, en la cual, con ocasión del examen de un problema vinculado con el acceso a funciones públicas, el supremo intérprete de la Constitución declaró que, aunque “la edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente” en dicho artículo, “no ha de verse aquí un interpretación tipificadora cerrada que excluya cualquier otra”, ya que “en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, carácter de circunstancia personal que debe predicarse de la edad”.

Este criterio sería aplicado casi de forma inmediata al terreno de las relaciones de trabajo a través de la STC 31/1984, de 7 de marzo, que enjuició la constitucionalidad de la previsión reglamentaria de un salario mínimo interprofesional de cuantía inferior para los trabajadores menores de edad. Luego de indicar que el principio de igualdad de remuneraciones “es extensible al caso de la edad”, el Tribunal aplicará un canon estricto de enjuiciamiento de la legitimidad de las diferencias salariales basadas en la edad, que lo conducirá a negar que “argumentaciones” tales como “la de que es presumible un rendimiento más bajo del trabajador menor, o que una situación de menos necesidades justifica un menor salario, o que un nivel salarial más bajo facilita el empleo”, puedan ser consideradas “razones para hacer quebrar la regla de que a trabajo igual, igual salario”.

En consecuencia, una aplicación del sistema de salario mínimo interprofesional con reducciones para los trabajadores menores de edad prescindiendo del indicado principio estaría en contradicción con el mandato constitucional. Pese a lo cual, el máximo intérprete de la Constitución optará finalmente por declarar la conformidad con la Constitución de la regulación controvertida, “en la inteligencia de que las reducciones salariales no se aplican” cuando los jóvenes “realizan un trabajo que comporta una experiencia y un esfuerzo y, en definitiva, un trabajo de igual valor”. Más allá lo llamativo de esta “salomónica” solución, es de destacar el contraste del punto de partida sustentado por esta sentencia respecto de aquel en el que se basan algunas de las más controvertidas decisiones de la jurisprudencia comunitaria, en las que la reducción de las condiciones laborales con el objetivo de promover una mejora del empleo de los trabajadores perjudicados justifica plenamente una decisión en este sentido⁶².

⁶¹ Véase M. Rodríguez-Piñero, “Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo”, cit., págs. 10-11.

⁶² En particular con la reciente Sentencia *Abercrombie* en sus apartados 40 y 41, donde se afirma, de un lado, que la disposición examinada es adecuada en la medida en que “por la existencia de un instrumento menos coercitivo y menos costoso que el contrato ordinario, las empresas

Es importante destacar que el rigor con el que el Tribunal Constitucional enjuicia en esta sentencia las diferencias salariales fundadas exclusivamente en la edad, así como la especial exigencia a la que este somete a los posibles argumentos justificadores de la introducción de las mismas, guardan relación con el carácter particularmente odioso e intolerable, en tanto que contrario a la dignidad humana, que posee dentro del sistema de valores consagrado por el texto constitucional el recurso a determinadas circunstancias generadoras de desigualdades entre las personas⁶³. Este es un criterio que ha informado de manera constante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y que lo llevará a señalar algún tiempo después, en la STC 62/2008, de 26 de mayo, que “lo que caracteriza a la prohibición de discriminación” es “la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación” un “rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes”⁶⁴.

Precisamente, este carácter constitucionalmente intolerable en tanto que contrario a la dignidad humana de las prácticas discriminatorias conducirá al Tribunal Constitucional en los años sucesivos a establecer una clara distinción entre “el genérico principio de igualdad”, recogido en la primera parte del artículo 14 de la norma fundamental, “que no postula ni como fin ni como medio la paridad y solo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato”; y “las prohibiciones de discriminación” mencionadas a continuación por el precepto, que “implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida *ex constitutione*” e “imponen como fin y generalmente como medio la parificación”, por lo que “solo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica”, encontrándose la valoración de su legitimidad constitucional sujeta, en virtud de ello, “un canon mucho más estricto” que el aplicable en el primero de los casos, como se lee en la STC 22/2024, de 12 de febrero, que recoge una síntesis de su doctrina sobre la materia⁶⁵.

pueden verse impulsadas a responder con más frecuencia a solicitudes de empleo procedentes de jóvenes trabajadores”. Y, del otro, que la misma resulta necesaria en tanto que “en un contexto de crisis” disponer de un contrato de trabajo flexible y temporal resulta para los menores de 25 años “preferible a la situación del que no dispone de tal posibilidad”.

⁶³ Vid. J. Mercader Uguina, “El marco teórico del principio de igualdad”, en L. E. De La Villa Gil y L. López Cumbre, *Los principios del Derecho del Trabajo*, CEF, Madrid, 2003, págs. 294-295.

⁶⁴ Destaca especialmente la importancia de este pasaje de la sentencia referida en el texto principal, A. Álvarez Del Cuavillo, *El concepto de discriminación grupal y su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales*, cit., págs. 303-304.

⁶⁵ Que fuera expuesta de manera completa por vez primera en la STC 126/1997, de 3 de julio, para luego ser reiterada en numerosos pronunciamientos posteriores.

Lo anterior supone que, a juicio del Tribunal Constitucional, dentro del artículo 14 se cobijan dos mandatos distintos, aunque relacionados entre sí: uno general de *igualdad ante la ley* recogido en su parte inicial, que conlleva el reconocimiento del derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igualitario de los poderes públicos siempre que los supuestos de hecho sean idénticos y no existan razones objetivas que capaces de justificar la diferencia; y otro específico de *no discriminación*, que prohíbe todo trato diferenciado por las causas recogidas en dicho precepto, que solo puede verse exceptuado en supuestos por completo excepcionales⁶⁶. Asimismo, de lo resuelto por su jurisprudencia se desprende que estos dos mandatos se encuentran sujetos, de manera correlativa, a dos parámetros o cánones de enjuiciamiento de distinta intensidad: el que puede denominarse *juicio ordinario de igualdad*, aplicable a las diferencias normativas de cualquier clase; y aquel al que conviene asignar la calificación de *juicio estricto de igualdad*, que recae de manera singularizada sobre los tratamientos diferenciados basados en alguno de los motivos de discriminación prohibidos por la Constitución⁶⁷.

Dicho lo anterior, la pregunta que emerge inmediatamente, y que resulta decisiva para afrontar la cuestión general que nos ocupa, no es otra que lo siguiente: ¿cuál es la diferencia entre ambos cánones o parámetros de enjuiciamiento de las disparidades de tratamiento?

El Tribunal Constitucional ha llevado a cabo a lo largo de los años una cuidadosa reconstrucción del canon ordinario de enjuiciamiento asociado a la cláusula general de igualdad prevista por la primera parte del artículo 14. Una buena síntesis de su doctrina se encuentra en la STC 40/2022, de 21 de marzo, en la cual se indica que la misma “exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas”, de manera que, “para introducir diferencias entre ellos, debe existir una suficiente justificación que aparezca al mismo tiempo fundada y razonable” y “cuyas consecuencias no resulten, en todo caso desproporcionadas”. Los principios de razonabilidad de la diferencia de trato y de proporcionalidad de sus efectos, constituyen, así pues, los ejes a partir de los cuales habrá de valorarse la adecuación a la norma fundamental de toda decisión de impacto desigualatorio puesta en marcha por los Poderes Públicos. Encontrándose vedada, en consecuencia, “la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable” o que provoquen consecuencias desproporcionadas⁶⁸.

⁶⁶ De acuerdo con la síntesis desarrollada por A. Álvarez Del Cuvillo, op. cit., págs. 303-304, recogiendo una distinción comúnmente admitida a nivel doctrinal.

⁶⁷ Se sigue en este caso la clasificación propuesta por D. Jiménez Glück, *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, Ed. Bosh, Barcelona, 2004, pág. 121.

⁶⁸ Para una temprana y a la vez muy certera aproximación al juicio de igualdad dentro de la jurisprudencia constitucional, véase, M. Rodríguez-Piñero y M. F. Fernández López, *Igualdad y discriminación*, Ed. Tecnos, Madrid, 1986, págs. 51-63.

Frente a lo que se acaba de indicar, la determinación de los alcances del juicio estricto de igualdad aplicable a las situaciones de presunta discriminación llevada a cabo por el Tribunal Constitucional resulta bastante menos precisa y concluyente. El punto de partida conceptual viene dado en este caso por la presencia de pronunciamientos, con el contenido en la STC 119/2021, de 31 de mayo, en los que el mismo parte de destacar que “la conducta discriminatoria se cualifica por su resultado peyorativo” y su “carácter atentatorio a la dignidad del ser humano”, para señalar a continuación que “se habrá producido lesión directa del artículo 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral”, sin que pueda atribuirse “valor legitimador” en estos casos a “la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio”. Estas son afirmaciones a partir de las cuales es posible entender que las diferencias de trato basadas en un factor prohibido, dado su carácter intolerable, deben ser consideradas ilícitas *per se*, sin que sean admisibles en relación con ellas justificaciones susceptibles de ser consideradas válidas en otros espacios. Entre ellas las basadas en la sola demostración de la razonabilidad y la proporcionalidad de las mismas, como ocurre en el caso de la cláusula general de igualdad, según acabamos de ver.

Tan terminante conclusión se ve desdibujada, empero, por lo indicado en otras muchas decisiones, como la STC 3/2018, de 21 de enero, en las cuales el supremo intérprete de la Constitución, ante la notoria dificultad de encontrar un criterio en función del cual distinguir las situaciones excepcionales en las que una diferencia de tratamiento asociada a un factor prohibido puede ser considerada justificada de aquellas que constituyen discriminación, opta por recurrir nuevamente a la proporcionalidad, mediante la realización de lo que bien puede ser considerado como una llamativa “finta interpretativa”. De acuerdo con esta, lo que caracteriza al canon “mucho más estricto” a aplicar cuando está en juego un factor de discriminación prohibido es la imposición de “un mayor rigor respecto de las exigencias materiales de proporcionalidad”⁶⁹.

Como es evidente, esto significa que no existe una diferencia cualitativa entre el canon a aplicar en este caso respecto del que se postula para el principio general de igualdad, sino diferencias meramente cuantitativas, seguramente basadas en el reclamo de una mayor severidad en el enjuiciamiento de la justificación de la diferencia de trato y la valoración de su impacto⁷⁰. Pero sin que esto sea seguro, puesto que estos son extremos que el Tribunal Constitucional no aclara ni desarrolla en ninguna de las decisiones en las que alude a este canon reforzado de control, que

⁶⁹ En el mismo sentido pueden consultarse, entre otras anteriores y posteriores, las SSTC 126/1997, de 3 de julio, 200/2001, de 4 de octubre, 233/2007, de 5 de noviembre, 66/2015, de 13 de abril, 31/2018, de 10 de abril, 91/2019, de 3 de julio, o 140/2024, de 6 de noviembre.

⁷⁰ Véase, en esta dirección, D. Jiménez Glück, op. cit., págs. 167 y sigs.

se conforman con hacer referencia a él, sin explicar con un mínimo de claridad y precisión en qué radica ese mayor rigor ni cómo debe ser aplicado⁷¹.

No hay que ser muy perspicaz para advertir que, más allá de las palabras, lo anterior supone, en última instancia, trasladar el esquema de justificación basado en la ponderación utilizado en sede comunitaria para las discriminaciones indirectas y las diferencias de trato entre trabajadores por razones vinculadas a la política de empleo al espacio general de valoración las discriminaciones directas e indirectas por todas y cada una de las causas de discriminación constitucionalmente prohibidas, solo que rodeándolo de un barniz de severidad cuyo contenido y alcances no se concretan. El riesgo de disolución del principio de no discriminación en el general de igualdad, de la mano de una aplicación no coherente con esa indeterminada exigencia de mayor dureza, es aquí evidente⁷². Lo mismo que la posibilidad de que, sobre la base de un análisis de ese tipo, las personas poseedoras de las características protegidas, sean estas mujeres, minusválidos, mayores o integrantes de otros colectivos víctimas de fenómenos de segregación social, puedan ser instrumentalizadas en aras de la consecución de otras finalidades que puedan ser consideradas legítimas desde el punto de vista constitucional, siempre que el impacto de las medidas perjudiciales establecidas en contra de ellas no esté en condiciones de ser considerado desproporcionado, con una evidente afectación de la dignidad que les es inherente⁷³.

La mejor prueba del carácter fundado de estos riesgos está representada, precisamente, por el tratamiento dado por la jurisprudencia constitucional a la edad como factor de discriminación en la etapa posterior a la expedición de la STC 31/1984, de 7 de marzo, aludida en la primera parte de este apartado. En este caso, aunque la aplicación del juicio estricto de igualdad a las diferencias de trato fundadas en la edad fue puesta inicialmente en cuestión sobre la base de aducir la falta de claridad de la jurisprudencia constitucional sobre la cuestión, llegándose a

⁷¹ Como destaca A. Álvarez Del Cuvillo, “El concepto de discriminación grupal y su reconstrucción y refutación en el proceso judicial”, en E. Garrido Pérez y J. E. López Ahumada, *Igualdad, no discriminación y derechos de las personas trabajadoras ante las transformaciones del derecho del trabajo*, Ed. Cinca, Madrid, 2025, el Tribunal Constitucional no termina de expresar en qué consiste este mayor rigor, no resultando el estudio de casos en los que se apreció el carácter justificado de una diferencia de trato ni mucho menos concluyente.

⁷² Esta es una posibilidad que sería percibida tempranamente como un peligro por los autores recién citados, op. cit., pág. 66, a partir de la propia redacción del artículo 14, en la medida en que “la integración en un único párrafo de ambos temas” traía consigo “el riesgo de una lectura unitaria” a partir de la cual “se diera prioridad”, bien a las “cláusulas específicas” de no discriminación en detrimento de la “cláusula general” de igualdad o, “al contrario, se vaciasen las primeras para reforzar el juego del principio general quitando contenido propio a las prohibiciones específicas”. Cosa que ha terminado sucediendo.

⁷³ Nuevamente A. Álvarez Del Cuvillo, esta vez en *El concepto de discriminación grupal y su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales*, cit., especialmente págs. 129 y 304-305.

sustentar la aplicación a estas de una suerte de “canon intermedio” de control⁷⁴, el propio Tribunal Constitucional se encargará de declarar, entre otras en su Sentencia 63/2011, de 16 de mayo, que la consideración de la edad como “una de las condiciones o circunstancias incluidas en la fórmula abierta con la que se cierra” el texto del artículo 14 de la Constitución tiene “la consecuencia de someter su utilización por el legislador como factor diferencial al canon de constitucionalidad más estricto”, con todas las consecuencias que de esta afirmación se derivan⁷⁵. A pesar de ello, los pronunciamientos en los que el mismo ha tenido que hacer frente a presuntas situaciones de discriminación entre trabajadores motivadas por la edad en los últimos años, todos vinculados con decisiones procedentes de la autonomía colectiva perjudiciales para trabajadores de edad madura, revelan una relajación antes que un endurecimiento del nivel de justificación exigido. Trasluciendo, en el fondo, una visión devaluada de la edad como factor de discriminación que no se aleja mucho de la sostenida por la jurisprudencia europea. Pudiendo ser considerada, al menos en algún caso, incluso menos garantista.

El anterior es el caso, en primer lugar, de las SSTC 280 y 341/2006, de 9 de octubre y 11 de diciembre, referidas a sendas cláusulas convencionales de jubilación forzosa, en el primer caso anticipada en diez años, cuyo carácter no discriminatorio fue declarado por el máximo intérprete de la Constitución, además de por su vinculación en ambos casos con objetivos relacionados con la política de empleo, a partir de la existencia de un compromiso de mantenimiento de los puestos de trabajo existentes y la contratación de otro trabajador en el ocupado por el afectado y de la previsión de la transformación de un número de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido, respectivamente. A estos dos pronunciamientos se suma la STC 66/2015, de 13 de abril, a través de la cual se determinó la conformidad con el artículo 14 de la Constitución de la extinción, acordada en el marco del período de consultas de un despido colectivo, de los contratos de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años, en atención al menor perjuicio padecido por estos debido a la existencia de mecanismos legales y convencionales, como la obligada suscripción

⁷⁴ La tesis fue desarrollada en su día por D. Jiménez Glück, *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, cit., págs. 236-238, por entender que no existía una tendencia clara de la jurisprudencia constitucional respecto de la aplicación del juicio estricto a las diferencias por razón de edad. En la doctrina laboralista adhirieron luego a ella J. Mercader Uguina y M. Nogueira Guastavino, “El fin de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2004, núm. 12, págs. 5-6 del texto en formato digital; y P. Charro Baena y C. San Martín Mazzuconi, “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, núm. 3, pág. 118. Véase también J. Mercader Uguina, “Bases para la construcción del juicio de no discriminación por razón de edad”, cit., pág. 28. En contra, R. Morato García, “Cese forzoso por edad y negociación colectiva: ¿un supuesto de discriminación?”, cit., págs. 25-26.

⁷⁵ Sustentando este criterio, pueden verse también, entre otras, las SSTC 161/2011, de 19 de octubre; 66/2015, de 13 de abril; y 3/2018, de 22 de enero, todas referidas a actuaciones perjudiciales a colectivos de edad madura.

de un convenio especial con la Seguridad Social o la aplicación del subsidio de desempleo, a los que se suma una mejora voluntaria de la prestación, que aminoran aunque no eliminan el perjuicio ocasionado a los mismos. Sin que en este caso se haga alusión alguna a la vinculación de esta actuación a objetivo alguno de política de empleo.

Estas son decisiones susceptibles de importantes críticas, incluso desde la propia lógica basada en la ponderación postulada por el Tribunal Constitucional. En el caso de las dos primeras, antes que nada, porque parten de asociar de forma mecánica y automática la jubilación forzosa de los trabajadores mayores a objetivos legítimos de política de empleo, como si esta medida fuese siempre favorecedora de su creación o mantenimiento⁷⁶. La crítica puede ser incluso más áspera, con todo, respecto de la tercera, en la medida en la que esta, como se ha indicado, prescinde sin más de cualquier referencia a los objetivos perseguidos por la medida examinada, centrándose exclusivamente en determinar si “el menor perjuicio que el despido supone para los trabajadores de más edad”, dada la “mayor protección social” que se les ofrece, está en condiciones de “convertir la edad próxima a la jubilación en un factor objetivo y no arbitrario de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo”. El superior rigor en la valoración de los objetivos perseguidos por la medida no se aprecia aquí de modo alguno. Por el contrario, estos objetivos son exigidos de manera llamativamente ligera, cuando no obviados sin más.

A esto hay que sumar el hecho de que, en este caso las tres sentencias, tampoco valoran de manera concreta los perjuicios que las medidas impuestas ocasionan, a pesar de todo, a los trabajadores de mayor de edad afectados, que se ven excluidos en la mayor parte de los casos de forma prematura y presumiblemente irreversible del mercado de trabajo, ni ponen en relación estos perjuicios con los beneficios que reportaría su puesta en práctica⁷⁷. Ni examinan, en fin, la posibilidad de recurrir a otras medidas menos gravosas susceptibles de conseguir un resultado similar. Unas exigencias, todas estas, ineludibles cuando de esta clase de actuaciones se trata, de acuerdo con el criterio postulado por el propio Tribunal Constitucional. El grado superior de exigencia en cuanto al carácter proporcionado de las consecuencias

⁷⁶ Esta es una disfunción, puesta de relieve por R. Morato García, op. cit., pág. 12, en relación con la Sentencia *Palacios de la Villa*, que resulta trasladable a ambas sentencias, que no se toman la molestia de ofrecer argumento alguno de realidad que sirva de sustento para lo que afirman, pese a que constituye la base sobre la que se apoya todo su razonamiento y el bien afectado es uno de la mayor relevancia constitucional.

⁷⁷ Op. cit., pág. 28, en relación con la jurisprudencia comunitaria, de la que la autora hace un balance semejante. No debe perderse de vista aquí que, como destaca críticamente J. Cabeza Pereiro, “La discriminación por edad: realidades y desafíos. Una aproximación”, cit., pág. 8, en el caso de los trabajadores mayores, el retiro obligatorio, cuando es no deseado, “ocasiona un quebranto trascendental en su vida profesional y un fuerte impedimento de la capacidad de decidir”. Además de dar lugar a “un descenso del pluralismo y la diversidad de los centros de trabajo, contradictorio con sociedades democráticas e integradoras de las diferencias”.

de las actuaciones examinadas se transforma, de este modo, en una suerte de incondicionado aval para su adopción⁷⁸, siempre que sea posible demostrar la presencia de alguna medida que pueda servirles de contrapeso.

El carácter diferencial del canon estricto de igualdad termina, de este modo, por diluirse o resultar indistinguible de los parámetros que presiden el juicio ordinario de igualdad⁷⁹. De manera que la voluntad clara y terminante del legislador constituyente de que en ningún caso “pueda prevalecer discriminación alguna” por una serie de causas identificadas en función de su carácter odioso e intolerable en tanto que contrario de la dignidad humana, se ve transformada, de la mano de esta discutible y peligrosa operación hermenéutica, en un simple mandato de trato razonable o no arbitrario, como si esta segunda parte del artículo 14 no formase parte de este.

Las sentencias mencionadas no dejan margen alguno de duda sobre el particular: la edad puede ser una causa válida para establecer diferencias de trato, siempre que estas no puedan ser consideradas no razonables o arbitrarias y sus consecuencias sean minimizadas, de forma que no resulten excesivas o desproporcionadas. Con el agravante de que esto mismo puede ser decidido, por ejemplo, en relación con las trabajadoras del sexo femenino, los trabajadores discapacitados o los integrantes de cualquier otro colectivo constitucionalmente protegido, al tratarse de una doctrina jurisprudencial de alcance general, no circunscrita a la edad, como sucede en el caso de las normas comunitarias.

Lo que de este modo se consigue es ofrecer un incondicionado aval para la adopción de medidas desfavorables para determinados grupos de trabajadores en función exclusivamente de su edad, todas las cuales podrán ser consideradas legítimas a la luz de consideraciones como las que se apuntan en las referidas sentencias. Un resultado que, deseado o no, no hace sino redundar —e incluso profundizar— en el camino de degradación del valor de la edad como factor de discriminación iniciado en sede comunitaria, así como en la segregación social y laboral de los trabajadores de edad madura. Todo lo contrario de lo que se quería y sería deseable garantizar.

⁷⁸ Como observa, en relación con lo resuelto por la STC 66/2015, J. Vivero Serrano, “Despido colectivo y selección de trabajadores de edad avanzada”, *Trabajo y Derecho*, 2015, núm. 7-8, pág. 92.

⁷⁹ O corre el riesgo de confundirse con él, en palabras de A. Álvarez Del Cuvillo, esta vez en *El concepto de discriminación grupal y su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales*, cit., pág. 305.

4. LA RECUPERACIÓN DEL VALOR DE LA EDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN: DE MANDATO DE OPTIMIZACIÓN A REGLA TENDENCIALMENTE ABSOLUTA

Lo apuntado en las páginas precedentes permite apreciar cómo, incluso a partir de una retórica garantista, ha terminado por cobrar cuerpo dentro de la jurisprudencia constitucional una idea de la discriminación como mero trato arbitrario o injustificado que desnaturaliza desde su raíz el mandato constitucional. Lo más grave de todo es, no obstante, que esta idea aligeradora de la importancia y el significado de la prohibición de discriminación en general, y en particular del valor de la edad como fundamento de ella, ha terminado por extenderse a otros espacios.

Este es el caso, como era de esperar, de la jurisdicción ordinaria, donde empiezan a pronunciarse sentencias que llegan a una conclusión semejante ante supuestos incluso más discutibles que los contemplados originalmente por el Tribunal Constitucional. Este es el caso, en particular, de la Sentencia del Tribunal Supremo 62/2023, de 24 de enero⁸⁰, a través de la cual se consideró no discriminatoria la asignación de un distinto importe a la indemnización a abonar en el marco de un despido colectivo en función de la edad, inferior o superior a los sesenta años, de los trabajadores afectados, en el entendimiento de que la cuantía más baja que correspondía a los de mayor edad se encontraba justificaba por su proximidad a la jubilación, la percepción de prestaciones por desempleo y la posibilidad de concertar un convenio especial con la Seguridad Social, todo lo cual hacía que se tratase de una medida “razonable y proporcionada”. Sin que para esto obste el hecho de que detrás de esta medida desigualatoria fundada exclusivamente en la edad no sea posible detectar objetivo alguno de política de empleo. De hecho, esta es una cuestión que ni siquiera llega a plantearse el supremo tribunal.

Más grave aún resulta, de todas formas, el hecho de que la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, haya terminado por elevar a categoría este planteamiento, al señalar en su artículo 4.2 que “no se considera discriminación la diferencia de trato” basada en alguna de las causas previstas por su artículo 1.2, entre las cuales se encuentra la edad, cuando esta se derive “de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse por una finalidad legítima” y constituya un “medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla⁸¹. La disolución de la prohibición de discriminación en el principio de igualdad recibe, de tal modo, nada menos que carta de naturaleza legal, con

⁸⁰ RJ\2023\1020.

⁸¹ Esta previsión viene precedida por lo indicado por el artículo 2.2 de la propia ley, a través del cual parece que se busca establecer una excepción aplicable tanto al principio de igualdad ante la ley como a la prohibición de discriminación, mediante la indicación de que “podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por una norma con rango de ley”.

imprevisibles consecuencias de cara al futuro para tutela de las personas protegidas por la misma, en especial cuando estas no pertenezcan a colectivos con capacidad de ejercer presión en defensa de sus derechos⁸². De allí que se haya sostenido que una interpretación de esta norma acorde con el artículo 14 de la Constitución exija depurar, entre otros, este precepto, que lejos de fortalecer las garantías frente a las conductas discriminatorias las debilita⁸³.

¿Cómo poner freno a esta preocupante deriva, cada vez más acusada, así como al proceso de segregación social y laboral de los trabajadores mayores que la misma no solo consiente, sino que hasta puede decirse que propicia, recuperando el auténtico valor de la edad como causa de discriminación constitucionalmente prohibida?

La clave para ello se encuentra, como se ha sostenido con firmeza, en el establecimiento de una distinción clara y terminante entre dicha prohibición y el principio general de igualdad, mediante la puesta en cuestión de la primera como un simple *mandato de optimización*⁸⁴, susceptible de ser puesto entre paréntesis o sacrificado cada vez que sea posible establecer que existen otros objetivos que pueden hacerlo aconsejable y sus consecuencias no sean manifiestamente desproporcionadas. Algo que, en el fondo, supone admitir, en contra de toda lógica y la más elemental idea de justicia, que un cierto nivel de sometimiento de las personas por razón de sus características inherentes o adquiridas –vale decir, un cierto nivel de discriminación– puede resultar admisible, siempre que con ello pueden obtenerse beneficios en otros espacios de la vida social⁸⁵.

Por más que podamos estar hasta cierto punto acostumbrados, a partir de la presencia de pronunciamientos como los que han sido reseñados, a contemplar con una cierta normalidad las situaciones de este tipo, lo cierto es que estas conductas, que aceptan y normalizan tratamientos desfavorables en perjuicio de personas integradas en uno de los colectivos protegidos por la Constitución en aras de la consecución de otras finalidades, conllevan una evidente instrumentalización de las mismas, que afecta de lleno a su dignidad⁸⁶, al causarles un perjuicio basado en

⁸² Para una valoración crítica de esta ley, véase A. Álvarez Del Cuvillo, “Ley integral para la igualdad: un frágil puente entre el Derecho Europeo y la Constitución”, *Temas Laborales*, págs. 87 y sigs.

⁸³ Así, E. Desdentado Daroca, “Reflexiones críticas a propósito de la STC 89/2024, de 5 de junio. La necesaria delimitación entre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación”, *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024, núm. 64, pág. 3.

⁸⁴ O una “norma de maximización”, en palabras de A. Álvarez Del Cuvillo, *El concepto de discriminación grupal y su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales*, cit., pág. 287. Esta obra constituye una referencia ineludible para el replanteamiento de la cuestión entre nosotros. Como tal, se encuentra en la base la propuesta que se desarrolla a continuación.

⁸⁵ Op. cit., especialmente pág. 129.

⁸⁶ Loc. cit.

una característica que las hace vulnerables, y que la norma fundamental protege especialmente, profundizando en su situación de marginación e indefensión en contra de la expresa voluntad de esta.

La profunda gravedad de esta clase de actuaciones no puede ser minusvalorada a la luz de consideraciones de orden cuantitativo o instrumental, dado el valor fundamental al que afectan, representado nada menos que por la dignidad de las personas reconocida por el artículo 10.1 de la misma como fundamento del orden político y de la paz social. Esta es una previsión que se sitúa en la base del mandato antidiscriminatorio del artículo 14, cuyo fundamento no radica, como se ha dicho, en el principio general que prohíbe las desigualdades de trato arbitrarias, sino “en una valoración internacionalmente aceptada de la dignidad humana y, en consecuencia, de la igualdad entre todos los seres humanos”⁸⁷. De allí que pueda afirmarse que en la discriminación existe una negación al individuo en su condición plena de persona humana⁸⁸. O que “toda discriminación tiene un carácter humillante incompatible con la dignidad humana”⁸⁹. Sin que esta conclusión pueda verse matizada por la pretendida búsqueda de otras finalidades, incluso legítimas, ya que “en la esencia de la dignidad humana se encuentra la proscripción –de inspiración kantiana– del tratamiento de la persona como mero objeto o medio instrumental”⁹⁰.

Esta es una constatación de importancia capital para el tratamiento del problema que nos ocupa, toda vez que el hecho de que la dignidad constituya un “valor espiritual y moral inherente a la persona” y represente, a la vez, “el *prius* lógico y ontológico para la existencia y especificación de los demás derechos”, como se lee en STC 53/1985, de 11 de abril, determina que esta deba permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en la que la persona se encuentre. La dignidad humana representa, desde esta perspectiva, el *minimum invulnerable* que todo estatuto jurídico debe asegurar, de forma que “sean unas u otras las limitaciones que se impongan al disfrute de los derechos fundamentales”, estas no podrán conllevar “menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona”⁹¹.

Lo indicado hasta aquí conduce a sostener, sin necesidad de forzamiento alguno, que las discriminaciones por edad en general, lo mismo que por cualquier otra causa, deben ser consideradas irracionales *per se*, es decir al margen de la

⁸⁷ M. Rodríguez-Piñero y M. F. Fernández López, *Igualdad y discriminación*, cit., pág. 110.

⁸⁸ Op. cit., págs. 82-83.

⁸⁹ N. Valticos, *Derecho Internacional del Trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 1977, pág. 272.

⁹⁰ Como afirma J. L. Monereo Pérez, *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Ed. Laborum, Murcia, 2019, págs. 237-238.

⁹¹ F. Fernández Segado, “La dignidad de la persona como valor supremo del ordenamiento jurídico español y como fuente de todos los derechos”, *Jus. Rivista di Scienze Giuridiche*, 2003, págs. 216-217.

valoración que pueda merecer la conducta desde cualquier otra perspectiva, en la medida en que quebrantan ese *mínimum* invulnerable representado dentro de nuestro ordenamiento constitucional por la dignidad de las personas. En consecuencia, su prohibición debe ser entendida como un *regla tendencialmente absoluta*, que no admite justificaciones de orden genérico ni modulaciones basadas en la racionalidad y la proporcionalidad⁹², sino única y exclusivamente excepciones de carácter específico⁹³, basadas en el recurso a una característica relacionada con la edad o con cualquier otra situación protegida —y no estas mismas—⁹⁴ como una fórmula objetiva de asignación de consecuencias jurídicas desprovista de cualquier potencial segregador contrario a la dignidad humana, como ocurre, en particular, tratándose de la valoración de las aptitudes necesarias para el desarrollo de determinadas actividades o puestos de trabajo⁹⁵. Por supuesto, estas son situaciones en las cuales, como se ha dicho, más que justificarse la discriminación, se niega su existencia⁹⁶.

La anterior es una idea que se encuentra presente en el artículo 14 de la Constitución, cuando este indica, sin ambigüedades de ningún tipo, que no podrá prevalecer “discriminación alguna” por las causas a las que remite. Como puede apreciarse incluso a simple vista, esta es una regla taxativa, claramente distinguible de la prevista por la primera parte del precepto, que desautoriza de manera explícita

⁹² E. Desdentado Daroca, “Reflexiones críticas a propósito de la STC 89/2024, de 5 de junio. La necesaria delimitación entre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación”, cit., pág. 3, señalando que “este esquema funciona en el juicio ordinario de igualdad, pero no cuando se trata de diferenciaciones contrarias al orden público constitucional”.

⁹³ Más rotunda aún es la formulación de esta idea a la que recurre A. Álvarez Del Cuvillo, “La identificación y refutación de la discriminación por edad a partir del concepto de discriminación grupal”, en AEDTSS, *Trabajo, edad y pensiones de jubilación: comunicaciones al XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, pág. 573, cuando señala que “en realidad la prohibición de discriminación no se configura como un mandato de optimización, sino como una regla taxativa que no admite excepciones”. La tesis es impecable desde el punto de vista formal, en la medida en que, como se indicará inmediatamente, las que se presentan en el texto principal como excepciones, por utilizar el lenguaje comúnmente empleado por la doctrina sobre la materia, representan en realidad casos en los que no existe discriminación. Y no, en sentido estricto, hipótesis en las que esta pueda encontrarse justificada.

⁹⁴ Como destaca A. Álvarez Del Cuvillo, “Ley integral para la igualdad: un frágil puente entre el Derecho Europeo y la Constitución”, cit., pág. 99.

⁹⁵ Con todo, como destaca M. A. Ballester Pastor, “Evolución del principio antidiscriminatorio comunitario: un análisis preliminar”, cit., pág. 59, esta excepción, prevista el artículo 4.1 de la Directiva 2000/78/CE, debe ser contemplada con especial cautela, toda vez que “no existen propiamente actividades que, por su naturaleza, requieran trabajadores con una determinada edad y no con otra”. Lo cual no hace más que reforzar el carácter absoluto de la prohibición de discriminaciones por esta causa.

⁹⁶ A. Álvarez Del Cuvillo, *El concepto de discriminación grupal y su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales*, cit., págs. 217 y 304.

cualquier tipo de ponderación⁹⁷, porque de lo que se busca a través de ella es prohibir radicalmente las diferencias basadas en motivos especialmente odiosos e inaceptables, vinculados a la segregación y a la marginación social, que vulneran la dignidad de las personas integradas dentro de los grupos sociales afectados⁹⁸. Aquí radica, precisamente, la diferencia entre el principio general de igualdad, que posee un innegable carácter relativo, y la prohibición de todo trato discriminatorio, que es tendencialmente absoluta.

Por lo tanto, un trato desfavorable basado en la edad, el sexo o la discapacidad, por citar aquí solo tres de los supuestos posibles, no puede ser considerado justificado simplemente porque ocasiona un menor daño a los trabajadores jóvenes o mayores, las mujeres o las personas con discapacidad, como se ha terminado por asumir con normalidad entre nosotros a partir de una lectura jurisprudencial devaluadora del significado profundo del precepto, porque lo que la Constitución niega de raíz es que estas condiciones puedan ser fuente de cualquier tipo de desventaja.

Todo lo hasta aquí expuesto debe conducir a replantearnos la indulgencia con la que actualmente son contempladas las diferencias entre trabajadores establecidas en el marco de los procesos de despido colectivo. Así como, con carácter general, los tratos peyorativos basados en la edad introducidos por el legislador o la negociación colectiva, ya sea en beneficio de otros grupos etarios o colectivos sociales o incluso, presuntamente, “por el propio bien” de las personas perjudicadas, todos los cuales se basan exclusivamente en consideraciones instrumentales, inasumibles desde la perspectiva constitucional, las cuales se apoyan, además, de la misma forma que las normas comunitarias sobre la materia, en una concepción vetusta y de eficacia indemostrable de la política de empleo.

En estas condiciones, la asunción de todas las consecuencias del rotundo mandato contenido la parte final en el artículo 14 de la Constitución constituye, casi cinco décadas después de su entrada en vigor, una tarea pendiente de realización, de cual depende que la discriminación por razón de edad deje de ser entre nosotros “la cenicienta de las discriminaciones”⁹⁹.

⁹⁷ Op. cit., pág. 287.

⁹⁸ En palabras de E. Desdentado Daroca, op. cit., pág. 3.

⁹⁹ Como la califica, a partir de su tratamiento dentro del Derecho de la Unión Europea, M. V. Ballestrero, “Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull’età”, *Lavoro e Diritto*, 2011, núm. 1, pág. 142.