

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La velada discriminación por razón de edad en el mercado de trabajo español: un reto no superado*

Cristina RAMÍREZ BANDERA**

RESUMEN: Los estereotipos y prejuicios asociados a la edad generan en muchas ocasiones un trato discriminatorio hacia las personas mayores de 55 años que resulta incluso más nocivo en caso de darse en el ámbito laboral. Aunque actualmente contamos con un marco normativo internacional, europeo y español que censura la discriminación por razón de edad, lo cierto es que esta práctica sigue dándose en el mercado laboral español tanto en el acceso como en el mantenimiento del empleo. En el presente trabajo se analizan estas conductas y actitudes, las cuales se dan, en ocasiones, de forma encubierta, y en otras, con la completa anuencia del legislador y de la doctrina jurisprudencial – establecimiento de edades máximas de acceso a una profesión, jubilación forzosa, edad como criterio de selección en despidos colectivos, ...– sobre la base de justificaciones que no suelen tomar en consideración la totalidad de perjuicios causados a la persona de mayor edad, generando una suerte de institucionalización del edadismo en nuestro país.

Palabras clave: Edadismo, discriminación, personas de mayor edad, despido colectivo, jubilación forzosa.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El tratamiento jurídico de la discriminación por razón de edad en el contexto del mercado de trabajo. 2.1. Ámbito internacional. 2.2. Ámbito europeo. 2.3. Ámbito nacional. 3. La discriminación por razón de edad en el acceso a empleo en España. 3.1. Situación actual y causas del problema. 3.2. ¿Constituye el establecimiento de una edad máxima de acceso a una profesión una discriminación por razón de edad? 4. La discriminación por razón de edad en el mantenimiento del empleo en España. 4.1. La edad como criterio de selección en los despidos colectivos. 4.2. La jubilación forzosa como institucionalización del edadismo. 5. Conclusión. 6. Bibliografía.

* El presente trabajo se enmarca dentro del Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como en la Red Temática de I+D+i del Plan Propio de la Universidad de Málaga *Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores*.

** Investigadora predoctoral contratada FPU, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



Casual Ageism in the Spanish Labour Market: a Challenge Yet to Be Overcome

ABSTRACT: Stereotypes and prejudices associated with age often generate discriminatory treatment towards people over 55 years of age which is even more harmful if it takes place in the workplace. Although we currently have an international, European and Spanish regulatory framework that prohibits ageism, the truth is that this practice continues to occur in the Spanish labour market both in access to and maintenance of employment. In the present paper, these behaviours and attitudes are analysed, which occur, sometimes, covertly, and in others, with the complete consent of the legislator and the jurisprudential doctrine –establishment of maximum ages to access a profession, compulsory retirement, age as a selection criterion in collective dismissals...– on the basis of justifications that do not usually take into consideration all the harm caused to the older person, generating a kind of institutionalization of ageism in our country.

Key Words: Ageism, discrimination, older age people, collective dismissal, compulsory retirement.

1. Introducción

La OMS define el edadismo (*ageism* en inglés) como aquella conducta discriminatoria que surge cuando la edad es usada para categorizar y dividir a las personas en formas que les causan daño, desventajas o injusticias, erosionando la solidaridad entre generaciones¹.

Sin duda, la edad constituye un factor natural y propio del devenir biológico del ser humano: toda persona ha sido joven alguna vez y toda persona está llamada a envejecer de forma inexorable.

La edad es, por tanto, una característica intrínseca a la persona, siendo además uno de los primeros aspectos que notamos al comunicarnos con otros –junto con su sexo y su raza²–, de ahí que resulte también uno de los principales factores determinantes de actitudes discriminatorias y de la exclusión socio-laboral de un gran número de personas.

Por supuesto, el edadismo puede darse en múltiples ámbitos de la vida de una persona, pero quizás sus repercusiones son especialmente nocivas en el mercado de trabajo, por comprometer en muchas ocasiones la subsistencia o el medio de vida de la persona discriminada.

Así, cuando una persona joven no es contratada para un puesto de trabajo de responsabilidad por razón de su edad, independientemente de su formación o experiencia, o cuando a una persona de 60 o más años se la presume incapaz para desarrollar un puesto de trabajo y se impide que pueda continuar trabajando, se incurre en una conducta discriminatoria por razón de la edad y posiblemente atentatoria de una miríada de derechos consagrados jurídicamente tanto a nivel nacional como internacional.

Pudiera pensarse que este tipo de conductas resultan fácilmente identificables y reciben siempre un claro rechazo moral y jurídico, pero lo cierto es que, en ocasiones, esta tarea no resulta tan sencilla. En primer lugar, debido a que el edadismo no siempre se manifiesta de forma consciente, sino que puede derivar de estereotipos y prejuicios arraigados en una sociedad y asumidos inconscientemente por una persona, dificultando su identificación³. En segundo lugar, porque incluso aunque se logre determinar que una conducta es edadista, múltiples intereses de diversa índole –económicos, de política de empleo, ...– llevan a menudo a justificar este proceder de forma ciertamente cuestionable, dando lugar a una auténtica institucionalización de la discriminación por edad plasmada en el ordenamiento jurídico español y en las decisiones de nuestros órganos

¹ WHO, *Global Report on Ageism*, 2021, p. 2.

² *Ibidem*.

³ *Ibidem*, pp. 8-9.

jurisdiccionales.

En consecuencia, en este trabajo se expondrá el marco jurídico nacional e internacional por el que se veda la discriminación por razón de edad en el mercado de trabajo español, para, a continuación, llevar a cabo un análisis de aquellas conductas e institutos jurídicos que, pese a dicho marco normativo, restringen en España la inclusión socio-laboral de las personas por razón de su edad tanto en su acceso al mercado de trabajo como en su permanencia en el mismo. Se pretende, por tanto, exponer la incidencia tanto explícita como implícita que tiene el edadismo en nuestro ordenamiento jurídico-laboral y en nuestro mercado de trabajo.

No obstante, aunque el edadismo puede dirigirse por igual contra las personas jóvenes y contra las personas mayores⁴, el presente estudio se centrará en la incidencia de este tipo de discriminación exclusivamente en el último colectivo mencionado, debido, de una parte, a los interrogantes jurídicos especialmente interesantes que ofrece en este contexto, y de otra, al gran incremento cuantitativo que la población de mayor edad está llamada a experimentar en nuestro país como consecuencia del acusado aumento de la esperanza de vida en España, el cual, junto con una reducida natalidad, se encuentra redefiniendo la tradicional estructura de nuestra pirámide poblacional.

2. El tratamiento jurídico de la discriminación por razón de edad en el contexto del mercado de trabajo

2.1. Ámbito internacional

En primer lugar, debe advertirse que la tríada de textos normativos que componen la Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU –esto es, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 (PDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también de 1966 (PDESC)– no contiene la edad como parámetro discriminatorio expresamente mencionado⁵. En concreto, los derechos

⁴ De hecho, la tasa de desempleo de los jóvenes de menos de 25 años ascendió, en el primer trimestre de 2024, al 27,70%, frente al 11,14% del conjunto de la población española de 25 o más años en el mismo periodo, según datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA). Vid. INE, [Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma](#), primer trimestre de 2024.

⁵ A. MUROS POLO, [La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2021, n. 26, p. 102.

contenidos en estos textos son reconocidos a toda persona, sin distinción alguna de «raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» (art. 2 DUDH, art. 2.1 PDCP y art. 2.2 PDESC).

Sin embargo, el edadismo queda claramente proscrito, aunque de forma indirecta, al reconocerse los derechos mencionados en estas declaraciones –derecho al trabajo (art. 23 DUDH y art. 6 PDESC), derecho a la seguridad social (art. 22 DUDH y art. 9 PDESC) o derecho a un nivel de vida adecuado (art. 25 DUDH y art. 11 PDESC) – sin distinción de «cualquier otra condición».

Con todo, resulta llamativa la ausencia de mención expresa a la discriminación por edad en estos instrumentos normativos⁶, lo que podría llevar a pensar que la misma pasó desapercibida por la ONU en la elaboración de los mismos. Esta preocupación ha llevado, de hecho, a la constitución, en el año 2011 y en el marco de la Asamblea General de este organismo, del Open-Ended Working Group on Ageing (OEWGA), el cual tiene como propósito identificar las posibles lagunas o mejoras que pudieran realizarse en el marco normativo internacional de los derechos humanos en relación con las personas mayores⁷.

Por su parte, tampoco resulta posible encontrar una mención expresa a la edad como factor de discriminación en el Convenio OIT n. 111 de 1958⁸, que tan solo considera como discriminatoria cualquier «distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social» (art. 1.1.a), si bien permite a los Estados miembros determinar otros parámetros a tener en cuenta a estos efectos, al establecer también como discriminatoria «cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados» (art.1.1.b).

Consciente de no haber introducido la edad en la lista de factores de discriminación del mencionado Convenio, la OIT adoptó en el año 1980 la

⁶ Tampoco se incluye mención alguna, por ejemplo, a la orientación o a la identidad sexual.

⁷ En la [14ª sesión del OEWGA](#), a celebrar en la sede de la ONU en Nueva York los días 20-22 y 24 de mayo de 2024, los Estados e instituciones que integran este grupo de trabajo propondrán un borrador cero de iniciativas que debieran llevarse a cabo en el marco internacional para cubrir estas lagunas.

⁸ Este convenio fue ratificado por España en 1968, diez años después de su adopción por la Conferencia General de la OIT.

Recomendación sobre los trabajadores de edad, clarificando en su punto tercero que «En el marco de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad, y en el marco de su legislación y práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación».

En suma, ni la ONU ni la OIT han reflejado expresamente la interdicción de la discriminación por edad en su producción normativa, aunque sí han desarrollado un posterior interés por esta problemática que podría traducirse en una integración de estas lagunas en un futuro.

2.2. **Ámbito europeo**

En línea con lo señalado en relación al marco internacional, en el ámbito del Consejo de Europa tampoco encontramos una mención expresa a la edad como motivo de discriminación. Así, ni el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) ni la Carta Social Europea –revisada (CSEr)– hacen mención alguna a esta característica como factor discriminatorio, aunque incorporan cláusulas abiertas –«cualquier otra situación», «cualquier otra circunstancia», etc.– por las que debemos entender el edadismo como proscrito.

En concreto, el artículo 14 CEDH prohíbe la discriminación «especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación», sin mención alguna a la edad. Por su parte, el artículo E (Parte V) CSEr reconoce los derechos de la Carta «sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra circunstancia», obviando también una mención expresa a la edad, aunque reconociendo innovadoramente respecto a los textos mencionados con anterioridad el derecho de las personas de edad avanzada a la protección social en su artículo 23⁹, instando a los Estados miembros a adoptar medidas para garantizar que las personas que integran este colectivo sigan siendo miembros plenos de la sociedad durante el mayor tiempo posible.

No encontramos, por tanto, mención al edadismo hasta que nos

⁹ Este derecho ha sido incorporado con la revisión de la Carta Social Europea en 1996, no previéndose en su versión original de 1961.

adentramos en el ámbito de la Unión Europea. De forma innovadora, el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) del año 2000 prohíbe de forma expresa la discriminación por edad, y su artículo 25 reconoce, de forma análoga al artículo 23 CEDH ya mencionado, «el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural»¹⁰.

La línea marcada por el Derecho originario de la Unión es seguida por su Derecho derivado, en el que cabe destacar la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, por la que la edad se consagra de forma clara y expresa como un elemento que no debe constituir fundamento de discriminación alguna. Ahora bien, esta norma introduce en su artículo 6.1 un importante matiz a esta prohibición general del edadismo que ha dado lugar a las más controvertidas previsiones normativas y decisiones judiciales: se establece que el trato diferenciado por razón de la edad no constituirá discriminación si se encuentra justificado «objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios». Se introducen, entonces, como límite al derecho a la igualdad de los trabajadores de mayor –o de menor– edad, un conjunto de conceptos jurídicos indeterminados de elevada subjetividad, lo que ha resultado en una transposición de estas reglas no del todo satisfactoria en los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros, así como en una interpretación, en ocasiones, poco garantista y teleológica por parte de los órganos jurisdiccionales de la normativa diseñada para combatir la discriminación por razón de edad¹¹.

2.3. Ámbito nacional

La prohibición de la discriminación por razón de edad encuentra su

¹⁰ Tal y como afirma, M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Igualdad de trato integral para el empleo: coordinadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum, 2024, p. 79, «Está cobrando cada vez más relieve la doctrina del TJUE, que parte de que el derecho a la no discriminación por edad ha alcanzado un rango muy importante en la CEDF, de modo que, la fuerte conexión entre edad y pobreza exige revisar las políticas públicas y abordar los principales problemas en el campo de la Seguridad Social y de la Asistencia Social».

¹¹ J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales*, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2022, vol. 27, pp. 50-51.

primer y principal fundamento normativo en el ordenamiento jurídico español en el artículo 14 de la Constitución Española (CE), aunque, nuevamente, este precepto no recoge alusión alguna a la edad como parámetro discriminatorio, sino que la misma debe entenderse subsumida en la mención a «cualquier otra condición o circunstancia personal o social»¹². El mencionado precepto, que consagra la igualdad formal ante la ley, es complementado por el artículo 9.2 CE, que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, consagrándose, por tanto, un derecho a la igualdad material en la aplicación del ordenamiento jurídico que resulta coherente, de otro lado, con la proclamación de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico (art. 1.1. CE).

Sin embargo, el derecho a la igualdad no resulta absoluto, sino que puede excepcionarse bajo determinadas circunstancias especiales conforme a la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional, especialmente en lo que respecta a las medidas de acción positiva, entendidas como «medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación» (STC 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2º) entre un colectivo mayoritario dominante y un colectivo socialmente desfavorecido. Encuentra por tanto un encuadre constitucional la denominada discriminación inversa, generando un «derecho desigual igualatorio» que ampara tratamientos desiguales ante situaciones sustancialmente idénticas debido a la finalidad constitucionalmente legítima perseguida, no quedando esta conducta proscrita por el artículo 14 CE, que tan solo prohíbe discriminaciones arbitrarias (STC 40/2011, de 31 de marzo, FJ 7º).

Así, una diferencia de trato se encontrará justificada como medida de acción positiva si pretende corregir desigualdades estructurales o históricas sufridas por una minoría social frente a la mayoría, siempre y cuando la medida cumpla con los cuatro requisitos del juicio de ponderación (también llamado juicio de proporcionalidad¹³) que tan frecuentemente realiza nuestro Tribunal Constitucional, esto es, el fin constitucionalmente

¹² Así lo ha declarado el Tribunal Constitucional: «Por lo que se refiere en concreto a la edad como factor de discriminación, este Tribunal la ha considerado una de las condiciones o circunstancias incluidas en la fórmula abierta con la que se cierra la regla de prohibición de discriminación establecida en el art. 14 CE, con la consecuencia de someter su utilización por el legislador como factor de diferenciación al canon de constitucionalidad más estricto» (STC 63/2011, de 16 de mayo, FJ 3º).

¹³ L. CHANO REGAÑA, *Ponderación (Tribunal Constitucional español)*, en *Eunomía*, 2022, n. 23, pp. 244-246.

legítimo, la adecuación o idoneidad –capacidad de la medida para alcanzar el objetivo perseguido–, la necesidad –no existencia de una medida menos disruptiva que permita alcanzar el mencionado fin– y la proporcionalidad – los beneficios derivados de la medida deben ser superiores a los perjuicios ocasionados con ella¹⁴–.

Aunque esta construcción argumental fue alumbrada por nuestro Tribunal Constitucional fundamentalmente para justificar diferencias de trato entre hombres y mujeres, lo cierto es que puede el lector encontrar similitudes entre la mencionada doctrina constitucional española y la previsión del artículo 6.1 de la Directiva 2000/78/CE antes indicada, pues, en definitiva, decir que una diferencia de trato por razón de edad puede quedar justificada atendiendo a su finalidad legítima, su adecuación y su necesidad, no es más que justificar un trato diferenciado como medida de acción positiva para favorecer a una minoría (*v.gr.* permitir la expulsión del mercado de trabajo de trabajadores maduros para facilitar el acceso al empleo del colectivo de personas jóvenes), tomando como referencia tres de los cuatro elementos característicos del juicio de ponderación al que se ha aludido. Sin embargo, la aplicación de este razonamiento implica entrar en un peligroso juego de conceptos jurídicos que deben aplicarse de forma exquisitamente precisa, bajo el riesgo de terminar intercambiando una discriminación por otra.

Una vez enunciado el derecho constitucional a la igualdad como principal obstáculo a la discriminación por razón de edad, resulta conveniente señalar, al menos, tres derechos constitucionales más que pueden justificar la interdicción del edadismo, aunque ya desde la óptica concreta del mercado de trabajo.

El primero de estos es el derecho al trabajo, consagrado en su vertiente individual en el 35.1 CE y en su vertiente colectiva en el artículo 40.1 CE. Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, este derecho no se agota en la libertad de trabajar, sino que comprende, en su aspecto individual, el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo – si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación–, así como la continuidad o estabilidad en el empleo –es decir, el derecho a no ser

¹⁴ Aunque el Tribunal Constitucional no enuncia de forma expresa estos requisitos en su doctrina relativa a las medidas de acción positiva, parece seguir en su estructura argumentativa la lógica de este juicio de ponderación (por todas, *vid.* STC 13/2009, de 13 de febrero, FJ 11º). Esclarecedora resulta también su STC 63/2011, de 16 de mayo, por la que se afirma que «En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida» (FJ 3º).

despedidos si no existe una justa causa— (STC 22/1981, de 2 de julio, FJ 8º). En su dimensión colectiva, el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues considera el Alto Tribunal, con toda lógica, que en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población conllevaría la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma (*id.*). En consecuencia, la limitación del acceso al empleo sufrida por una persona por razón de su edad o la expulsión de la misma del mercado de trabajo por idéntico motivo podrían suponer un comportamiento atentatorio del derecho al trabajo constitucionalmente reconocido a esta.

El segundo derecho que cabe destacar es el relativo a la percepción de prestaciones suficientes y adecuadas del sistema de Seguridad Social por parte de las personas de la tercera edad, el cual se deriva de una interpretación sistemática de los artículos 41 y 50 CE. Pudiera parecer que estas previsiones constitucionales no guardan relación alguna con el edadismo, pero debe pensarse que la expulsión del mercado de trabajo de las personas trabajadoras maduras empece la cotización de este colectivo, especialmente teniendo en cuenta el elevado desempleo existente entre este grupo poblacional, lo que cuenta con una indudable repercusión en la cuantía de las pensiones de jubilación a las que estas personas tendrán derecho.

Asimismo, el último derecho o principio constitucional que cabría esgrimir frente al edadismo en el mercado de trabajo es el relativo al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en el artículo 10.1 CE. No cabe duda de que limitar la vida laboral de una persona tomando como motivo exclusivo su edad puede tener un importante impacto en la vida socio-económica de la misma, determinando su libre desarrollo y conculcando por tanto este principio constitucional.

En suma, conforme a nuestro marco constitucional, cualquier trato diferencial por razón de edad que desee dispensarse deberá superar un juicio de ponderación en el que se examine de forma pausada la finalidad, adecuación, necesidad y proporcionalidad de la medida, debiendo tenerse en cuenta en relación a este último requisito de proporcionalidad que los beneficios obtenidos a través de dicho trato diferencial deben confrontarse con la posibilidad de poner en entredicho hasta cuatro derechos constitucionalmente reconocidos: el derecho a la igualdad, el derecho al trabajo, el derecho de las personas de la tercera edad a prestaciones de la Seguridad Social suficientes y adecuadas, y el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Por su parte, si nos adentramos en el estudio de las normas españolas de rango legal que establecen un veto al edadismo, resultan destacables tres

cuerpos normativos. El primero de ellos es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), cuyo artículo 4.2.c) establece el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente en el acceso al empleo, o una vez empleados, por razones de edad¹⁵, imponiendo su artículo 17.1 la nulidad de todos aquellos preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de edad. Del mismo modo, es obligada la referencia a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual también prohíbe de forma expresa aquellas conductas discriminatorias que tengan como fundamento la edad de una persona (art. 2.1), aunque exceptuando aquellas que atiendan a un fin legítimo y sean “razonables y objetivas” (art. 2.2), lo que supone una cuasicristalización de la doctrina del Tribunal Constitucional antes referida en una norma de rango legal.

Por último, las anteriores previsiones son complementadas mediante el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), por el que se consideran como infracciones muy graves:

- las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas por razón de edad (art. 8.12 LISOS);
- las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad (art. 10 bis.2.d) LISOS);
- solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación, colocación o selección, o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad (art. 16.1.c) LISOS).

Puede concluirse, por tanto, que en España existe un garantista marco normativo que condena el edadismo y que configura una obligación de neutralidad de trato por razón de edad, siendo la misma el punto de anclaje

¹⁵ Concretamente, el artículo 4.2.c) establece el derecho a no ser discriminado por razón de edad «dentro de los límites marcados por esta ley», lo que parece guardar conexión con el establecimiento de una edad mínima de acceso al trabajo –16 años (art. 6.1 ET)– y con la imposición de la extinción automática del contrato de trabajo por jubilación de la persona trabajadora (art. 49.1.f) ET).

sobre el que debe pivotar cualquier reflexión jurídica que se realice con ocasión de institutos normativos o conductas que instauren diferencias de trato con motivo de este rasgo biológico.

3. La discriminación por razón de edad en el acceso al empleo en España

3.1. Situación actual y causas del problema

Es conocimiento común que las personas trabajadoras de mayor edad encuentran más dificultades a la hora de insertarse o reinsertarse en el mercado de trabajo. Prueba de ello la encontramos en la elevada tasa de desempleo existente en España entre la población de 55 o más años en el primer trimestre de 2024: mientras que la misma se mantiene en torno a un 10,26% de media para la población entre 35 y 54 años, esta asciende al 10,73% para el colectivo de personas de entre 55 y 59 años, y al máximo de 12,13% para las personas entre 60 y 64 años de edad¹⁶.

El estudio de estas tasas desagregado por sexos muestra además que las mismas son mayores entre las mujeres. Así, las tasas de desempleo entre la población masculina de 35 a 54 años son, en promedio, del 8,31%, mientras que entre las mujeres estas alcanzan, por término medio, un 12,41%. Estas tasas aumentan entre la población de 55 a 59 años hasta el 9,13% masculino y el 12,61% femenino, mientras que entre el colectivo de personas de entre 60 y 64 años alcanzan un 10,98% masculino y un 13,42% femenino. De estos datos se deriva que el incremento del desempleo con motivo de la edad afecta en términos similares tanto a mujeres como a hombres, si bien, al contar las primeras con un desempleo estructuralmente más elevado, estas resultan globalmente más perjudicadas por este fenómeno, pues el mismo viene a aumentar todavía más una tasa de paro ya de por sí superior a la masculina.

En consecuencia, aunque el presente trabajo verse exclusivamente acerca de la discriminación por razón de edad, no deben subestimarse los efectos que la interseccionalidad –esto es, la confluencia de múltiples parámetros de discriminación en una misma persona– pueden tener para un individuo, de suerte que será más difícil acceder al mercado de trabajo si se añade al elemento edad la característica sexo (*v.gr.* ser mujer y mayor de 55 años), religión (*v.gr.* ser musulmán y mayor de 55 años), identidad sexual (*v.gr.* ser una persona transexual y mayor de 55 años), clase social (*v.gr.* ser

¹⁶ Según datos de la última EPA (*vid.* INE, *op. cit.*).

pobre y mayor de 55 años), o cualquier otro elemento, ya sea de forma alternativa o acumulativa, en un auténtico cóctel de circunstancias por las que una persona podría ser discriminada.

Sin embargo, centrándonos nuevamente en la edad como parámetro discriminatorio, si atendemos exclusivamente a los datos agregados de desempleo en España, resulta evidente que la tasa de desempleo aumenta a partir de los 55 años, convirtiendo a las personas mayores de esta edad en un colectivo más vulnerable en cuanto a su inclusión socio-laboral.

De hecho, conforme a los datos recogidos por el último Eurobarómetro y correspondientes a mayo de 2023, la edad es considerada por la población europea como el principal factor que puede perjudicar a un candidato en un proceso de selección para acceder a un puesto de trabajo.

Tabla 1 – Porcentaje de población de la UE que considera cierto factor como perjudicial en un proceso de contratación

Edad	52%
Presentación (forma de vestir...)	50%
Apariencia física (peso, rasgos faciales...)	44%
Discapacidad	43%
Pertenecer a la etnia gitana	42%
Color de piel	39%
Acento	35%
Origen étnico	34%
Sexo	31%
Identidad de género	29%
Orientación sexual	24%

Fuente: EUROPEAN COMMISSION, [Discrimination in the European Union](#), en [europa.eu/eurobarometer](#), 1º diciembre 2023, 2972/SP535

Cabe preguntarse, no obstante, por qué se da este fenómeno, es decir, qué motivos llevan a estas personas a no ser incluidas o ser descartadas en un proceso de selección para un puesto de trabajo. En este sentido, resulta realmente interesante la encuesta realizada en el marco del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades al respecto en el año 2019, por la que se entrevistó a 1.200 personas de diversas edades para plantearles esta

misma cuestión.

Tabla 2 – ¿A qué cree que se debe que los/las mayores de 50 años tengan más dificultades que otros colectivos para encontrar trabajo? (respuesta múltiple)

% Total entrevistados	1.200
CONDICIONES LABORALES	66,3%
No se conforman con trabajos precarios	40,4%
Son más reivindicativos, no "tragan" con cualquier condición de trabajo	38,6%
Tienen mucha experiencia y pedirán salarios mayores	33%
APTITUD	55%
Es más difícil que se adapten a un nuevo empleo	28,8%
Están superados por la tecnología, les cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías	26,9%
Están peor formados	18,4%
APORTE A LA EMPRESA	34,6%
No transmiten imagen de "modernidad", de "empresa dinámica"	25,7%
Rinden menos que los jóvenes	6,7%
Pueden aportar menos que otros trabajadores/as más jóvenes	5,3%
ACTITUD HACIA EL TRABAJO	9,6%
Están poco motivados	7,7%
Faltan más al trabajo	1,3%
No fomentan un buen ambiente	0,9%

Fuente: C. GABRIEL, D. HERRANZ, [Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo](#), Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2019, p. 93, Tabla 16

Como puede observarse, el principal motivo que impide el acceso a las personas mayores de 50 años a un empleo –según el citado estudio– reside en las mejores condiciones de trabajo que este colectivo suele reclamar frente a la población más joven, bien sea por su mayor experiencia profesional o por su mayor inconformismo y actitud reivindicativa, por lo que parece que motivaciones de ahorro económico por parte de las empresas se encuentran detrás de estas dificultades de acceso al empleo.

Por otro lado, creencias negativas sobre la aptitud de este colectivo también parecen explicar sus mayores tasas de desempleo, pues su capacidad de adaptación a un nuevo puesto de trabajo o de aprendizaje de nuevas tecnologías es considerada inferior a la de la población más joven, lo que explica también las reticencias empresariales a su contratación¹⁷. Del mismo modo, también se considera que las personas de esta edad se encuentran menos formadas y que no transmiten una imagen de modernidad a la empresa, lo que contrasta con el hecho de que la mayor parte de los encuestados cree que estas personas pueden aportar a la empresa y rinden igual o más que los jóvenes.

De lo anterior parece desprenderse que la discriminación por razón de edad sufrida por las personas mayores en el acceso al empleo se debe, por un lado, a motivos económicos y de ahorro de costes laborales por parte de las empresas, y por otro, a un conjunto de estereotipos y prejuicios (obsolescencia tecnológica, rigidez ante cambios y falta de formación) que limita la contratación de estas personas¹⁸: en términos estrictamente racionales, es considerado más favorable contratar por un reducido salario a una persona joven que, además, aporte una mayor adaptabilidad y el gran conocimiento tecnológico propio de las nuevas generaciones, que a un trabajador más mayor que resulte caro, obsoleto y poco adaptable.

Este cálculo de utilidades, aunque resulte completamente racional, no justifica sin embargo el trato discriminatorio dispensado a estas personas desde el punto de vista jurídico, pues la búsqueda de un ahorro económico —aderezada, por otro lado, de creencias estereotípicas y prejuicios en torno a los trabajadores mayores que pueden no tener un fundamento real en relación a un individuo concreto¹⁹—, no constituye un fin legítimo que permita superar el juicio de ponderación exigido en el marco constitucional y comunitario.

Con todo, aunque contemos con un ordenamiento jurídico garantista que veda este tipo de conductas, debe reconocerse que su efectividad real para prevenir las mismas resulta muy reducida. Así, resulta claro que, si en

¹⁷ Vid. F. VILA TIerno, *La expulsión de los mayores del mercado de trabajo como consecuencia de la brecha digital*, en M.Á. GÓMEZ SALADO, B.M. LÓPEZ INSUA, M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, E. GONZÁLEZ COBALEDA (dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Laborum, 2021.

¹⁸ En idéntico sentido, B.M. LÓPEZ INSUA, *La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, n. 1, p. 105.

¹⁹ Es cierto que resulta probable que una persona mayor cuente con un menor conocimiento tecnológico que una persona joven, pero esto no quiere decir que todas las personas mayores sean legas en tecnología o que no puedan suplir esta falta de conocimiento mediante su capacidad de aprendizaje.

un anuncio de empleo se solicita que se abstengan de concurrir aquellas personas de mayor edad, o se requiere abiertamente la edad del solicitante en un proceso de selección, estos extremos resultan acreditables en un posible procedimiento sancionador incoado a partir de una denuncia de la persona perjudicada ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por una infracción muy grave del artículo 16.1.c) LISOS. Sin embargo, tal y como se afirmaba al comienzo del presente trabajo, la edad constituye un rasgo biológico fácilmente identificable por terceros, por lo que, en caso de que una persona sea discriminada por razón de edad sin que existan estos indicios reveladores de discriminación, resultaría ciertamente difícil probar los elementos objetivos y subjetivos del tipo de la sanción (arts. 27 y 28 Ley 40/2015²⁰) o el trato arbitrario exigido para anular la decisión empresarial (art. 17 ET).

En consecuencia, parece que la principal solución para reducir el edadismo en el acceso al empleo se encuentra en el fomento de políticas activas de empleo que, por un lado, otorguen incentivos a la contratación del colectivo de personas de 55 o más años, y por otro, posibilite la formación continuada de las mismas²¹ –especialmente en lo que a nuevas tecnologías se refiere–.

3.2. ¿Constituye el establecimiento de una edad máxima de acceso a una profesión una discriminación por razón de edad?

A la luz del marco normativo ya expuesto, debe partirse de la regla general de que no resulta posible limitar el acceso al empleo de una persona con base en su edad, salvo que exista una justificación constitucionalmente legítima que permita dicha diferencia de trato, la cual debe a su vez ser adecuada, necesaria y proporcionada.

En el ámbito del sector público, cabe preguntarse entonces si el artículo 56.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el que se establece como requisito para poder participar en los procesos selectivos para el acceso a un empleo público no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa –que asciende a los 65 años en el caso del personal funcionario (art. 67.3 en relación al artículo 7 EBEP) –, pudiera contener una discriminación por razón de edad, máxime cuando se

²⁰ Ley 40/2015, de 1º de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

²¹ En este sentido, *vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [La reforma del derecho del empleo: notas sobre la ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 7, p. 13.

específica en el mismo precepto que, mediante disposición de rango legal, se podrá establecer una edad incluso inferior para el acceso al empleo público.

La respuesta a esta cuestión se encuentra inexorablemente vinculada a la realización del mismo juicio jurídico en relación a la jubilación forzosa: si se considera la misma ajustada a derecho, también lo será esta limitación, y viceversa. En este punto, debe adelantarse que no considero legítimo el establecimiento de una edad límite para el desempeño de un trabajo, motivo por el que, en coherencia lógica, tampoco atribuimos este carácter a la imposición de una edad límite de acceso al empleo, aunque las razones que llevan a esta afirmación –vinculadas a la no superación del juicio de ponderación al que se ha aludido– serán desarrolladas más adelante.

No obstante, no resulta difícil pensar en ciertas profesiones que, por la resistencia física requerida en su desempeño, quizás no podrían ser desempeñadas de forma segura por personas de mayor edad (*v.gr.* policía, bombero, ejército, etc.). En estos supuestos, y siempre de forma excepcional, sí podría afirmarse que el establecimiento de una edad máxima de acceso a estos empleos adquiere una especial justificación, al perseguir un fin legítimo –el desempeño de las funciones encomendadas en condiciones de seguridad tanto para la persona trabajadora como para terceros–, aunque siempre que se cumplan dos requisitos: que esta limitación resulte racionalmente vinculada a una profesión que lo requiera –pues de lo contrario decaería la finalidad legítima perseguida– y que la edad límite impuesta, como medida adecuada y necesaria para perseguir dicha finalidad, resulte proporcionada.

Los conceptos jurídicos indeterminados que entran en juego en el análisis de esta cuestión han dado lugar a una variada doctrina judicial, que ha tratado de establecer la fina línea a partir de la cual un límite de edad para el acceso al empleo pasa, de ser justificado, a ser discriminatorio.

Discriminación por razón de edad al no encontrarse la medida justificada en cuanto a la profesión para la que es impuesta

El primer requisito que debe satisfacer una diferencia de trato por razón de edad para no resultar discriminatoria es su finalidad legítima. Atendiendo a nuestro marco constitucional, considero que tan solo resultaría legítima aquella limitación máxima de edad para el acceso al empleo que venga justificada por razones de seguridad relacionadas con la concreta profesión para la que se imponga, pues esta es la única finalidad que, a la postre, permitiría superar el requisito de proporcionalidad, esto es, de la que podrían obtenerse mayores beneficios que perjuicios se derivan

de la afectación del derecho a la igualdad y al trabajo de la persona mayor objeto del trato diferenciado.

Esta línea argumental parece dependerse de nuestra jurisprudencia constitucional. Así, la STC 37/2004, de 11 de marzo, consideró discriminatoria la imposición de una edad máxima para el acceso a la función pública local, establecida en aquella edad en que falten menos de diez años para la jubilación forzosa, puesto que «puede ser justificable que la provisión de determinadas plazas de la función pública contenga exigencias específicas de edad derivadas de las peculiaridades de los concretos puestos a cubrir. Pero tal posibilidad no opera cuando, como es aquí el caso, la norma se aplica de forma indiferenciada a todos los funcionarios públicos locales» (FJ 6º).

Del mismo modo, la STC 41/2015, de 2 de marzo, declaró la inconstitucionalidad del establecimiento, por parte de la normativa de la Comunidad Autónoma de Islas Baleares²², de un límite máximo de 65 años para concurrir al concurso público para el otorgamiento de autorizaciones de creación e instalación de nuevas oficinas de farmacia, al afirmar que «La prohibición contemplada por el precepto cuestionado ni está justificada por la dificultad objetiva para prestar el servicio o para adaptarse a las necesidades de la población, ni por ser una medida de acción positiva dirigida a favorecer a los integrantes de un colectivo desfavorecido, ni por servir a las exigencias de la planificación y organización del servicio, ni, finalmente, por la necesidad de evitar eventuales tensiones especulativas» (STC 41/2015, FJ 4º).

Sin embargo, aunque esta parezca ser la línea seguida actualmente por nuestro Tribunal Constitucional, debe indicarse que en el pasado han sido cuestionablemente admitidas como legítimas ciertas finalidades de las que resultaría complicado predicar su legitimidad constitucional y que difícilmente podrían amparar la proporcionalidad de la medida²³.

²² Como ya hicieron la SSTC 63/2011, de 16 de mayo (en relación a Castilla-La Mancha); 79/2011, de 6 de junio (en Galicia); 117/2011, de 4 de julio (en Aragón); 161/2011, de 19 de octubre (en Extremadura) y 78/2012, de 16 de abril (en País Vasco) respecto a idéntico requisito impuesto por la normativa de estas Comunidades Autónomas.

²³ En concreto, la STC 75/1983, de 3 de agosto, consideró no discriminatoria la exigencia de un límite máximo de edad de 60 años para ejercer como interventor en el Ayuntamiento de Barcelona, tomando como finalidad legítima la necesidad de una mínima permanencia en el puesto de trabajo para que la persona trabajadora pueda conocer las peculiaridades del organismo público y desempeñar el trabajo de forma eficiente; y la STS –social– de 27 de diciembre de 1999 (rec. 1959/1999) estimó justificada la imposición de un límite máximo de edad de 25 años por parte de la aerolínea IBERIA S.A. para cubrir necesidades temporales de contratación de tripulantes de cabina de pasajeros, aceptando como finalidad legítima el deseo empresarial de rejuvenecer la plantilla.

Discriminación por razón de edad al no resultar la medida proporcionada

Incluso aunque la limitación máxima de la edad de acceso a un empleo pueda vincularse a una finalidad legítima en atención a la concreta profesión para la que se impone (*v.gr.* cuerpos de policía), esta diferencia de trato resultará discriminatoria en tanto no sea, además, proporcionada (*v.gr.* establecimiento de una edad máxima tan reducida que pueda ser considerada arbitraria).

En este sentido, las SSTS –contencioso– de 31 de enero y de 28 de junio de 2006 (rec. 2202/2000 y 846/2000) confirmaron la anulación de un límite máximo de 40 años para el acceso al Cuerpo de Mossos d’Esquadra con la categoría de Inspector, por no encontrarse el mismo lo suficientemente justificado. Del mismo modo, la STS –contencioso– de 21 de marzo de 2011 (rec. 184/2008) también estimó injustificado el establecimiento de un límite de edad de 30 años para el ingreso en la escala ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía con la categoría de inspector.

Por tanto, parece que las edades de 30 o 40 años resultan excesivamente reducidas como para servir de límite máximo para el acceso a esta profesión. Sin embargo, de forma quizás contradictoria con su anterior jurisprudencia, la reciente STS 335/2023, de 15 de marzo (rec. 1702/2022) no ha considerado discriminatoria la imposición de una edad máxima de 38 años para el ingreso en la categoría de agente de la escala básica de la Policía autonómica de País Vasco –Ertzaintza–.

Como puede observarse, aunque se coincida en que resulta legítimo establecer un límite máximo de edad para el acceso a este tipo de profesiones, la vaguedad de los conceptos jurídicos que integran el juicio de ponderación lo convierten en una construcción argumentativa generadora de una gran inseguridad jurídica.

4. La discriminación por razón de edad en el mantenimiento del empleo en España

La edad, a diferencia de muchos otros factores biológicos, no resulta innata, sino que constituye una característica dinámica que es adquirida con el tiempo. De ahí que el colectivo de personas mayores, como grupo objeto de una especial protección socio-laboral, se encuentre siempre en continuo cambio: a medida que las personas jóvenes envejecen, se irán incorporando a este colectivo. Por tanto, es posible que una persona no haya sufrido discriminación por razón de edad en el acceso a su empleo por

haber sido empleado a una edad joven, pero ello no obsta a que dicho individuo sea objeto de edadismo en su entorno laboral a medida que adquiera una cierta edad.

Así, con carácter general, el legislador español considera que una persona de cierta edad no resulta apta —o, por lo menos, no tan apta como una persona joven—, para el desempeño de un puesto de trabajo, bien sea por la pérdida de facultades físico-cognitivas (asociando estereotípicamente vejez e incapacidad) o por la imposición paternalista de una obligación de descanso durante la tercera edad, al margen de la voluntad de la persona. Prueba de ello la encontramos en la consideración de la jubilación de la persona trabajadora como una circunstancia que, de forma automática, extingue el contrato de trabajo (art. 49.1.f) ET), lo que se encuentra íntimamente vinculado con la tradicional incompatibilidad entre pensión y trabajo —la cual contrasta con otros países de nuestro entorno²⁴, habiendo sido flexibilizada tan solo en cierta medida en los últimos años—.

Esta visión no solo puede resultar discriminatoria para las personas de mayor edad, sino que, además, se muestra ineficiente en el actual contexto de envejecimiento poblacional en el que vivimos, y es altamente contradictoria con el fomento de la jubilación activa que las recientes reformas legislativas han desplegado para dotar de una mayor sostenibilidad a nuestro sistema público de pensiones. Si la prolongación de la vida laboral de la persona constituye un objetivo de política pública, la expulsión de los “trabajadores maduros” del mercado de trabajo debiera ser censurada por nuestros órganos jurisdiccionales y desprovista de todo apoyo normativo.

Sin embargo, son numerosos los ejemplos que pueden enunciarse en los que esta máxima no se cumple²⁵, tal y como se expondrá a continuación.

4.1. La edad como criterio de selección en los despidos colectivos

De forma ciertamente sorprendente, la utilización de la edad como criterio de selección de las personas que serán objeto de un despido colectivo *ex* artículo 51 ET ha sido validada por nuestro Tribunal

²⁴ Desde el 1º de enero de 2023, en Alemania los ingresos del trabajo son completamente compatibles con la pensión de jubilación: DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, *Die richtige Altersrente für Sie*, 2024, n. 19, p. 6. Del mismo modo, Francia cuenta con una regulación de la compatibilidad entre pensión y trabajo más ventajosa que la española: R. ESTEBAN LEGARRETA, I. DESBARATS, *Grandes tendencias legislativas en materia de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo en Francia y en España ¿Una muestra de adaptación al envejecimiento?*, en *Documentación Laboral*, 2017, n. 112, pp. 182-184.

²⁵ Muy crítica se muestra al respecto también B.M. LÓPEZ INSUA, *op. cit.*, pp. 78-79.

Constitucional, dada la mayor protección social que es brindada a los mayores de 55 años. En concreto, la STC 66/2015, de 13 de abril, estima que «la selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los afectados, de acuerdo con lo exigido por la propia legislación laboral» (FJ 6º) –en concreto, alude la referida sentencia a la obligación impuesta a aquellas empresas que no se encuentren en situación de concurso de suscribir un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social en relación con las personas trabajadoras de 55 o más años que sean objeto de un despido colectivo (art. 51.9 ET) –.

No obstante, resulta necesario ser críticos con esta argumentación, ya que la misma difícilmente ampara la expulsión del mercado de trabajo de las personas de mayor edad, y ello por dos motivos²⁶. El primero reside en la interpretación teleológica de la norma, pues resulta claro que, si en nuestro ordenamiento jurídico-laboral se han introducido medidas de protección de las personas mayores de 55 años, ello ha sido para paliar los perjuicios que se derivan de su más frecuente expulsión del mercado laboral, y no para, precisamente, justificar dicha expulsión (esto resulta un sinsentido).

El segundo descansa en el juicio de ponderación que, en su mayor medida, omite el tribunal en la precitada resolución, pues se limita a afirmar que la medida resulta “adecuada y proporcionada”, sin detenerse a realizar un análisis pormenorizado y conceptualmente dividido en los cuatro elementos integrantes del referido juicio de ponderación: finalidad legítima, adecuación, necesidad y proporcionalidad. En este sentido, cabría preguntarse, si se afirma que dicho criterio de selección resulta adecuado y necesario, en relación a qué fin constitucionalmente legítimo se predicen estas cualidades. Parece desprenderse de la precitada resolución que se toma como fin el evitar a las personas más jóvenes los perjuicios derivados del paso a la situación de desempleo, pero aun considerando el mismo como legítimo, difícilmente cabría afirmar que la medida resulta proporcionada: ¿acaso los perjuicios sufridos por una persona mayor de 55 años en

²⁶ Igual de criticables resultan tanto la STS de 12 de septiembre de 1989 como la reciente STS 62/2023, de 24 de enero (rec. 2785/2021), por las que se considera justificado el abono de una menor indemnización en el contexto de un despido colectivo a los mayores de 57 años y a las personas de 60 o más años, respectivamente, al considerar que «a los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión» (FJ 4º STS 62/2023).

situación de desempleo son menores a los soportados por una persona más joven?

Es cierto que las personas mayores de esta edad pueden acogerse al referido convenio especial, pero ello tan solo permite mantener la carrera de cotización de la persona, que se verá privada de su salario, y, por tanto, de su medio de vida. A mayor abundamiento, el pago de las cotizaciones vinculadas a dicho convenio especial dejará de ser de cargo del empresario en el momento en el que la persona trabajadora cumpla la edad de 63 años –61 años en caso de despido por causas económicas– (art. 20.3 Orden TAS/2865/2003²⁷), debiendo ésta a partir de entonces afrontar dicho pago en solitario –salvo que encuentre otro empleo–.

Además, las posibilidades de reinserción laboral de este colectivo resultan muy inferiores (como demuestra su mayor tasa de paro), frente a las mayores probabilidades de encontrar un empleo que tendría una persona más joven. Finalmente, a la lista de perjuicios ocasionados por la aceptación de la edad como un criterio de selección válido, debe añadirse –desde el plano jurídico– la afectación del derecho a la igualdad (art. 14 CE), al trabajo (art. 35 CE) y a construir una carrera de cotización por parte de las personas afectadas que les permita disfrutar de una pensión adecuada y suficiente durante la tercera edad (arts. 41 y 50 CE). Por tanto, no resulta en absoluto claro que los perjuicios derivados de tomar la mayor edad como criterio de selección en caso de despido colectivo resulten inferiores a los beneficios logrados con esta medida, sino que más bien podría argumentarse lo contrario.

Cabe mencionar, por otro lado, el “efecto llamada” que presenta la validación de este criterio seleccionador, pues permite que todas las empresas que así lo deseen puedan rejuvenecer sus plantillas a fin de ahorrarse los mayores costes laborales asociados a los trabajadores seniors y derivados de su mayor antigüedad y experiencia. Nos referimos con esto a las conocidas prejubilaciones²⁸, entendidas como aquella práctica

²⁷ Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

²⁸ Estas no deben ser confundidas con la jubilación anticipada, la cual constituye una modalidad de acceso a la pensión contributiva de jubilación prevista en nuestro Derecho de la Seguridad Social por la que, de cumplirse ciertos requisitos establecidos legalmente, puede causarse dicha prestación aun no habiendo cumplido el beneficiario la edad ordinaria de jubilación, aunque sufriendo una penalización por ello (arts. 207 a 208 LGSS). Debe tenerse en cuenta, en consecuencia, que la “jubilación anticipada” prevista en los arts. 206 y 206 bis LGSS realmente no es tal, pues estos no constituyen supuestos de anticipación de la edad ordinaria, sino el establecimiento de una nueva edad ordinaria más reducida en atención a las circunstancias de la persona, sin sufrir menoscabo alguno en la cuantía de la pensión por ello. En idéntico sentido *vid.* N. MALDONADO MOLINA, [Las](#)

empresarial por medio de la cual, tomando como base motivos de ahorro económico, se procede al despido –normalmente– colectivo de trabajadores de mayor edad de la plantilla a cambio de garantizarles tanto el mantenimiento de su cotización a la Seguridad Social como un porcentaje de su salario (*v.gr.* el 60 o el 70%).

Dichas prejubilaciones, lejos de ser vistas como una práctica discriminatoria por razón de edad, constituyen un recurso común en algunas grandes empresas que, además, hasta hace poco era empleado a costa de las arcas de nuestro sistema de Seguridad Social: en primer lugar, porque los efectos del convenio especial suscrito tan solo comienzan cuando se extingue el derecho al cobro de la prestación por desempleo (DA 13^a.1 LGSS²⁹), periodo que puede abarcar hasta dos años durante los cuales será el Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) quien asuma el importe de la cotización patronal; y en segundo lugar, porque de las cotizaciones a abonar por la empresa una vez iniciados los efectos del convenio especial pueden deducirse las que pudiera realizar el SEPE en caso de tener derecho la persona despedida a percibir el subsidio por desempleo (DA 13^a.2 LGSS).

No obstante, para mitigar el gasto público asociado a esta práctica empresarial, se introdujo desde el año 2012 la obligación por parte de las grandes empresas que cuenten con beneficios económicos y realicen despidos colectivos que afecten a personas de 50 o más años de realizar una aportación al Tesoro Público para contribuir al sostenimiento del mismo (art. 51.11 ET)³⁰. Empero, la introducción de esta previsión normativa supone, en definitiva, una aceptación institucional de esta práctica, pues acepta con resignación su existencia, limitándose tan solo a reducir sus efectos negativos para el erario público.

Puede afirmarse, en consecuencia, que en España se ha impuesto una suerte de institucionalización del edadismo que no ha sido frenada ni por el legislador ni por nuestros órganos jurisdiccionales³¹, impidiendo por tanto

jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 467, pp. 174-175.

²⁹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

³⁰ Esta obligación se encuentra desarrollada en la disposición adicional 16^a de la Ley 27/2011, de 1^o de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y en el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

³¹ En este sentido, afirman A. DÍAZ-TENDERO, F. FLORES GIMÉNEZ, *El edadismo hacia las personas mayores en las sentencias del Tribunal Constitucional*, Fundación HelpAge International España, 2023, p. 25, que «El Tribunal Constitucional no parece haber aplicado un canon muy estricto de constitucionalidad en la exigencia de justificación de las diferenciaciones

los beneficios que podrían derivarse de la retención del talento senior en nuestro mercado laboral, de un lado, para la formación de las personas más jóvenes por parte de aquellos trabajadores con mayor experiencia, y de otro, para la deteriorada sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones ante el acusado incremento de la esperanza de vida y la próxima jubilación de las cohortes del *baby boom*.

4.2. La jubilación forzosa como institucionalización del edadismo

La evolución normativa de la jubilación forzosa en España constituye una historia de constantes idas y venidas debido al carácter altamente controvertido de esta figura jurídica, motivado, posiblemente, porque su reconocimiento colisiona frontalmente con un principio nuclear de la jubilación: su voluntariedad³².

En efecto, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores introdujo un límite máximo de edad a la capacidad de trabajar, que sería fijado por el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo –no pudiendo exceder de los 69 años, salvo que no se reuniese la carencia necesaria para el acceso a la jubilación–, permitiendo asimismo pactar libremente edades máximas mediante la negociación colectiva (DA 5ª). Sin embargo, la interpretación de esta previsión normativa como una presunción *iuris et de iure* de incapacidad para trabajar, que determinaba de forma directa e incondicionada la extinción del contrato de trabajo³³, fue declarada inconstitucional por la STC 22/1981, de 2 de julio, al considerarse discriminatoria por razón de edad, lo cual no obsta, según la referida resolución, a que la jubilación forzosa pueda ser empleada como política de empleo, siempre que se garantice que, con dicha limitación, se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro –por lo que en ningún caso podría esta suponer la amortización de puestos de trabajo–.

Así, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

basadas en la edad mayor, por lo que al hablar de esta puede decirse que, al menos por ahora, es una categoría sospechosa de discriminación, pero si la comparamos con la raza, el sexo o la religión, es claramente débil».

³² En idéntico sentido, J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *op. cit.*, p. 66; J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la jubilación forzosa](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2019, n. 18, p. 23; A. MUROS POLO, *op. cit.*, p. 92.

³³ S. PERÁN QUESADA, [El nuevo régimen jurídico de la jubilación forzosa](#), en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2022, vol. 27, p. 97.

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incorporó la precitada previsión normativa en su disposición adicional décima, aunque determinando su necesaria aplicación como instrumento de política de empleo conforme a la mencionada interpretación del Tribunal Constitucional. Sin embargo, el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo (posteriormente convertido en la Ley 12/2001, de 9 de julio), derogó dicha disposición adicional, pasando la jubilación forzosa a encontrarse en una situación alegal o de no regulación, silencio que fue interpretado por el Tribunal Supremo, no obstante, como una prohibición para los convenios colectivos de incorporar este tipo de cláusulas –si bien ello no afectaría a las que se encontrasen ya vigentes en la fecha de la derogación de la referida disposición adicional– (STS, 4º, de 9 de marzo de 2004, rec. 2319/2003).

Nuevamente, la Ley 14/2005, de 1º de julio, introdujo la disposición adicional décima en el Estatuto de los Trabajadores, aunque permitiendo la jubilación forzosa exclusivamente si se pacta por convenio colectivo, y vinculándola tanto a objetivos coherentes de política de empleo – expresados en el convenio–, como al cumplimiento de la carencia exigida para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva por parte de la persona trabajadora, incorporándose mediante la Ley 27/2011, de 1º de agosto, el requisito de que la carrera de cotización de la persona afectada le posibilite cobrar al menos el 80% de la base reguladora de la pensión.

Con todo, la Ley 3/2012, de 6 de julio, modificó la disposición adicional décima, imponiendo expresamente la nulidad y carencia de efectos de las cláusulas de los convenios colectivos en los que se prevea la jubilación forzosa con motivo del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación – prohibición que se mantuvo en el actual ET de 2015–. No fue hasta el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, cuando se introdujo nuevamente la posibilidad de pactar este tipo de cláusulas, aunque exigiendo que la persona trabajadora afectada pudiese cobrar el 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, requisito que se mantuvo con la última reforma que ha sido realizada de la precitada disposición adicional por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, por la que se introducen tres importantes novedades:

- se adopta la jubilación forzosa como un instrumento de prolongación de la vida laboral, al requerir que la persona afectada por la misma haya cumplido al menos los 68 años (esto es, un año más de la edad ordinaria, establecida en 67 años para el año 2027 si no se cuenta con 38 años y 6 meses cotizados);
- la medida debe vincularse, como objetivo de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo

- completo de, al menos, una nueva persona trabajadora;
- se establece un régimen especial para el caso de que la jubilación forzosa sea empleada con perspectiva de género, a fin de incentivar la presencia de mujeres en aquellos sectores de actividad en los que la tasa de ocupación femenina sea inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras, en cuyo caso podrá reducirse la edad máxima establecida de los 68 años a la edad ordinaria de jubilación. En este supuesto, la persona a la que se contrate en cumplimiento del requisito antes mencionado deberá ser una mujer (si bien, no requiere el precepto que la persona afectada por la jubilación forzosa sea necesariamente un hombre, lo cual resulta criticable).

Puede afirmarse, en consecuencia, que el régimen de la jubilación forzosa actual en España ha sufrido numerosos vaivenes que demuestran la falta de consenso en torno a la figura. En la actualidad, parece haberse impuesto su admisión por parte de la jurisprudencia constitucional y comunitaria³⁴ sobre la base de su utilización como medida de política de empleo: se toma la potenciación del relevo generacional como fin legítimo justificativo de esta figura jurídica. Sin embargo, aunque pueda reconocerse tal fin como legítimo, cabría preguntarse si esta medida supera realmente el juicio de ponderación, esto es, si es adecuada, necesaria y, sobre todo, proporcionada –en el mismo sentido antes expuesto en relación al empleo de la edad como criterio de selección en el marco de despidos colectivos–.

Es cierto que, tal y como se encuentra actualmente regulada, la jubilación forzosa en España se encuentra vinculada necesariamente a la prolongación durante al menos un año de la vida laboral de la persona y a la contratación de un nuevo trabajador de forma indefinida y a tiempo completo. Sin embargo, esta medida genera importantes perjuicios que no quedan mitigados por el hecho de que la persona afectada pueda cobrar el 100% de la pensión de jubilación contributiva que le corresponda. En concreto, no debe olvidarse que obligar a una persona a jubilarse supone vulnerar su derecho a la igualdad (art. 14 CE), su derecho al trabajo (art. 35 CE), su derecho al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE), priva a la persona de disfrutar libremente de los beneficios actualmente asociados a la demora de la jubilación (art. 210.2 LGSS), no resulta coherente con los incentivos a la prolongación de la vida laboral que han sido implementados por el legislador a fin de reforzar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones, y contribuye a la perpetuación de estereotipos y prejuicios relacionados con la edad, al permitir la expulsión del mercado de trabajo de

³⁴ Tal y como se declara en las SSTJUE 16 octubre 2007, asunto C-411/05, *Palacios de la Villa*, y 12 octubre 2010, asunto C-45/09, *Rosenblatt*.

las personas de 68 o más años sin tener en consideración las condiciones psicofísicas del concreto individuo afectado y abocando a estas personas a la inactividad de forma repentina (lo que puede llegar a tener una repercusión en la salud mental de la persona, ante el sentimiento de no ser útil para la sociedad).

Con más motivo cabría criticar, además, la regulación de la jubilación forzosa en el sector público (art. 67.3 en relación al artículo 7 EBEP), al ser la edad máxima establecida inferior a la prevista en el ET –descendiendo hasta los 65 años para los funcionarios, salvo colectivos especiales–, no exigirse que la persona afectada pueda acceder al 100% de la pensión de jubilación y no prevenirse la amortización del puesto de trabajo.

No resulta en absoluto claro, entonces, que la figura de la jubilación forzosa –más allá de su establecimiento para ciertas profesiones por razones de seguridad, lo cual podría quedar justificado en sentido análogo a lo expuesto en relación a la imposición de una edad máxima de acceso a ciertos empleos– no constituya una institucionalización del edadismo en el ordenamiento jurídico español, al privar a la persona de la personalísima capacidad de decidir sobre su retiro.

Cabría preguntarse entonces si, en el afán legislativo y judicial por fomentar la incorporación de la población joven al mercado laboral empleando la jubilación forzosa como medida de acción positiva, no se está, de hecho, intercambiando una discriminación por otra.

5. Conclusión

La edad constituye un rasgo biológico inherente a la persona que se encuentra en continuo cambio: todos hemos sido jóvenes en algún momento, y todos estamos llamados a envejecer a medida que transcurre el tiempo. No obstante, los estereotipos y prejuicios asociados a la edad generan en muchas ocasiones un trato discriminatorio hacia las personas mayores que resulta incluso más nocivo en caso de darse en el ámbito laboral.

Aunque actualmente contamos con un marco normativo internacional, europeo y español que censura la discriminación por razón de edad, lo cierto es que esta práctica sigue dándose en el mercado laboral español tanto en el acceso como en el mantenimiento del empleo. Estas conductas y actitudes se dan, en ocasiones, de forma encubierta, y en otras, con la completa anuencia del legislador y de la doctrina jurisprudencial – establecimiento de edades máximas de acceso a una profesión, jubilación forzosa, edad como criterio de selección en despidos colectivos, etc.– sobre

la base de justificaciones que no suelen tomar en consideración la totalidad de perjuicios causados a la persona de mayor edad, lo cual genera una suerte de institucionalización del edadismo en nuestro país.

La incorporación y permanencia de las personas trabajadoras de 55 o más años en el mercado de trabajo habría de ser defendida sin limitación alguna más allá de la que pudiera derivarse de su propio retiro voluntario (con la única excepción de aquellas profesiones que requieran de una adecuada condición física para su desempeño en condiciones de seguridad propia y de terceros). Ello se afirma, no solo sobre la base de motivos jurídicos —que, sin duda, no faltan—, sino también en atención a argumentos económicos, en pro de la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones y de la retención del talento senior como mano de obra experimentada y capaz de formar a las generaciones más jóvenes; morales e, incluso, de salud pública, pues el abrupto abandono del mercado laboral puede ocasionar una gran distorsión en la vida de las personas de mayor edad —que cada vez constituirán una proporción mayor de nuestra población ante el envejecimiento demográfico—, causando un deterioro de sus funciones cognitivas³⁵, un sentimiento de inutilidad y un mayor aislamiento social³⁶.

En suma, en una sociedad cada vez más avanzada en términos de igualdad de género, resultaría necesario también incorporar una mayor consciencia en relación a otro tipo de discriminaciones que no debieran pasar desapercibidas, sino que habrían de combatirse por medio de la atenta observación, identificación y comprensión de las dificultades de estos otros colectivos: el edadismo es una de ellas.

6. Bibliografía

CHANO REGAÑA L. (2022), *Ponderación (Tribunal Constitucional español)*, en *Eunomía*,

³⁵ La jubilación puede deteriorar significativamente la memoria verbal de la persona, tal y como se acredita en B. XUE, D. CADAR, M. FLEISCHMANN, S. STANSFELD ET AL., *Effect of retirement on cognitive function: the Whitehall II cohort study*, en *European Journal of Epidemiology*, 2018, vol. 33, n. 10, pp. 989-1001. En este sentido, véase también C. DUFOUIL, E. PEREIRA, G. CHÈNE, M.M. GLYMOUR ET AL., *Older age at retirement is associated with decreased risk of dementia*, *ibidem*, 2014, vol. 29, n. 5, pp. 353-361, en el que los autores sostienen que, por cada año de demora de la jubilación, se reduce el riesgo de sufrir demencia (lo que confirma el principio de neuroplasticidad “*use it or lose it*” —úsalo o piérdelo—, por el que se defiende que los circuitos neuronales que no son activamente empleados tienden a deteriorarse con el tiempo).

³⁶ NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, MEDICINE, *Social Isolation and Loneliness in Older Adults: Opportunities for the Health Care System*, National Academies Press, 2020.

- n. 23, pp. 241-253
- DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG (2024), [Die richtige Altersrente für Sie](#), n. 19
- DÍAZ-TENDERO A., FLORES GIMÉNEZ F. (2023), [El edadismo hacia las personas mayores en las sentencias del Tribunal Constitucional](#), Fundación HelpAge International España
- DUFOUIL C., PEREIRA E., CHÈNE G., GLYMOUR M.M. ET AL. (2014), [Older age at retirement is associated with decreased risk of dementia](#), en *European Journal of Epidemiology*, vol. 29, n. 5, pp. 353-361
- ESTEBAN LEGARRETA R., DESBARATS I. (2017), [Grandes tendencias legislativas en materia de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo en Francia y en España ¿Una muestra de adaptación al envejecimiento?](#), en *Documentación Laboral*, n. 112, pp. 163-187
- EUROPEAN COMMISSION (2023), [Discrimination in the European Union](#), en [europa.eu/eurobarometer](#), 1º diciembre, 2972/SP535
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2024), *Igualdad de trato integral para el empleo: coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum
- GABRIEL C., HERRANZ D. (2019), [Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo](#), Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- INE (2024), [Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma](#)
- LÓPEZ INSUA B.M. (2018), [La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 74-109
- MALDONADO MOLINA N. (2022), [Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre](#), en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 467, pp. 149-188
- MONEREO PÉREZ, J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2022), [Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales](#), en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 27, pp. 45-71
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2023), [La reforma del derecho del empleo: notas sobre la ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 7, pp. 11-33
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2019), [Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la jubilación forzosa](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 18, pp. 13-25
- MUROS POLO A. (2021), [La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 26, pp. 91-112

- NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, MEDICINE (2020), [*Social Isolation and Loneliness in Older Adults: Opportunities for the Health Care System*](#), National Academies Press
- PERÁN QUESADA S. (2022), [*El nuevo régimen jurídico de la jubilación forzosa*](#), en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 27, pp. 95-110
- VILA TIerno F. (2021), *La expulsión de los mayores del mercado de trabajo como consecuencia de la brecha digital*, en M.Á. GÓMEZ SALADO, B.M. LÓPEZ INSUA, M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, E. GONZÁLEZ COBALEDA (dirs.), [*Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*](#), Laborum
- WHO (2021), [*Global Report on Ageism*](#)
- XUE B., CADAR D., FLEISCHMANN M., STANSFELD S., CARR E., KIVIMÄKI M., MCMUNN A., HEAD J. (2018), [*Effect of retirement on cognitive function: the Whitehall II cohort study*](#), en *European Journal of Epidemiology*, vol. 33, n. 10, pp. 989-1001

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

