

EDAD Y EMPLEO: ¿CUÁNDO LA DIFERENCIA SE CONVIERTE EN DISCRIMINACIÓN

PABLO GIMENO DE ATAURI

NET21 NÚMERO 30, MARZO 2026

La edad es una característica inevitable: todos la tenemos, todos cambiamos con ella y, sin embargo, no siempre la pensamos como un posible factor de discriminación. En el ámbito laboral, la edad opera como un criterio silencioso pero poderoso. A veces estructura legítimamente políticas de empleo; otras, sirve de cobertura a decisiones que pueden vulnerar el principio de igualdad.

El análisis jurídico de la discriminación por razón de edad presenta una peculiaridad notable: no encaja cómodamente en el molde clásico de las categorías “históricamente vulnerabilizadas” (sexo, raza, religión). La edad no identifica un grupo estable, ni permanente, ni fácilmente delimitable; no es que todos tengamos una (también tenemos raza, creencias, sexo u orientación sexual), es que a diferencia de esos casos, no existe ni puede existir criterio objetivo que acote los grupos potencialmente discriminados de forma nítida. Todos transitamos por distintas edades; nadie pertenece de manera definitiva a una “minoría etaria”. Y, sin embargo, el Derecho comunitario europeo y la específica legislación española la reconocen expresamente como circunstancia potencialmente protegida.

Este punto de partida obliga a formular varias preguntas incómodas: ¿existe realmente un colectivo discriminado por edad? ¿Son los jóvenes? ¿Las personas trabajadoras de más edad? ¿O depende del momento del ciclo económico? ¿Qué margen tiene la negociación colectiva para utilizar la edad como criterio legítimo de diferenciación?

Igualdad, no discriminación y libertad de empresa

En el plano constitucional español, el art. 14 CE proclama la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por determinadas causas, incluyendo “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. La edad encaja formalmente en esa cláusula abierta, como ya reconoció tempranamente el Tribunal Constitucional.

Pero aquí aparece la primera tensión: en las relaciones entre particulares —y, en particular, en el contrato de trabajo— no rige un mandato general de igualdad absoluta. La libertad de empresa (art. 38 CE) y la autonomía de

la voluntad permiten diferencias salariales, organizativas o funcionales, siempre que no se funden en motivos prohibidos.

La clave no es, por tanto, la existencia de un trato distinto, sino su fundamento. No toda diferencia es discriminación. La interdicción constitucional no es la de la arbitrariedad empresarial (reservada a los poderes públicos), sino la del trato distinto (peor) basado en una circunstancia especialmente protegida sin justificación suficiente.

Y aquí la edad plantea un problema específico: es, simultáneamente, un elemento diferenciador legítimo y una posible causa de trato injustificado. El Tribunal Constitucional lo expresó con claridad: la edad es una circunstancia personal protegible, pero también puede ser un criterio razonable de diferenciación.

¿Existe un “colectivo protegido” por edad?

La teoría clásica de la discriminación parte de una lógica tuitiva: se protege a colectivos históricamente situados en posiciones estructurales de subordinación. En el caso del sexo, por ejemplo, la protección reforzada se vincula a la discriminación histórica de las mujeres, en etnias o creencias religiosas a las que no tienen posición de poder (que generalmente, pero no siempre, son minoritarias).

Con la edad, la construcción es menos clara. ¿Quién integra el grupo estructuralmente subordinado?

Los datos del mercado de trabajo español muestran una doble vulnerabilidad. Por un lado las personas muy jóvenes presentan tasas de desempleo muy superiores a las del colectivo adulto intermedio; en este caso, sobre todo menores de 20, aunque en general hasta los 30 o 25 se aprecian diferencias que se suavizan progresivamente; en el otro extremo las personas de más edad muestran mayores dificultades de permanencia y, en algunos sectores, descensos salariales en los últimos años de vida laboral.

Pero esta constatación empírica no equivale automáticamente a discriminación jurídica. El desempleo juvenil elevado puede estar vinculado a factores estructurales (formación en curso, menor experiencia, inserción progresiva en el mercado), no necesariamente a un prejuicio empresarial. Del mismo modo, la menor presencia de personas mayores en el empleo asalariado puede responder tanto a decisiones voluntarias como a dinámicas empresariales excluyentes.

Lo que sí resulta evidente es que la edad no delimita un grupo discreto y permanente. A diferencia del sexo o la etnia, todos atravesamos las distintas etapas etarias; los indicadores de cantidad y calidad de empleo no dan saltos bruscos al cumplir determinadas edades, salvo, claro está, los marcados por la ley, como el acceso a la edad mínima para el trabajo o la

posibilidad de acceder a prestaciones de jubilación. Esta característica dinámica dificulta la construcción de una tutela antidiscriminatoria basada exclusivamente en la pertenencia a un grupo estable.

El marco europeo: protección amplia, pero flexible

La Unión Europea ha incluido expresamente la edad entre los motivos prohibidos de discriminación (art. 21 CDFUE y Directiva 2000/78/CE). El Tribunal de Justicia ha afirmado que la prohibición de discriminación por edad constituye un principio general del Derecho de la Unión, con efecto directo incluso entre particulares.

Sin embargo, a diferencia de otras causas, la Directiva prevé expresamente amplias posibilidades de justificación de diferencias de trato por razón de edad. El art. 6 permite que los Estados establezcan diferencias si están “objetiva y razonablemente justificadas” por una finalidad legítima — especialmente en materia de política de empleo— y si los medios son adecuados y necesarios.

Esta cláusula de apertura ha permitido al Tribunal de Justicia de la Unión Europea admitir diferencias de trato por razón de edad en supuestos muy concretos. Así, se han considerado conformes con la Directiva 2000/78/CE las edades máximas de acceso a determinados cuerpos o profesiones cuando se justifican por exigencias físicas objetivas y vinculadas a la naturaleza de las funciones, como ocurrió en el caso del acceso al cuerpo de bomberos en Alemania, en el que el TJUE aceptó el límite de edad en atención a la duración razonable de la vida operativa del personal y a la necesidad de garantizar la eficacia del servicio (STJUE de 12 de enero de 2010, asunto C-229/08).

Del mismo modo, el Tribunal ha admitido regímenes normativos específicos orientados a favorecer la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades, en particular personas trabajadoras de mayor edad, siempre que la medida persiga un objetivo legítimo de política de empleo y respete el principio de proporcionalidad. No obstante, ha rechazado aquellos supuestos en los que la edad se utiliza como único criterio habilitante sin conexión real con la empleabilidad del colectivo afectado, como sucedió en el conocido asunto *Mangold*, relativo a la contratación temporal sin causa de trabajadores mayores de 52 años (STJUE de 22 de noviembre de 2005, asunto C-144/04).

Finalmente, en relación con las cláusulas de jubilación forzosa, el TJUE ha considerado compatible con el Derecho de la Unión que la negociación colectiva prevea la extinción automática del contrato al alcanzar una determinada edad, siempre que la persona trabajadora tenga derecho a pensión y que la medida se inserte en una estrategia legítima de política de empleo o de gestión del mercado de trabajo. Este criterio fue afirmado expresamente en el asunto *Palacios de la Villa*, en el que se avaló el modelo

español de jubilación forzosa convencional condicionado al acceso a la pensión contributiva (STJUE de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05).

La consecuencia es clara: la edad no opera en el Derecho de la Unión como una categoría de prohibición absoluta. El juicio jurídico no se agota en la constatación del trato diferenciado, sino que exige una ponderación concreta de la finalidad legítima perseguida y de la proporcionalidad de los medios empleados, con un control especialmente intenso cuando la diferencia implica la exclusión del acceso al empleo o la extinción del contrato de trabajo.

Juventud y empleo: ¿protección o precarización?

Uno de los terrenos más sensibles es el del empleo juvenil. Las políticas públicas han justificado históricamente contratos con menores costes o mayor flexibilidad para facilitar la inserción profesional de personas jóvenes.

La lógica económica es conocida: reducir costes para compensar menor experiencia o menor productividad inicial. Pero esta estrategia plantea una ambivalencia evidente. Si la reducción de derechos se generaliza, puede consolidar un segmento estructuralmente precarizado del mercado de trabajo.

Desde la perspectiva antidiscriminatoria, la cuestión no es sencilla. Una medida que favorece la contratación juvenil puede perjudicar indirectamente a trabajadores de mayor edad. A la inversa, un régimen transitorio que protege condiciones más favorables para quienes accedieron antes a la empresa puede beneficiar mayoritariamente a personas de más edad y perjudicar a las más jóvenes.

El TJUE ha admitido que la aplicación temporal diferenciada de regímenes jurídicos no constituye por sí misma discriminación por edad. Sólo cabría apreciar discriminación indirecta si el impacto fuera desproporcionado y careciera de justificación objetiva.

La negociación colectiva como laboratorio de la edad

La negociación colectiva ocupa una posición central en esta materia. En ella se incorporan cláusulas que utilizan la edad como criterio para establecer condiciones de acceso, modular indemnizaciones, fijar incentivos o complementos o, finalmente y quizá como cara más conocida prever jubilaciones forzosas.

El riesgo de estas medidas, normalmente con una apariencia justificada o neutra, no siempre es evidente. A veces la edad opera como categoría indirecta que encubre otras finalidades: amortización de plantilla, reducción de costes salariales vinculados a antigüedad o reestructuración organizativa.

La coherencia entre el principio de igualdad y las prácticas convencionales depende, en última instancia, de la calidad del juicio de proporcionalidad que realicen tribunales y negociadores. La edad puede ser un instrumento legítimo de política de empleo, pero también puede convertirse en un atajo para decisiones organizativas discutibles.

Una categoría jurídica incómoda

La discriminación por edad se sitúa en una zona fronteriza entre la igualdad formal y la igualdad material. No encaja plenamente en la lógica clásica de protección de minorías históricamente subordinadas, pero tampoco puede ignorarse la existencia de prejuicios y estereotipos asociados tanto a la juventud como al envejecimiento.

La edad es dinámica, transversal y universal. Esa característica explica tanto la necesidad de su protección como la flexibilidad de su régimen jurídico.

El verdadero desafío consiste en evitar dos extremos: cualquier diferencia etaria en sospechosa y el normalizar tratamientos excluyentes bajo la apariencia de racionalidad económica.

La negociación colectiva puede desempeñar un papel clave en la gestión equilibrada de la edad en el empleo. Pero para ello debe operar dentro de un marco normativo claro y con una conciencia explícita de los riesgos de segmentación.

En definitiva, la edad no es sólo un dato biológico. Es una categoría jurídica compleja que obliga a repensar la relación entre igualdad, libertad de empresa y políticas de empleo. Y precisamente por esa complejidad merece un análisis técnico riguroso... incluso cuando se explica en un blog.