

La discriminación por edad en el empleo público y privado: un desafío intergeneracional

Gema Catalán Mejía

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) (España)

gema.catalan@unir.net | <https://orcid.org/0009-0003-9212-0914>

Extracto

Es una realidad que las sociedades occidentales se encuentran cada vez más envejecidas, lo que se refleja igualmente en su población activa. A su vez, la falta de capacitación de los más jóvenes, respecto a las nuevas exigencias que presenta el mercado laboral actual, fomenta un retraso en su edad de incorporación efectiva a dicho mercado, generando, en ocasiones, desajustes en las unidades de producción que derivan en la necesidad de asumir importantes retos sociales, normativos y judiciales, como la prolongación de la vida activa u otras medidas protectoras del empleo en determinadas edades.

En este sentido, analizar el fenómeno de la discriminación por edad en el mercado laboral español, tanto público como privado, y ahondar en su alcance, causas, manifestaciones y consecuencias, implica una reflexión crítica sobre los mecanismos existentes para combatir esta forma de discriminación y las interpretaciones judiciales, muchas de ellas oscilantes, que han considerado no discriminatorias determinadas actuaciones no igualitarias.

Asimismo, es cuando menos de interés conocer, desde una perspectiva interdisciplinar, cómo están influyendo las mejoras en salud, la longevidad y el bienestar de la sociedad en el marco laboral de las últimas décadas, destacando igualmente cómo los avances en los campos médico y tecnológico han favorecido la capacidad física, psicológica y cognitiva de los ciudadanos, especialmente los de mayor edad y, por consiguiente, su aptitud para el ejercicio profesional. Por lo que, a continuación, junto al estudio jurídico de esta materia, se referirá a estos factores en un deseo de ofrecer una visión integral respecto a la nueva realidad laboral y su conexión con la edad.

Palabras clave: discriminación por edad; igualdad; límites máximos en edad de acceso al empleo; jurisprudencia española y europea; Fuerzas Armadas; Cuerpo de Policía.

Recibido: 09-10-2025 / Revisado: 26-11-2025 / Aceptado: 28-11-2025 / Publicado: 09-01-2026

Cómo citar: Catalán Mejía, G. (2026). La discriminación por edad en el empleo público y privado: un desafío intergeneracional. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 215-244. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24829>

The discrimination based on age in public and private employment: an intergenerational challenge

Gema Catalán Mejía

Lecturer in Labour and Social Security Law.

International University of La Rioja (UNIR) (Spain)

gema.catalan@unir.net | <https://orcid.org/0009-0003-9212-0914>

Abstract

It is a fact that Western societies are increasingly ageing, a trend that is equally reflected in their active population. At the same time, the lack of training among younger individuals, in relation to the new demands posed by today's labour market, contributes to a delay in their effective entry into that market. This delay sometimes generates imbalances within production units, which in turn lead to the need to address significant social, regulatory, and judicial challenges, such as the extension of working life or other protective measures for employment at certain ages.

In this context, analysing the phenomenon of age discrimination in the Spanish labour market, both public and private, and exploring its scope, causes, manifestations, and consequences requires a critical reflection on the existing mechanisms to combat this form of discrimination, as well as on judicial interpretations –many of them inconsistent– that have deemed certain unequal practices to be non-discriminatory.

It is also highly relevant to understand, from an interdisciplinary perspective, how improvements in health, longevity, and overall societal well-being have influenced the labour market in recent decades. Equally noteworthy is how advances in the medical and technological fields have enhanced the physical, psychological, and cognitive capacities of citizens –particularly older individuals– and, consequently, their ability to perform professional duties. Therefore, alongside the legal analysis of this subject, the following sections will address these factors with the aim of offering a comprehensive view of the new labour reality and its connection with age.

Keywords: age discrimination; equality; maximum age limits for access to employment; Spanish and European case law; Armed Forces; Police Corps.

Received: 09-10-2025 / Revised: 26-11-2025 / Accepted: 28-11-2025 / Published: 09-01-2026

Citation: Catalán Mejía, G. (2026). The discrimination based on age in public and private employment: an intergenerational challenge. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 215-244. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24829>

Sumario

1. Introducción
2. La discriminación por edad como concepto social
3. Marco normativo nacional e internacional con relación a la discriminación etaria
4. La edad como factor de desigualdad en el empleo: análisis jurídico y práctico
 - 4.1. La discriminación en los procesos selectivos: el uso de la inteligencia artificial y los algoritmos como posible causa de trato desigual
 - 4.2. Las condiciones de trabajo y la discriminación en el desarrollo profesional
 - 4.3. La edad como causa de despido y el acceso a planes de prejubilación
5. La discriminación por edad en las Administraciones públicas: especial referencia a la discriminación por edad en los procesos selectivos de las instituciones con funciones de seguridad
6. Conclusiones

Referencias bibliográficas

1. Introducción

La discriminación por razón de edad constituye una de las manifestaciones más relevantes de la desigualdad en el ámbito laboral. En una sociedad caracterizada por el progresivo envejecimiento de la población, la inversión de la pirámide poblacional y la prolongación de la vida, la edad se erige como un factor determinante en el acceso, promoción y desarrollo del mantenimiento profesional de la población. Tanto en el sector privado como en el público persisten actuaciones que, de manera directa o indirecta, generan tratos diferenciales susceptibles de ser considerados injustificados y que, en la mayoría de las ocasiones, afectan a los sectores de mayor edad dentro de los pertenecientes a la llamada «población activa».

En el plano normativo, la Constitución española de 1978 reconoce en su artículo 14 el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, sin que la edad figure de forma expresa entre las causas enunciadas, pero con un carácter abierto que permite su integración. Asimismo, la normativa internacional (y sobre todo la europea con la Directiva 2000/78/CE) ha contribuido a consolidar la edad como un factor especialmente protegido frente a tratamientos desiguales, marcando la interpretación jurisprudencial en todos los ámbitos.

La combinación de los factores sociosanitarios junto con la mejora de las condiciones de trabajo han impactado de lleno en un fenómeno tradicionalmente oculto y falto de consideración respecto a determinadas actuaciones empresariales que pueden calificarse de discriminatorias, en especial en los procesos de selección y contratación, de promoción y desarrollo profesional, y en la extinción de la relación laboral, sobre los que es conveniente hacer una reflexión crítica respecto a su impacto con relación a la edad.

No puede obviarse de un análisis con perspectiva laboral el papel jugado por parte de las Administraciones públicas en la perpetuación de prácticas excluyentes, aun a pesar del principio de igualdad que las vincula de manera especial. Así ocurre con los procesos selectivos para el ingreso en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y en las Fuerzas Armadas, donde se fijan topes de edad que han sido objeto de intensos debates jurídicos y pronunciamientos judiciales. La tensión entre la exigencia de condiciones físicas y operativas para el desempeño de determinadas funciones se manifiesta de forma particularmente clara en este terreno, planteando un conflicto de intereses entre la eficacia del servicio y los derechos fundamentales de los aspirantes.

El análisis de estas cuestiones resulta especialmente pertinente en el contexto actual, donde la transformación del mercado de trabajo exige aprovechar el talento intergeneracional y evitar dinámicas de exclusión. Con este estudio se propone examinar, desde una perspectiva jurídico-laboral, el alcance de la discriminación por edad en sus distintas ma-

nifestaciones empresariales y administrativas, evaluando sus efectos sobre las personas trabajadoras y contrastando las prácticas existentes con los principios constitucionales y comunitarios de igualdad y no discriminación.

2. La discriminación por edad como concepto social

La discriminación por edad, o edadismo como término acuñado en la década de los 60 del siglo XX, nace para hacer referencia al trato diferencial y manifiestamente injusto derivado de la edad cronológica con base, principalmente, en estereotipos negativos y no justificados que pueden afectar a cualquier rango de edad. En la mayoría de las ocasiones, las manifestaciones más evidentes están asociadas a la senectud y debieran ser abordadas jurídicamente de manera similar al resto de circunstancias personales o sociales que pueden derivar en discriminación, como el género, raza o condición social, ya que tradicionalmente ese trato diferencial no ha sido considerado una circunstancia peyorativa (Mercader Uguina, 2009, p. 26), si bien hoy en día refleja unos efectos indeseables en el marco de la sociedad actual. Y, paradójicamente, al ser una circunstancia vital a la que se tendrán que enfrentar todas las personas, si viven lo suficiente, la escasa atención prestada de manera general la convierte en una discriminación contra el propio futuro de los individuos.

Es cierto que no existe una definición clara y unívoca sobre lo que se considera «personas mayores o jóvenes» en términos laborales, teniendo que tomar en cuenta criterios diferenciales para su determinación. Dependiendo del sector productivo, funciones o tipo de actividad, entre otras, suele fijarse el umbral medio en los 55 años para trabajadores en activo y en los 45 años para trabajadores en búsqueda de empleo. Pero independientemente del criterio utilizado para determinar lo que entendemos por «persona mayor», lo cierto es que el trato desigual de determinados colectivos etarios, aunque todavía socialmente aceptados, suele llevar aparejadas, en no pocas ocasiones, situaciones de exclusión social, falta de consideración para la participación en la vida pública y, especialmente, la expulsión del mercado laboral.

En la actualidad, la percepción social del fenómeno de la discriminación por edad supera a la de otros tipos de discriminación, como la discriminación por discapacidad, género, nacionalidad u orientación sexual (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2016, p. 44). Los esfuerzos políticos y normativos en la prevención de la discriminación por edad respecto a estos otros tipos de discriminación son sustancialmente menores, tanto en su estudio como en su prevención, lo que llama la atención en una sociedad tan garantista como la europea (y, por extensión, la española), de igual manera que el mantenimiento de conductas no igualitarias no consideradas discriminatorias por la doctrina judicial adolece de oscilantes interpretaciones sobre sus criterios justificativos, y sobre el que no existe una gran demanda social que abogue por su cambio (Otero Aparicio, 2016, p. 41). En cualquier caso, los esfuerzos normativos, las garantías jurídicas y las normativas

contra cualquier tipo de discriminación siguen poniendo el foco en corregir la discriminación por género que, sin dejar de ser una pretensión de gran importancia, deja de lado otra, no menos importante, como es la referida a la edad.

Dentro de la importancia que representa corregir cualquier forma de desigualdad no justificada, tenemos que partir de la base de que la discriminación por edad representa, hoy en día, un problema social que requiere de un planteamiento global ante la necesidad de superar ciertos prejuicios estructurales. Así, por tanto, la tradicional asociación de vejez con declive o pasividad se va viendo reemplazada, en los últimos años, por visiones más activas de este sector de la población, evitando la creencia de que las personas maduras se circunscriban a opciones de meras receptoras de prestaciones sociales; por tanto, se deberían establecer medidas de flexibilización de la incompatibilidad entre las prestaciones de jubilación y el empleo, como la jubilación parcial, que muestran una visión de envejecimiento activo que permite aprovechar la experiencia profesional acumulada, mientras que, a su vez, se alivia el ya sobrepresionado sistema de pensiones (Ortiz González-Conde, 2017).

Tenemos que partir de la base de que la pirámide poblacional se está invirtiendo de manera significativa en las últimas décadas, fenómeno muy destacable en el marco europeo, donde se aprecia un claro envejecimiento con una disminución del porcentaje de personas menores de 20 años (Instituto Nacional de Estadística –INE–, 2025). Este hecho, unido a los últimos avances en prevención y nuevas funciones laborales, posibilitan una mayor calidad de vida y una mejora en las condiciones de trabajo, favoreciendo el mantenimiento en la población de unas condiciones laborales óptimas para seguir formando parte de la población activa en contraposición a las condiciones laborales que había en épocas pasadas; por lo tanto, se requiere de una acomodación de los sistemas de trabajo y de las garantías sociales a esta nueva realidad. También se deben tener en cuenta las recomendaciones que realiza la Comisión Europea respecto a la prolongación de la vida laboral de forma adecuada por parte de las empresas; estas recomendaciones incluirían el establecimiento de determinadas medidas organizativas, como la mejor adaptación del puesto de trabajo y la flexibilización de las jornadas laborales, entre otras (Martínez Barroso, 2022, p. 260).

Asimismo, y parejos con la inversión de la pirámide poblacional, se unen los avances en el campo sanitario, psicológico y deportivo que se reflejan en una población capaz de poseer unas condiciones físicas y mentales mucho más favorables a las que tenían generaciones anteriores con los mismos rangos de edad. Por tanto, nos encontramos ante un cambio en el paradigma sobre lo que tradicionalmente se ha considerado como trabajadores envejecidos, asociado antiguamente a una idea de trabajadores menos capaces, pero vinculado ahora a un nuevo concepto, avalado por datos empíricos, que demuestra que muchas personas de edades avanzadas mantienen, e incluso mejoran, su rendimiento laboral gracias a sus conocimientos, experiencia y habilidades, llegando a compensar

incluso las posibles mermas físicas derivadas de su estado biológico. De hecho, estudios científicos demuestran que, aunque es una evidencia que la salud y la capacidad física de manera general se deterioran con el paso de los años en relación con las capacidades sensoriales y cognitivas, otras competencias personales maduran a lo largo de la vida; así, por ejemplo, destacan la agudeza de ingenio, la capacidad de racionalizar y deliberar, y la percepción global, entre otras, lo que supone un valor en un mercado laboral marcado, en su mayoría, por puestos que ya no requieren de una capacidad física especial, sino mental.

En cualquier caso, también hay que tener en cuenta lo poco ajustado a la realidad que es generalizar competencias o cualidades por grupos de edad, ya que no todas las personas pertenecientes a una misma generación poseen una misma salud ni tienen las mismas capacidades, lo que nos lleva a la necesidad de realizar un enfoque más individualizado y personal, para evitar generalizaciones basadas en creencias o presuposiciones de falta de capacidad por rangos de edad, reflejadas en no pocas ocasiones en el establecimiento de límites de edad máximos o mínimos en el acceso al empleo o la obligación de jubilación en un determinado momento en función de esta única circunstancia.

En la misma línea de los estudios científicos sobre las capacidades personales asociadas a cada rango de edad, determinadas investigaciones desarrolladas, en concreto sobre la capacidad y el rendimiento, confirman que no existen diferencias significativas en este campo entre los trabajadores de mayor edad respecto a los más jóvenes (Van den Berg *et al.*, 2009). De igual manera, en materia preventiva no existe una evidencia estadísticamente relevante sobre la prevalencia de accidentes laborales de trabajadores mayores respecto a los más jóvenes; asimismo, se ha evidenciado que las personas trabajadoras de mayor edad son más respetuosas con la aplicación de medidas de seguridad y prevención, evitando por tanto los riesgos inherentes a determinados puestos (Ordaz Castillo y Ronda Pérez, 2015).

Por otro lado, y en el ámbito de la organización interna empresarial, la psicología organizacional ha destacado la mayor destreza de las personas mayores en habilidades como la resolución de conflictos, la toma de decisiones o la empatía, competencias estas que, en muchos casos, compensan con creces las relacionadas con una menor velocidad en cuanto a la respuesta física: «lo que cuenta son las capacidades, no las incapacidades» (Fernández Caveda, 2008, p. 244). En este sentido, es necesario poner de relieve la importancia de la colaboración intergeneracional en el mercado de trabajo y el fomento de una perspectiva de trabajo en equipo integral en el ámbito organizacional, combinando competencias propias de cada una de las generaciones que convergen en un mismo ámbito laboral (Ordaz Castillo y Ronda Pérez, 2015).

Por lo tanto, para comprender el fenómeno de la capacidad laboral vinculada a la edad, es necesario ahondar en cómo han cambiado e influido las condiciones de salud y preven-

ción en la capacidad funcional de las personas y en su esperanza de vida y, a partir de ahí, analizar la adecuación de las políticas tradicionales basadas históricamente en una realidad social e higiénico-sanitaria muy distinta a la actual. Sin ir más lejos, la instauración de la jubilación obligatoria a los 65 años fue la respuesta a una esperanza de vida que, en la época de creación de dicha medida, apenas superaba esta edad y que en la actualidad se sitúa en torno a los 83 años (Bosque-Mercader *et al.*, 2025, pp. 17-19).

Esta alza en la esperanza de vida justificaría adicionalmente el alargamiento de la vida laboral y, sin embargo, en la práctica actual se continúan generando unas tasas de desempleo en España que a partir de los 60 años se elevan de manera sustancial, pese a que la salud se mantiene en niveles óptimos. Esto sugiere que las barreras sociales a la hora de fomentar la salida del mundo laboral, despidos, prejubilaciones o cualquier otra vía de extinción contractual se sitúan por encima de las supuestas incapacidades funcionales reales de las personas trabajadoras (Bosque-Mercader *et al.*, 2025, pp. 17-19).

En consecuencia, el fenómeno etario no debería ser considerado un problema o riesgo en sí mismo para las empresas, sino más bien una oportunidad de adaptación al entorno laboral y social actual, evitando desaprovechar una gran capacidad de trabajo, por lo que sería conveniente que los poderes públicos a nivel estatal, y las empresas a nivel interno, promoviesen un mayor número de políticas de contratación, promoción o formación adecuadas que fomenten la contratación y el mantenimiento en el empleo; por otra parte, sería necesario repensar instituciones jurídicas clásicas, como los incentivos al retiro anticipado, la fijación de edades obligatorias para el acceso o la jubilación en determinados puestos que favorecieran el derecho de elección personal a permanecer en activo. En este sentido, llama la atención que, lejos de ahondar en campañas de sensibilización para las empresas que fomenten la incorporación de talento *senior* o la implementación de nuevas medidas gubernativas de mantenimiento en el empleo, el porcentaje de prestaciones por desempleo en mayores de 50 años se vea incrementado de manera significativa en los últimos años, situándose en el mes de abril de 2025 en 545.143 personas, un 3,4 % más que en 2024 y un 9 % más que en el año 2000, lo que constata la falta de mantenimiento en el empleo y las barreras en el acceso de nuevos empleos de este sector de la población (Fundación Adecco, 2025).

No podemos olvidar tampoco el fenómeno de la discriminación múltiple, en el que confluyen género y edad, por cuanto la connotación peyorativa de la edad en el ámbito laboral parece perjudicar especialmente a las mujeres y su menor probabilidad de encontrar empleo por esta circunstancia (Ferrando García, 2018). A este respecto, la tutela preventiva frente a la discriminación interseccional requiere desenmascarar los supuestos de discriminación directa y evitar las prácticas que producen discriminación indirecta, reto este último de especial importancia para el proceso de negociación colectiva (Villalba Sánchez, 2025).

3. Marco normativo nacional e internacional con relación a la discriminación etaria

Es claro que la normativa que regula las condiciones laborales, o cualquier otra disciplina del derecho, no puede contener ningún precepto que implique de manera directa un trato diferenciado por razón de edad, so pena de que sea declarado inconstitucional, ya que, si bien es cierto que el artículo 14 de nuestra Constitución no menciona de manera expresa la edad como causa de discriminación, como sí lo realiza respecto al sexo o la religión entre otras, da cabida a su inclusión al referirse a «[...] cualquier otra condición o circunstancia personal [...]». Por lo tanto, dentro de nuestro marco normativo, el principio de igualdad y no discriminación representa un pilar fundamental de protección en el marco jurídico español ganando en las últimas décadas un reconocimiento más expreso en las distintas normativas aprobadas más recientemente y, en especial, a través de la doctrina jurisprudencial.

Partiendo de dicha premisa, es conveniente señalar igualmente el sistema internacional de protección frente a la discriminación por edad, que establece los parámetros esenciales para combatir la desigualdad y que ha marcado de manera significativa la interpretación judicial sobre el tratamiento diferenciado injustificado en el ámbito jurisdiccional español, ya que si bien es cierto que a nivel universal no existe ninguna convención específica de derechos de las personas mayores, sí existen instrumentos que asientan sus bases de protección, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que reconoce la igualdad en derechos y la protección contra la discriminación en sus artículos 2 y 7 respectivamente.

Por su parte, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, del año 1958, en vigor en España desde el 8 de noviembre de 1968, sobre discriminación en el empleo y la ocupación, desarrolla los objetivos fundamentales de promoción de la igualdad y la definición de los motivos fundamentales de discriminación, dejando la puerta abierta a otros adicionales a los definidos, fomentando en los Estados adheridos la formulación de políticas y mecanismos que favorezcan la garantía, en el ámbito laboral, de asegurar una contratación, formación y promoción en un ámbito de igualdad, a través de la colaboración con las organizaciones empleadoras y de trabajadores. Posteriormente, con la aprobación en 1980 de la Recomendación sobre trabajadores de edad, número 162, se desarrolla el primer instrumento dedicado específicamente a este colectivo al promover la eliminación de la discriminación por edad en el trabajo, la promoción de la formación continuada, así como la adaptación de las condiciones de trabajo a las características de los trabajadores, dejando en manos de cada uno de los países la definición de los grupos de edad expuestos a mayores dificultades en materia de empleo y ocupación.

En el contexto europeo, tanto en el Tratado fundacional de la Unión Europea, con su prohibición expresa a la discriminación por edad reflejada en el artículo 19.1, como en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su artículo 21, se consolida la

protección frente a la discriminación como uno de sus valores fundamentales al rechazar cualquier tipo de discriminación y facultando a su Consejo en la adopción de medidas apropiadas para combatirla.

Al amparo de este escenario referencial, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, establece un marco general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que tendrá una importancia clave en la derivada doctrina jurisprudencial posterior. Con esta directiva se prohíbe en toda la Unión Europea tanto la discriminación directa como indirecta por edad de manera explícita en el ámbito laboral, incluyendo el acceso, condiciones, retribución, promoción y despido, si bien admite diferencias de trato por motivo de edad si están objetiva y razonablemente justificadas con base en intereses legítimos, lo que ha derivado en una necesaria interpretación jurisprudencial a la hora de determinar lo que legalmente es razonablemente justificable a estos efectos.

A su vez, la Comisión Europea aboga en su *Libro Verde sobre las pensiones* de 2010 (Comisión Europea, 2010) por la eliminación de las barreras en la limitación de la edad de jubilación, potenciando el mantenimiento en el empleo activo; o la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, reflejando la preocupación por los efectos de la edad y el consenso sobre la necesidad de crear un armazón sólido que facilite prolongar la vida laboral sostenible en el marco de un envejecimiento demográfico evidente. La eficacia jurídica de estas recomendaciones dependerá de la implementación de medidas por cada uno de los Estados, ya que no podemos olvidar que aunque la garantía del sistema de pensiones actualmente es un hecho, los cambios demográficos sufridos en los últimos años, tanto en España como en otros países de nuestro entorno, implican la realización de reformas urgentes para su aseguramiento, ya que no está claro que el aumento de las personas jubiladas se traduzca proporcionalmente en el mismo número de nuevos afiliados más jóvenes y, por consiguiente, al necesario cambio en el sistema de pensiones se debería unir un cambio en las políticas que fomenten la creación de empleo y la calidad del mismo (Belmonte Ureña *et al.*, 2009).

En este sentido, no resulta efectivo, sino más bien una solución cosmética, el actual favorecimiento a la jubilación anticipada para facilitar la entrada en el mercado laboral de los más jóvenes, siendo necesario potenciar la empleabilidad en los sectores más necesitados de personal para este colectivo, así como adaptar la formación a las nuevas necesidades del mercado de trabajo y, especialmente, la adopción de medidas de atracción de nuevas empresas que generen un mayor número de empleos. No es conveniente, por tanto, centrar los esfuerzos público-privados en repartir el poco trabajo existente entre las distintas generaciones, sino el fomentar un sistema empresarial que permita una integración intergeneracional que adicionalmente favorezca a la contribución al sistema actual de pensiones.

Dentro de la normativa aplicable al fenómeno del edadismo en el ámbito interno español, y partiendo de la prohibición general de discriminación reconocida en el artículo 14 de la Constitución española, y sobre la que el Tribunal Constitucional ya hace décadas integró la

edad dentro de su ámbito protector (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 75/1983, de 3 de agosto), destaca en materia laboral especialmente el Estatuto de los Trabajadores, que contiene entre sus disposiciones varias referencias a la prohibición de discriminación por edad en las relaciones laborales. En primer término, el artículo 4.2. c) reconoce el derecho de todos los trabajadores a no ser discriminados, incluyendo el concepto de la edad dentro del resto de causas susceptibles de discriminación, así como el reconocimiento de la nulidad de cuantos preceptos, cláusulas, órdenes empresariales o pactos que lleven aparejadas situaciones discriminatorias respecto a la edad reconocida en su artículo 17.1, así como el despido producido por esta causa reconocido en su artículo 55.

Por otro lado, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reconoce la edad expresamente como causa protegida, más allá del ámbito puramente laboral, reforzando la protección frente a la discriminación por edad e incluyendo un régimen sancionador para actos discriminatorios tanto en el ámbito de la empresa privada como en el de las Administraciones públicas.

Este conjunto de preceptos y normas ofrece, por tanto, ciertas garantías respecto a ciertas actuaciones o decisiones empresariales basadas en criterios etarios y faltos de justificación, abriendo la puerta a posibles impugnaciones por vulneración de derechos fundamentales. No obstante, dado el carácter indeterminado de este tipo de derechos, la interpretación de los órganos judiciales será crucial a la hora de garantizar de manera efectiva este derecho.

Por lo tanto, es claro que, sobre el marco normativo actual, se puede afirmar que «la ley no discrimina, discriminan las personas», si bien, como en el resto de los derechos concretos, las actuaciones, en ocasiones subjetivas, van a derivar en una necesidad de analizar si concurren o no causas justificadas suficientes para determinados tratos desiguales.

4. La edad como factor de desigualdad en el empleo: análisis jurídico y práctico

El concepto de no discriminación en el ámbito laboral no se configura como un sistema protector que genere una respuesta igualitaria en todos los casos. Su necesaria modulación con base en la interpretación judicial en función del contexto social, cultural y en el juego de equilibrios, muchas veces contrapuestos, de lo que se entiende como trato desigual justificado y razonable implica un reto para que se logre una zona intermedia entre la autonomía de la voluntad y la igualdad (Vivero Serrano, 2016).

Por tanto, la jurisprudencia ha sido fundamental a la hora de delimitar el alcance aplicativo de la discriminación por razón de edad en el ámbito laboral, así como para la fijación de lo que se puede entender como criterios aceptables y adecuados a la hora de aplicar

diferencias de trato por razón de edad, tanto en el ámbito privado respecto a determinadas actuaciones empresariales como en el ámbito de las Administraciones públicas.

Sin embargo, en este sentido, es cuando menos interesante analizar las valoraciones judiciales sobre determinadas actuaciones desiguales en el ámbito laboral, dentro del ámbito público y privado, y las características tenidas en cuenta de manera diferencial en cada uno de estos sectores.

La empresa privada refleja el mayor sector de generación de empleabilidad en la sociedad actual y, por tanto, sus actuaciones internas a la hora de la configuración de sus plantillas, sus mecanismos de promoción y formación, y sus decisiones respecto a las desvinculaciones laborales con su personal, aun obligadas al cumplimiento legal de la normativa vigente y al respeto de los derechos fundamentales, en la mayoría de las ocasiones obedece a intereses propios que pueden derivar en actuaciones dignas de su consideración como adecuadas a derecho. No hay que olvidar que, como empresas privadas que son, su marco de actuación responde a intereses económicos, productivos y de viabilidad futura y, por tanto, sus actuaciones pueden situarse dentro de una delgada línea respecto a los principios de no discriminación e intereses empresariales. Es por ese motivo por lo que resulta relevante ahondar en aquellos aspectos susceptibles de incurrir en este tipo de discriminación y que tradicionalmente han sido llevados a la vía judicial para su interpretación.

4.1. La discriminación en los procesos selectivos: el uso de la inteligencia artificial y los algoritmos como posible causa de trato desigual

El acceso al mercado laboral supone en la mayoría de los casos un periplo lleno de complejidad para cualquier persona independientemente de su edad, si bien, a las dificultades normales en el acceso al empleo para toda la población, a partir de determinadas edades se vuelve aún más complejo, y no únicamente a la incorporación a un puesto de trabajo, sino incluso a la toma en consideración en los procesos selectivos previos para poder ser tenidos en cuenta como candidatos.

Como es sabido, los procesos de selección en la empresa privada obedecen a la necesidad de cubrir una necesidad de contratación para el desarrollo funcional de diferentes actividades profesionales. La búsqueda del perfil más adaptado a dicha necesidad se basa, en la mayoría de los casos, en procesos previos de análisis, descripción y valoración de puestos y la determinación del perfil competencial de los candidatos adecuados para optar a cada una de las posiciones. Sobre esta premisa, cierto es que pueden aparecer situaciones en las que las propias ofertas laborales publicadas incurran en discriminación directa si en estas ofertas se encuentra recogido cualquier tipo de límite de edad u otra circunstancia similar. En estos casos, se podría tildar la oferta de discriminatoria de manera directa y, por tanto,

considerar nula dicha actuación empresarial. Pero actualmente estas prácticas, en las que se pueden apreciar actuaciones directas discriminatorias, son cada vez más escasas por evidentes. Sin embargo, las nuevas tecnologías en las que nuestra sociedad se ve inmersa suponen un cambio en las herramientas de selección, basadas primordialmente en la inteligencia artificial, en la que sí encontramos mayores supuestos de discriminación indirecta centrados en exigencias algorítmicas más sutiles e injustificadas para cubrir determinados puestos y que suelen pasar inadvertidos (Maneiro Vázquez, 2016).

En cualquier caso, sea directa o indirectamente la forma en la que se ha desarrollado el trato diferencial, podrá ser considerada como discriminatoria según la interpretación judicial derivada de la normativa vigente marcada por la Directiva 2000/78/CE y, especialmente, por la doctrina jurisprudencial emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y lo que esta ha entendido como «razones de trato diferente justificadas objetiva y razonablemente», abriendo la puerta a diferencias de trato etarias que no se considerarían para otros tipos de situaciones susceptibles de generar discriminación, como es el caso de la discriminación por razón de sexo (Martín Puebla, 2018).

Centrándonos en los métodos de reclutamiento y selección utilizados por la mayoría de las empresas, sobre todo las de mayor tamaño, nos encontramos con una diversidad de métodos mayoritariamente tendentes a un intento de objetivación de evidencias competenciales en procesos en apariencia asépticos: se inicia con las tradicionales entrevistas personales, sin mayor objetivo que conocer al futuro candidato de manera personal y determinar, más intuitivamente que de cualquier otra manera, si podría encajar en el puesto de trabajo ofertado; se continúa con otros procesos selectivos utilizando prefabricados test psicotécnicos estandarizados y faltos de concreción; se pasa por las tan utilizadas, en las últimas décadas, entrevistas de incidentes críticos en las que, a través del relato de experiencias pasadas del candidato, se presumía la orientación de actuaciones futuras y, por tanto, su acomodo a las necesidades del puesto propuesto; y se llega más recientemente a los nuevos procesos de reclutamiento basados en herramientas tecnológicas y de inteligencia artificial, por los que mediante algoritmos se realizan unos filtros previos a las entrevistas finales que eliminan a los candidatos que no superen dichos criterios. Con base en estos mecanismos diversos, y aún con un intento de objetivación selectiva, las empresas concluyen sus procesos y su decisión de contratación de aquellos candidatos que consideran adecuados a través de decisiones de carácter subjetivo de una o varias personas encargadas del proceso.

Precisamente, sobre la proyección de la inteligencia artificial en materia de selección y la generación de algoritmos para la toma de decisiones automatizadas para contratación de trabajadores, la normativa de protección de datos establece ciertas garantías ligadas a la obligación de transparencia del responsable del tratamiento de datos en relación con la concreción de los fines de los perfiles, así como la adopción de la decisión sobre dicho perfil y bajo qué parámetros el interesado se ha podido ver afectado por el modelo mate-

mático utilizado (Alameda Castillo, 2021, p. 30). Circunstancia esta que, actualmente, puede incluso ser utilizada a la hora de fundamentar una posible discriminación en el acceso al empleo (Olarte Encabo, 2020) y sobre el que la negativa empresarial de aportar dicha información puede ser considerada como un indicio de trato discriminatorio (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE– de 19 de abril de 2012, asunto C-415/10, Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH). En cualquier caso, esta garantía no elimina necesariamente un tratamiento diferenciado e injustificado en la incorporación definitiva de los candidatos seleccionados, pues la utilización de esta herramienta no deja de ser un filtro previo y no definitivo, sobre el que se habrá de tomar una decisión final empresarial de incorporación basada en su libertad empresarial. Adicionalmente, el análisis de criterios determinantes que justifiquen una inadecuación en la creación de los algoritmos en relación con la edad es, en sustancia, más complejo que en otro tipo de posibles actuaciones discriminatorias, ya que, aun evitando la necesidad de que los candidatos incorporen su fecha de nacimiento en su candidatura, la adicional petición de información sobre determinado tiempo de experiencia profesional o los años en los que se ha desarrollado tal o cual puesto de trabajo anterior, que sí representa un dato de solicitud razonable para valorar la adecuación de candidato-puesto, a través de un sencillo cálculo matemático posterior se puede determinar de manera muy aproximada la edad real del candidato, por lo que, actualmente, rara vez encontraremos algoritmos que reflejen una discriminación directa, y dependerá de la posibilidad de pruebas adicionales la viabilidad de hacer valer una posible causa de discriminación por vía indirecta (Capellà Ricart, 2024).

En consecuencia, salvo que nos encontremos ante una discriminación directa en la que, según los criterios interpretativos derivados de la jurisprudencia, se determine que se ha tomado en cuenta una cuestión desigual con plena consciencia y con intencionalidad de la persona encargada de tomar la decisión, cualquier otro supuesto tendría que valorarse causalmente a partir de discriminación indirecta, con las dificultades de prueba indicadas antes, ante la sutilidad de las mismas y su confluencia con otros criterios selectivos (Soria-no Arnanz, 2022).

Por tanto, actuaciones relativas al rechazo de personas con cierta edad, o cualquier otra forma de discriminación, aun cumpliendo con las exigencias algorítmicas, pueden ocultarse de manera evidente y sencilla. Es por eso por lo que, más allá de la idoneidad de los controles normativos a los procesos de inteligencia artificial aplicados en selección de personal, su efectividad real radica en el voluntario compromiso empresarial respecto a la sensibilización ante determinadas realidades sociales en sus procesos selectivos, ya que con dificultad se podrá hacer valer judicialmente por parte de un candidato rechazado, en apariencia por su edad, que dicha causa de exclusión deriva de esta circunstancia y no del incumplimiento de otros requisitos exigidos por el puesto.

Actuaciones de especial importancia las encontramos en aquellas empresas que, bajo las posibilidades normativas y de doctrina jurisprudencial de aplicar un trato diferencial en función de argumentaciones justificadas y razonables, fijen edades máximas de contratación.

En este aspecto, es raro encontrar empresas del sector privado que fijen edades límites para el acceso a determinados puestos, especialmente aquellos con determinadas características de dureza o peligrosidad, so pena de que se considere nulo teniendo en cuenta que las circunstancias personales respecto a la condición física pueden variar independientemente de la edad y, por tanto, la adecuación para el acceso a dichos puestos debe ser valorada de manera concreta a cada caso y en función de los procesos de selección que se hayan considerado más adecuados. No obstante, llama la atención de manera especial la doctrina del Tribunal Supremo en su Sentencia de 27 de diciembre de 1999 (rec. 1959/1999), si bien dictada previamente a la aprobación de la Directiva 2000/78/CE, por la que se consideró justificado y no discriminatorio la fijación de edad de acceso máxima de 25 años para formar parte de la plantilla de tripulación temporal de la compañía aérea Iberia, dando por buenos los argumentos justificativos de la sentencia previa recurrida al sostener que

[...] el acceso a los puestos de trabajo de la empresa privada no están sujetos al corsé del rigorismo de la total imparcialidad que debe presidir la actuación de la Administración [...]. La empresa privada, cuyo fin esencial es el beneficio económico a través de los clientes y en competencia con otras para ganar más que ellos, suele trazar un perfil determinado para cada puesto de trabajo en el que se introducen características de edad, o físicas, o de imagen, aparte de las de competencia, que coadyuvan al logro del tipo de empleado que se requiere, prestando especial atención a los trabajadores que deben atender a los clientes lo que puede redundar en la imagen de la compañía, y en un incremento del beneficio,

afirmando, asimismo, que los requisitos exigibles para la tripulación pueden no ser los mismos que los de otros profesionales vinculados a la compañía, como pilotos, maleteros o mecánicos, atendiendo a su vez el deseo de la compañía de rejuvenecer la plantilla y las condiciones psicofísicas especiales debido a la singularidad del trabajo (desplazamiento, atención al pasaje, cambio de horarios, etc.), que lleva a la compañía a ofrecer bajas indemnizadas o cambio de puesto a servicios de tierra a los trabajadores con más de 15 años de servicio en tripulación.

Sobre esta interpretación judicial, a los ojos actuales parece llamativo y criticable que se justifique dicha decisión, entre otras, en las condiciones psicofísicas requeridas para el puesto, con una clara simplicidad y superficialidad de análisis al no entrar a valorar con el detalle objetivo necesario cuáles son esas especiales condiciones psicofísicas y su vinculación a la edad requerida (Solà i Monells, 2016, p. 17), así como que dicha circunstancia no se realice de igual manera para los puestos de piloto, cuando es evidente que el nivel de exigencia física y psicológica de este puesto está muy por encima del de la tripulación. Por lo que parece evidente que dicha medida empresarial obedecía más a una cuestión de imagen del personal que a las propias capacidades (González Ortega, 2001), pudiendo haber argumentado incluso el cumplimiento de determinados cánones de belleza o estatura (Poquet Catalá, 2024).

Siguiendo la estela de esta sentencia, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su Sentencia de 10 de septiembre de 2002 (rec. 1522/2002), ha venido a reconocer la justificación del establecimiento de edad máxima a partir de los deseos de las empresas de rejuvenecer sus plantillas, si bien no parece justificable que opere dicha limitación a todos los puestos de trabajo de la empresa independientemente de sus funciones.

En cualquier caso, no son muchas las sentencias referidas a procesos selectivos discriminatorios de manera directa en el ámbito privado y las existentes son variopintas y con un tratamiento individualizado del asunto. Si bien podemos encontrar alguna sentencia como la del Juzgado de lo Social n.º 4 de Murcia, de 30 de abril de 2018, en la que el rango de edad, como justificación para optar a puestos de comercial, sí se ha considerado ajustado a derecho.

De cualquier forma, y salvo algún caso, como el visto en el párrafo anterior, basado en la tradicional interpretación del Tribunal Supremo derivada de la sentencia anteriormente referida se podrían justificar multitud de tratos diferenciales amparados en un interés empresarial diverso relacionado con la edad, no pareciendo que esto responda a un interés legítimo y proporcionado.

Lo que sí es claro hoy en día es que, independientemente de cómo operen los procesos de decisión definitiva sobre las personas elegidas para cubrir un determinado puesto, la concienciación social y la mayor sensibilidad ante este tipo de situaciones nos lleva a ver actuaciones empresariales que, bajo las mismas circunstancias avaladas como justificadas y no discriminatorias en el pasado, hoy en día no son exigidas como limitativas en los procesos selectivos. A modo de ejemplo, la propia compañía aérea Iberia, en su oferta de puestos de trabajo para la cobertura de vacantes de tripulantes de cabina, activa desde el mes de agosto hasta el de diciembre de 2025 (Iberia, 2025), no incluye entre sus requisitos un límite de edad; sí otros mucho más comprensibles como la estatura, justificada por la necesidad de una extensión de brazo idónea para asistencia en el equipaje de cabina (Escuela Superior Aeronáutica, 2025). A diferencia de este loable caso referido a Iberia, que refleja la corrección actual de unos límites reconocidos no discriminatorios en décadas anteriores y que demuestra la falta de necesidad de los mismos, seguimos encontrando situaciones similares en cuanto a las limitaciones por edad, como la de 21 años de la oferta, igualmente para para tripulantes de cabina en España, en otras compañías aéreas, como Qatar Airways, Saudia Airlines (que excluye adicionalmente también a los hombres) o Air Nostrum (Escuela Superior Aeronáutica, 2025).

Por lo tanto, el tratamiento de la edad en el acceso al empleo varía de manera sustancial habilitando su modulación sin una predisposición necesaria a la discriminación (Martínez-Gijón Machuca, 2016, p. 22), lo que deriva en que en muchos casos la víctima de posibles supuestos de discriminación en procesos de selección del sector privado no sea consciente de esa situación o que, aun presumiendo dicha posibilidad, no logre probar dicho motivo al poder operar de una manera soterrada y sin una confesión explícita, amparada por la libertad empresarial.

4.2. Las condiciones de trabajo y la discriminación en el desarrollo profesional

Debemos tener en cuenta que la prohibición normativa de no discriminación por razón de edad va más allá del acceso al empleo y, por tanto, también se aplica a las condiciones de trabajo y la extinción de contrato. Dentro de la relación contractual, otras manifestaciones en las que se puede apreciar actuaciones que reflejan la falta de igualdad las encontramos en los procesos de promoción interna y formación continua. En este sentido, algunas personas trabajadoras de mayor edad son frecuentemente descartadas para ascensos o programas de capacitación con el argumento de su inminente jubilación o escasa rentabilidad de la inversión formativa, perpetuando desigualdades y reduciendo la motivación y el compromiso de estos trabajadores.

Considerando esto, determinadas cláusulas convencionales, políticas de empresa o acuerdos entre empresas y trabajadores pueden ser susceptibles de considerarse nulos si de ellos se derivan tratos no igualitarios injustificados. Nuevamente, por tanto, se ha de entrar en el debate respecto a lo que se considera o no justificado, que en no pocas ocasiones resulta oscuro y sobre las que son escasas las resoluciones judiciales que abordan estas cuestiones en el ámbito de la empresa privada respecto a la edad. Se ha de partir de que los planes de promoción y sucesión internos están basados, como en el caso de los procesos selectivos, en el respeto a la libertad empresarial y la conveniencia de la adopción de medidas acordes con sus propios intereses, por lo que, al igual de lo que ocurre en las actuaciones en los procesos selectivos, la determinación de posibles casos discriminatorios se ha de examinar de una manera particular.

Tema aparte lo encontramos en cuanto a las condiciones retributivas, ya que, si bien los convenios colectivos están facultados para establecer conceptos retributivos en función de determinadas circunstancias de la relación contractual, la retribución general sobre un mismo puesto de trabajo, en virtud del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y su base deben ser las mismas. A pesar de ello, y no tanto relacionado con la edad, sino con la antigüedad del trabajador en una empresa/puesto, no se prevé igualmente posibilidad clara de incorporar complementos vinculados a la fecha de ingreso (Sentencia del Tribunal Supremo –STS– de 18 de septiembre de 2008, rec. 4272/2007), si bien permanecen los de antigüedad como concepto eminentemente objetivo.

Con la obligatoriedad de implantar planes de igualdad establecida en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, van en busca de garantizar la no discriminación y la equidad de género en el ámbito laboral, por parte de las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores, y

sin entrar a valorar la conveniencia de dichas normas. Lo cierto es que esta normativa se aleja de la propia esencia de su denominación para centrarse casi exclusivamente en el género, dejando de lado la discriminación por edad, o cualquier otra diferente, lo que resulta cuando menos llamativo por cuanto, como se indicó anteriormente, la edad supone en la actualidad una causa de discriminación mayor a la producida por razones de género. Por lo que entendiendo plenamente justificada la regulación de la igualdad en cuanto al género, sorprende la falta de interés en abordar una circunstancia tan importante como la edad.

De todos modos, y aunque la inclusión de la edad como causa digna de ser tenida en cuenta por las empresas todavía esté muy lejos del tratamiento que se le da al género, es destacable el cambio de orientación de algunas corporaciones en este sentido, al encontrarse empresas que, a la luz de sus planes de igualdad, realizan políticas más generalistas e inclusivas a cualquier ámbito de discriminación y que suponen una brisa de aire fresco en la concepción social de esta problemática, siempre y cuando el compromiso sea efectivo y no quede en una mera enumeración de buenas intenciones (El Corte Inglés, 2025).

Estas políticas internas, unidas a estrategias empresariales efectivas en la gestión de la prevención de riesgos laborales, cobran un especial significado a la hora de garantizar la igualdad, asegurando las condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad laboral en cualquier etapa de esta. Como se indica en la Directiva 2000/78/CE,

La mejor manera de luchar contra la discriminación laboral por razón de la edad en el transcurso de la vida laboral es proponer unas condiciones de trabajo, de realización personal y profesional óptimas para todos los trabajadores, con independencia de la edad que tengan

ya que no es asumible, a la par que incoherente, el fomento de la extensión de la vida laboral sin tener en cuenta las propias necesidades de los trabajadores. Esta necesidad pasa por que la variable edad deje de ser un concepto puramente descriptivo, para integrarla proactivamente en la gestión de la seguridad y la salud en las empresas, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva (Otero Aparicio, 2016 p. 44).

4.3. La edad como causa de despido y el acceso a planes de prejubilación

Respecto a la relación entre la edad y su utilización en la extinción contractual es muy variada la actividad judicial, en la que ha tenido que entrar a valorar la posible conexión de estas dos circunstancias, ya sea a través de despido individual, o a través de la selección de trabajadores a incorporar en expedientes de regulación de empleo. Pueden aparecer incluso situaciones en las que, a través de medidas de acoso contra los trabajadores, pueden desencadenarse situaciones discriminatorias, representando este último caso una gravedad

que trasciende del plano de la mera discriminación por edad y en la que el deseo empresarial de crear un entorno humillante con la mera intencionalidad de provocar en el afectado la renuncia voluntaria a su puesto implica una infracción muy grave tipificada en el artículo 8.12 de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social, pero cuya prueba no suele resultar fácil. A este respecto, algunas sentencias han relacionado la situación de acoso realizada por la empresa con la edad de los trabajadores, en un deseo de desprenderse de los trabajadores de edades más avanzadas que adicionalmente ocupaban puesto de responsabilidad, ya sea a través de intentos de llegar a acuerdos de prejubilaciones voluntarias como de proceder a la degradación de condiciones de trabajo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de abril de 2006, rec. 302/2006).

Paralelamente, debemos tener en cuenta que, en muchas ocasiones, coincide la intencionalidad de restructuración de las plantillas de personas trabajadoras con salarios más elevados con aquellas plantillas que están más envejecidas, ya que cuando coinciden salarios elevados con personas de más edad y con mayor antigüedad en la empresa, no eliminando la acción discriminatoria de base, sí resulta más fácilmente justificativa hacerla valer bajo circunstancias económicas y no etarias. De igual forma, se argumenta su mayor conveniencia aplicativa en función de la edad de jubilación, como ha venido amparando la doctrina del Tribunal Supremo, cuando interpreta ciertos tratamientos en perjuicio de personas de mayor edad, justificándolo ante el menor daño producido en trabajadores de mayor edad, respecto al conjunto del resto de trabajadores (STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 9 de marzo de 2011, rec. 3980/2009; STC 66/2015, de 13 de abril). Interpretación que, aunque entendible por resultar beneficiosa para la viabilidad de las empresas, no tiene en cuenta consecuencias como la presión del sistema de pensiones, la presunción de que los afectados no desean continuar su vida laboral más allá de la edad habitual de jubilación y en este último caso, la dificultad que les entrañaría la adquisición de un nuevo empleo. Resulta paradójico por tanto que, por un lado, se fomenten las políticas para alargar la vida útil de los ciudadanos mientras, por otro, se justifica su salida preferente del mercado laboral.

Obvia decir que el acogimiento voluntario y sin elementos de coacción en las extinciones contractuales vinculadas a cierta edad sobre el establecimiento de condiciones beneficiosas para quienes acepten favorece la interpretación judicial respecto a su justificación, si bien la causa de desvinculación deberá ampararse en causas diferentes a la propia edad. Asimismo, el Tribunal Supremo ha considerado no discriminatorios acuerdos contraídos en sede judicial por los que se pacta una menor indemnización para los trabajadores de 60 años o más, justificando dicha falta de discriminación en la cercanía con la fecha de jubilación y, por tanto, una mayor protección de la Seguridad Social (STS de 24 de enero de 2023, rec. 2785/2021).

Estos hechos nos recuerdan, por incongruentes que sean, que si bien los esfuerzos gubernamentales y sociales fomentan la permanencia en el empleo, la eliminación de salarios precarios y la estabilidad laboral con medidas de alargamiento de la edad de jubilación, a la par se promueven prejubilaciones masivas en sus propias empresas públicas, con los

consiguientes efectos negativos, tanto personales como de los elevados costes para las arcas estatales; como ejemplo, sirva referir la reciente aprobación del plan de prejubilación para trabajadores de Correos. Ciertamente es que estas u otras propuestas similares de prejubilación no se pueden considerar discriminatorias, puesto que impacta en la autonomía de la voluntad de los trabajadores respecto a su aceptación, pero perpetúa la idea de la falta de rentabilidad para las empresas de las plantillas de mayor edad y, por tanto, lo consolida como un modelo aceptable a aplicar en todas las empresas. En este sentido, y en voz de algunas de las empresas que ofertan la gestión de este tipo de procesos, se llama a «rejuvenecer las plantillas y desvincular a los trabajadores de mayor edad» para hacerlas más competitivas y adaptar sus plantillas a las necesidades actuales y futuras del negocio para seguir siendo competitivas. Por tanto, ante una necesidad real de crear una cultura social que valore los méritos personales independientemente de la edad, estas medidas tiran por tierra cualquier esfuerzo en este sentido.

5. La discriminación por edad en las Administraciones públicas: especial referencia a la discriminación por edad en los procesos selectivos de las instituciones con funciones de seguridad

Como ya se ha señalado anteriormente, la discriminación por edad es un fenómeno silencioso y, aunque oculto en la mayoría de las ocasiones, con un importante componente nocivo para la sociedad. Aun generalmente aceptado e incluso entendible en ocasiones en el ámbito privado, no lo es tanto en el ámbito de las Administraciones públicas, sobre las que se presume un deber de garantía de la igualdad, mérito y capacidad, así como de lucha contra la discriminación, pero sobre las que, sin embargo, podemos encontrar los ejemplos más claros de «¿discriminación?», y que han tenido su mayor exponente en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, el Cuerpo de Bomberos y las Fuerzas Armadas, que a día de hoy aún siguen generando debate.

Partiendo de la propia regulación contenida en el artículo 61 del Estatuto básico del empleado público respecto a los sistemas selectivos en las Administraciones públicas, destaca su carácter abierto y de libre concurrencia, estableciendo una garantía manifiesta respecto a la igualdad entre sexos, lo que, en principio, parece redundante por cuanto ya es una garantía establecida constitucionalmente, si bien con la superación de las pruebas selectivas adecuadas a cada caso.

Es incuestionable que la superación de las pruebas de capacidad supone una garantía evidente de la adecuación de la persona al puesto a desempeñar al servicio de las Administraciones públicas, sin que, por tanto, sea necesario haber tenido que realizar suposiciones con relación a si una u otra edad pueden ser las adecuadas para el acceso a

determinadas plazas o para que algún rango de edad sea establecido como predeterminado para la mera posibilidad de presentarse a las pruebas selectivas.

A este respecto la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su artículo 34 prevé el establecimiento de medidas para que la no discriminación en el acceso al empleo sea real y efectiva, incorporando a continuación en su propia redacción que la igualdad de trato supone la ausencia de «toda» discriminación directa o indirecta, por varias causas, entre las que incluye la edad. A lo que continúa el artículo refiriendo que:

Las diferencias de trato basadas [...] [en las características indicadas, recordamos incluida la edad] no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Llama la atención, por tanto, que en lo que al inicio de la norma el legislador había considerado «toda discriminación directa o indirecta», posteriormente deje la posibilidad abierta a que se produzca desigualdad de trato y, por tanto, discriminación, cuando con base en los criterios interpretativos judiciales el objetivo de dicho trato desigual sea legítimo y proporcionado. Nuevamente, por tanto, se deja abierta la puerta a tratos diferenciales bajo criterios no fáciles de objetivar ni determinar, y que contrastan adicionalmente con lo indicado en el artículo 35 de la misma norma respecto a la adopción de medidas de acción positivas que garanticen la plena igualdad, incluyendo específicamente la edad. Medidas que, habiéndose demostrado que resultan positivas en el caso del género para la integración de la mujer en determinados puestos tradicionalmente masculinos, se han obviado en el caso de la edad, sin reparar en la evidente desventaja que dicho colectivo etario tiene para el acceso a determinados puestos, como veremos a continuación.

En la práctica, las Administraciones públicas de manera tradicional han venido realizando actuaciones desiguales especialmente en la fijación de límites máximos de edad para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas, en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y en los Cuerpos de Bomberos, a diferencia del resto de funcionarios, no permitiendo edades de ingreso muy tardías al considerarse incompatibles con las expectativas de carrera profesional, la energía para el aprendizaje y el desempeño de las tareas en función de las peculiaridades del puesto (Parada Vázquez y Fuentetaja Pastor, 2025).

Cierto es que el nivel de exigencia y cualificación combinada tanto física como psíquica de este colectivo de puestos supera con creces al de la gran mayoría de los trabajos actuales, y con amparo en ese motivo, se han exigido requisitos diferenciales adaptados a cada uno de los puestos y sobre los que se añadía la edad. En cualquier caso, y aun pudiendo entender bajo los criterios interpretativos tradicionales de los tribunales la justificación de

este trato desigual, no parece entenderse la disparidad de criterios respecto a las variadas edades exigidas en cada uno de los puestos, y aun en los mismos puestos, respecto a la Administración responsable del servicio.

A este respecto, merece una especial mención la STJUE de 13 de noviembre de 2014, asunto C-416/13, Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo, en la valoración realizada respecto a la adecuación en el establecimiento del límite de edad máxima para el acceso al puesto de policía local, fijado en 30 años. En ella, el tribunal establece una orientación clara sobre este tipo de puestos, entrando a valorar la divergencia entre las diferentes normas autonómicas y la disparidad de edades de acceso para un mismo puesto dependiendo de cada una de ellas, o, incluso, la eliminación de este límite. No parece razonable, por tanto, que mientras para unas comunidades autónomas el límite pueda estar fijado en 30 años, en otras se fije en 35.

Por otro lado, el propio Tribunal Supremo, sobre una misma cuestión limitativa por edad relativa, en su caso, a la cobertura de vacantes por oposición libre a la categoría de inspector del Cuerpo de la Policía Nacional (STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 21 de marzo de 2011, rec. 626/2009), anuló la fijación de este mismo límite de edad al entender que no cumplía con el criterio de proporcionalidad.

Por tanto, se ha de partir de la base de que la existencia de medios menos restrictivos que la fijación de una edad máxima que permita alcanzar el objetivo perseguido de poseer unas condiciones físicas necesarias adecuadas para el correcto desarrollo de su profesión, como las exigentes pruebas contenidas en la propia convocatoria de las pruebas selectivas, así como la imposibilidad de que dichas capacidades físicas estén vinculadas a un grupo de edad y que no puedan poseerlas personas que hayan sobrepasado dicha edad, no puede justificar la fijación de edades máximas de ingreso basadas en esta única causa.

Sin embargo, más allá de que la capacidad física es un elemento constatable a través de las adecuadas pruebas físicas determinantes, eliminando la posibilidad de que este elemento sea un objetivo legítimo y proporcionado, en sí mismo, la interpretación judicial se ha visto obligada a entrar a determinar si adicionalmente la edad constituye una garantía del «carácter operativo y el buen funcionamiento» de estas unidades a lo largo de un determinado periodo de la carrera profesional de sus integrantes. En este sentido, la propia Directiva 2000/78/CE, en su considerando 18, excluye a las Fuerzas Armadas, a los Cuerpos de Policía, y los Servicios Penitenciarios o de Socorro, a contratar o mantener en su puesto a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo del mantenimiento operativo de dichos servicios. Así, habilita a los Estados miembros a optar por no aplicar la directiva relativa a discapacidad y edad con la finalidad de mantener la capacidad operativa en el caso concreto de las Fuerzas Armadas, determinando el ámbito aplicativo de esta exención y, por tanto, nuevamente, situándonos en un plano interpretativo respecto a la determinación de los criterios restrictivos que justifiquen el tratamiento desigual.

A este respecto, el propio TJUE argumenta que en los puestos con unos requerimientos físicos «excepcionalmente elevados», como puede ser el Cuerpo de Bomberos, la posibilidad de contratación con una edad avanzada derivará, en no pocos años, en una plantilla envejecida, pero que, lejos todavía de llegar a la edad de jubilación, no podrían ser encomendados a las tareas físicas más exigentes y, por tanto, no podrían desempeñar puestos medios durante un tiempo suficiente ni se podría asegurar una correlación entre puestos adaptados a las diferentes edades (STJUE de 12 de enero de 2010, asunto C-229/08, Colin Wolf c. Stadt Frankfurt am Main).

Por tanto, el elemento de la operatividad en las funciones y el buen funcionamiento en los servicios a los que nos estamos refiriendo se han de valorar de manera independiente cada uno de ellos, si bien actualmente este límite de edad (y en concreto, referido al Cuerpo de Bomberos) se está excluyendo de entre los requisitos de acceso (Comunidad de Madrid, Orden 2780/2023, de 10 de noviembre; Andalucía, Decreto 36/2025, de 11 de febrero; Cataluña, Decreto 189/2025, de 9 de septiembre).

Sobre ese marco interpretativo y con relación al resto de cuerpos armados y de seguridad, resulta cuando menos interesante analizar el tratamiento judicial realizado por los tribunales españoles con relación a la permanencia de los límites de acceso máximos, con base en qué criterios se ha considerado no discriminatorio, así como a la disparidad de interpretaciones sobre casos similares.

A este respecto, ya durante la primera década de los años 2000, se habían producido un gran número de impugnaciones sobre los criterios limitativos en la fijación de edades de acceso a determinados puestos, que supusieron un hito importante en esta materia. Se inició el recorrido en el año 2011, cuando el Tribunal Supremo procedió a la anulación del límite de edad, en este caso concreto, fijado para el Cuerpo Nacional de Policía y la Guardia Civil (SSTS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 21 de marzo de 2011, recs. 626/2009 y 184/2008), en una de las primeras sentencias que reconocían la fijación de un límite etario como una causa de discriminación frente a la Administración General del Estado, al corregir la interpretación previa del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que había considerado la existencia de límite de edad ajustado a derecho. Este hecho supuso un curioso dato al venir a reconocerse implícitamente que, durante el tiempo transcurrido desde las primeras sentencias reconociendo justificada la medida hasta la anulación de estas por el Tribunal Supremo, las Administraciones públicas se habían conformado como organismos generadores de discriminación, por encima de cualquier otra institución privada.

Posteriormente, el Tribunal Supremo, corrigiendo su propia doctrina anterior (STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 31 de enero de 2006, rec. 2202/2000; STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 28 de junio de 2006, rec. 846/2000), en la que venía censurando la fijación de edades máximas en determinadas situaciones, acepta que este requisito etario puede establecerse (Barcelona Llop, 2025) cuando cuente con una justificación

objetiva y razonable, y en concreto respecto a la Guardia Civil, acepta que la justificación descansa en las necesidades del cuerpo y en la necesidad de proveer sus distintos puestos de responsabilidad por miembros que hayan ido adquiriendo dentro del mismo la capacitación necesaria, con la consiguiente necesidad de que el acceso se haga a una edad que permita alcanzar ese objetivo antes de que llegue la edad de retiro (STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 5 de abril de 2017, rec. 1709/2015).

Este cambio de criterio doctrinal se produce a raíz de la STJUE de 15 de noviembre de 2016, asunto C-268/15, *Fernand Ullens de Schooten c. État belge*, sentencia que consideró no discriminatoria la fijación de edad en 35 años, en este caso concreto referido a la Ertzaintza, al considerarlo acorde por la Directiva 2000/78/CE (Agoués Mendizábal, 2017); TJUE de 15 de noviembre de 2016, asunto C-258/15, *Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias*. Este criterio ha sido reforzado más recientemente por la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 26 de noviembre de 2024, asunto *Ferrero Quintana c. Spain* (n.º 2669/19), referido a la admisibilidad de establecer un límite de edad para el acceso al empleo público (en concreto, para el cuerpo de la Ertzaintza) sin que esto suponga vulneración del artículo 1 del Protocolo 12 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (Maneiro Vázquez, 2025).

En cualquier caso, la doctrina del TJUE supuso un antes y un después, a la hora de la justificación de los límites de edad, ya que, si bien –como hemos indicado respecto al caso concreto– no lo consideró discriminatorio, este resultado no obedeció a la mera identificación edad-capacidad física, sino a la concurrencia de elementos justificativos que hacían razonable la aplicación de dicha medida. Por esta razón, cualquier comportamiento desigual en el que tan solo concorra el elemento de la edad asociado a la capacidad física debería ser considerado discriminatorio, debido en esencia a que la capacidad física es una circunstancia perfectamente determinable mediante pruebas selectivas.

Por consiguiente, en la actualidad siguen existiendo diferentes unidades de las Fuerzas Armadas y la Guardia Civil que mantienen sus límites máximos selectivos por edad. Así, por ejemplo, en el caso de las Fuerzas Armadas, para el acceso al cuerpo de oficiales, que representa el nivel más alto en cuanto a la toma de decisiones, la edad máxima queda fijada en 27 y 21 años (Resolución 452/38205/2025, de 8 de mayo –BOE de 13 de mayo de 2025–), para el acceso al cuerpo de suboficiales, cuyas funciones requieren de gran experiencia técnica y autoridad lineal, se establece en 26 y 21 años, en ambos casos dependiendo o no de la posesión de titulación superior previa (Resolución 452/38207/2025, de 8 de mayo –BOE de 13 de mayo de 2025–), y para el acceso a los cuerpos de tropa y marinería, con funciones operativas que se sitúan bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, se fija un límite de 29 años y con un máximo de permanencia en el cuerpo hasta los 47 años. Estos diferentes criterios de edad, y especialmente su relación con titulación previa, parecen estar justificados por la requerida obtención de la titulación a los que no la posean previamente, y fijando un rango en años similar al requerido para la consecución de la formación académi-

ca en el ámbito civil. Si bien, aun teniendo en cuenta los criterios anteriormente expuestos, puede resultar poco justificado, por llamativo, la diferencia de 26 a 27 años en los cuerpos de oficiales y suboficiales y que en principio no parece responder a ninguna causa justificada, pero sobre las que el tribunal aclara que esas diferencias no impiden la aplicación del mismo criterio del TJUE, porque los cometidos desempeñados requieren condiciones físicas adecuadas, y porque se relaciona la edad máxima de ingreso con las necesidades estructurales del cuerpo, además de que la diferencia de edad contemplada en uno y otro supuesto no parece excesiva (Rojo Torrecilla, 2023).

Por último, y continuando con la fijación de límites etarios en el acceso a las Fuerzas Armadas, la exigencia del límite de 29 años para la cobertura en el cuerpo de tropa y marinería, sí llama la atención por cuanto lo que parece justificado en los casos de cuerpos superiores con base en el tiempo de formación requerida o permanencia en el cuerpo, no lo es en este caso, teniendo en cuenta, además, que para este nivel de funciones la permanencia máxima en el cuerpo se sitúa en los 45-47 años, aunque a la vista de la interpretación realizada, tanto por el TJUE como por el Tribunal Supremo y su amplio espectro justificativo respecto a esta cuestión, se entendería justificada dicha circunstancia (Pazó Argibay, 2024).

Por otro lado, es conveniente hacer referencia a la fijación de límites de edad como elemento determinante para la promoción, y especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Sobre esta circunstancia, y aunque la situación actual avalada por la doctrina jurisprudencial nacional e internacional haga difícil cualquier recorrido judicial en materia de discriminación respecto a los límites por edad en el acceso a estos tipos de empleo, no se puede obviar que recientemente sí se han producido importantes cambios respecto al ámbito de la promoción interna.

A este respecto se ha procedido a la eliminación, por parte del Ministerio de Defensa, del límite de edad para poder optar a plazas en cuerpos superiores a través de promoción interna, a través del Real Decreto 113/2023, de 21 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas. Decisión, no obstante, que parece no derivar de una voluntad en la eliminación de las medidas de desigualdad etaria, sino que proviene de una sentencia previa dictada por el Tribunal Supremo por la que se vino a reconocer la improcedencia en la fijación de dichos límites por su falta de justificación, al no incluir adicionales argumentaciones respecto a factores añadidos que no tuvieran que ver únicamente con la aptitud física, que la limitación de la edad sea consecuencia de un requisito profesional esencial, y a su carácter proporcionado y objetivo, de igual manera, como entiende el tribunal, que tampoco se ofrece dato alguno sobre el efecto que la edad pueda tener para desarrollar una carrera profesional plena, incluyendo la posibilidad de optar a los empleos más altos (STS de 2 de marzo de 2022, rec. 237/2021).

6. Conclusiones

Por tanto, y ante lo expuesto y analizado con anterioridad, se puede concluir que, tanto a nivel normativo interno en España como a nivel internacional, la edad se ha consolidado como un factor social de protección determinante, viéndose especialmente reforzada dicha protección a raíz de la aprobación de la Directiva 2000/78/CE, que ha influido adicionalmente en la doctrina judicial.

Que, a pesar de la existencia de un marco normativo protector amplio y una jurisprudencia cada vez más consolidada, la discriminación por edad en el ámbito laboral continúa siendo una realidad persistente, compleja y multifactorial ante la dificultad de probar la intencionalidad discriminatoria, especialmente cuando esta se manifiesta de forma indirecta o encubierta y afecta de manera negativa a la igualdad de oportunidades y donde la negociación colectiva debería tener un papel protagonista.

Que la nueva realidad sociosanitaria, el contexto demográfico y la mejora en las condiciones de trabajo actuales, especialmente teniendo en cuenta los actuales avances en medicina, la mayor longevidad y la mejora en la calidad de vida, hace necesaria la realización de ajustes en las políticas públicas de edad en el empleo que promuevan un envejecimiento más activo e inclusivo en el mercado de trabajo.

Que la sostenibilidad de las pensiones sobre una población cada vez con una mayor edad, pero no necesariamente más envejecida, debe fomentar criterios de capacidad y productividad laboral por encima de una asunción de prejuicios sobre la edad como situación que merma el rendimiento, así como promover entornos laborales más adaptados a las distintas generaciones que favorezcan el mantenimiento en el empleo.

Que, más allá de la aplicación de normativas concretas en aras de favorecer un trato más igualitario, que en la mayoría de las ocasiones no llega a asegurar el cumplimiento de los objetivos deseados, sería aconsejable el fomento de incentivos, tanto a la contratación como al mantenimiento en el empleo de personas, así como el desarrollo de políticas activas de empleo, inclusivas, centradas en la diversidad etaria, y la sostenibilidad económica y prestacional en el ámbito de la Seguridad Social.

La respuesta judicial respecto a tratamientos diferenciales y su justificación razonable no ofrece una respuesta uniforme ni suficientemente contundente, si bien la existencia de pronunciamientos con gran valor argumentativo, tanto en el ámbito nacional como internacional, respecto a la proporcionalidad y justificación, han puesto de manifiesto la necesaria existencia de una combinación de factores asociados a la medida limitativa, así como la razonabilidad de estos.

Especial relevancia, respecto al punto anterior, tiene la eliminación de la condición física como única causa justificada a la hora de la adopción de medidas desiguales, si a ella no se acompañan otras causas razonables, al considerarse por la doctrina judicial que la condición física o psíquica exigida para dichos puestos es claramente comprobable y objetiva sobre pruebas concretas y decisivas, no resultando necesario realizar una presunción previa vinculada a la edad, y alcanzando el mismo pretendido propósito.

En cuanto al sector público, se enfrenta a un reto muy particular respecto a las instituciones del Estado con funciones de seguridad y sus límites de edad para el acceso, ya que, aunque entendidas jurisprudencialmente justificadas en su mayoría, no dejan de arrojar dudas respecto a la disparidad de los límites fijados respecto a funciones iguales o similares y su necesidad real de establecimiento.

Referencias bibliográficas

- Agoués Mendizábal, C. (2017). La discriminación por razón de edad en el acceso a los Cuerpos de Policía. STJUE de 15 de noviembre de 2016, asunto C-258/15: Salaberria Sorondo. *La Ley Unión Europea*, 45.
- Alameda Castillo, M. T. (2021). Reclutamiento tecnológico. Sobre algoritmos y acceso al empleo. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 159, 11-52.
- Barcelona Llop, J. (2025). El límite de edad para ingresar en los Cuerpos de Policía, la prohibición de discriminación y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (En torno a la sentencia Ferrero Quintana contra España, de 26 de noviembre de 2024). *Revista de Administración Pública*, 227, 157-184.
- Belmonte Ureña, L. J., Corrales, A. J. y Ruiz, J. (2009). La sostenibilidad del sistema de pensiones en España. *European Journal of Education and Psychology*, 2(2), 113-129.
- Bosque-Mercader, L., Conde-Ruiz, I., Jiménez, S. y Vall-Castelló, J. (2025). Evolución de la capacidad adicional para trabajar. *FEDEA, Policy Papers no. 2025-14*. https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2025/eee2025-14.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=actualidad_bottom&utm_campaign=estudio&_gl=1*1xfvluy*_ga*NjExMDc4Njk5LjE3NjI4NTU0NjU.*_ga_K71EGLC8JC*czE3NjQ2NzI0MTkkbzEkZzEkdDE3NjQ2NzI0MzMkaJQ2JGwwJGgw
- Capellà Ricart, A. (2024). Discriminación algorítmica: ¿directa o indirecta? Un estudio sobre la inadecuación de esta concepción bidimensional. *IgualdadEs*, 11, 67-96. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.11.03>
- Comisión Europea. (2010). *Libro Verde sobre las pensiones*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/memo_10_302

- El Corte Inglés. (2025). *Política corporativa de diversidad, equidad e inclusión*. <https://dam.elcorteingles.es/espacios/web-corporativa/doc-portal-2025-03-10-politica-corporativa-de-diversidad-equidad-e-inclusion.pdf>
- Escuela Superior Aeronáutica. (4 de noviembre de 2025). *Empleo TCP: Proceso de Selección de Qatar Airways el próximo 4 de noviembre en Madrid*. <https://www.escuelasuperioraeronautica.com/empleo-tcp-proceso-seleccion-qatar-airways-proximo-4-noviembre-madrid/>
- Fernández Caveda, A. (2008). El valor de la edad. Nuevas estrategias para la dirección de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 298, 233-264. <https://doi.org/10.51302/rtss.2008.6005>
- Ferrando García, F. M. (2018). La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 428, 19-54. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1482>
- Fundación Adecco. (2025). 17.º Informe «Tu edad es un tesoro». <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2025/06/170625NDP-TUEDADESUNTESORO-.pdf>
- González Ortega, S. (2001). La discriminación por razón de edad. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 59, 93-124.
- Iberia. (16 de noviembre de 2025). *Nueva convocatoria de tripulantes de cabina de pasajeros de nuevo ingreso 2025*. <https://trabajaconnosotros.iberia.es/job/Nueva-Convocatoria-de-Tripulantes-de-Cabina-de-Pasajeros-de-nuevo-ingreso-2025/823630802/>
- INE. (2025). *Demografía UE*. https://www.ine.es/prodyser/demografia_UE/bloc-1c.html
- Maneiro Vázquez, Y. (2016). La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia. Avances recientes en la lucha contra la discriminación. *Revista Española del Derecho del Trabajo*, 191, 145-178.
- Maneiro Vázquez, Y. (2025). Discriminación en la fijación de la edad máxima para el acceso al empleo público. Comentario a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 26 de noviembre de 2024. Caso Ferrero Quintana contra España. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 70.
- Martín Puebla, E. (2018). Igualdad de trato y no discriminación por edad, discapacidad u orientación sexual. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 7 extra.
- Martínez Barroso, M. R. (2022). La protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros: propuestas de actuación ante la revolución digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(1), 243-281. https://ejcls.adapt.it/index.php/rld_eadapt/article/view/1119
- Martínez-Gijón Machuca, M. Á. (2016). Edad máxima para acceder a un empleo y su posible carácter de condición laboral discriminatoria injusta. En J. M. Morales Ortega (Dir.), *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos* (pp. 19-54). Laborum.

- Mercader Uguina, J. R. (2009). Bases para la construcción del juicio de no discriminación por razón de edad. En J. R. Mercader Uguina (Dir.), *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social* (pp. 23-41). Lex Nova.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2016). *Estudio sobre la percepción de discriminación por edad en el empleo*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1757.pdf>
- Olarte Encabo, S. (2020). La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo. Impacto sobre el derecho a la no discriminación. *Documentación Laboral*, 119, 79-98.
- Ordaz Castillo, E. y Ronda Pérez, E. (2015). Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 61(240), 314-324.
- Otero Aparicio, M. J. (2016). Discriminación laboral por razón de edad. Intervención desde la prevención de riesgos laborales. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 88, 36-47.
- Ortiz González-Conde, F. M. (2017). Envejecimiento activo y trabajo. En *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)* (vol. II, pp. 91-106). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Parada Vázquez, J. R. y Fuentetaja Pastor, J. A. (2025). *Derecho de la función pública*. Open Ediciones Universitarias, SL.
- Pazó Argibay, J. M. (8 de diciembre de 2024). Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Ferrero Quintana vs. España (2669/19). ¿Una revisita a la STJUE Salaberria Sorondo? *Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/sentencia-del-tribunal-europeo-de-derechos-humanos-ferrero-quintana-vs-espana-2669-19-una-revisita-a-la-stjue-salaberria-sorondo/>
- Poquet Catalá, R. (2024). Análisis judicial del edadismo o discriminación por edad en la relación laboral. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 109.
- Rojo Torrecilla, E. (31 de marzo de 2023). La influencia de la jurisprudencia del TJUE. No discriminación por razón de edad al fijar un límite para acceso a la Ertzaintza y Policía Local en el País Vasco. Notas a la sentencia del TS (C-A) de 15 de marzo de 2023. *El Blog de Eduardo Torrecilla*. <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2023/03/la-influencia-de-la-jurisprudencia-del.html>
- Solà i Monells, X. (2016). La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo. *IusLabor*, 3, 1-28. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/316743>.
- Soriano Aranz, A. (2022). Discriminación algorítmica: garantías y protección jurídica. En L. Cotino Hueso (Dir.), *Derechos y garantías ante la inteligencia artificial y las decisiones automatizadas* (pp. 139-169). Thomson-Reuters Aranzadi.

- Van den Berg, T. I., Elders, L., Zwart, B. y Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 66(4), 211-220.
- Villalba Sánchez, A. (2025). El edadismo de género: cartografiado de una discriminación interseccional. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 22-52. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24213>
- Vivero Serrano, J. B. (2016). La doble escala por la fecha de contratación y otras desigualdades salariales tras la reforma de 2012. *Revista de Derecho Social*, 75, 75-100.

Gema Catalán Mejía. Doctora en Derecho del Trabajo por la Universidad Internacional de La Rioja. Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid. Máster en Recursos Humanos. Profesora del Grado en Derecho y coordinadora académica y profesora del Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Internacional de La Rioja. <https://orcid.org/0009-0003-9212-0914>