nº 9 (4º Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

Legitimidad de la indemnización menor acordada en despidos colectivos para trabajadores mayores de 60 años: un análisis sobre la no discriminación por edad[1]

Legitimacy of the minor compensation agreed upon in collective dismissals for workers over 60 years of age: an analysis of non-discrimination based on age

Raquel Castro Medina
Profesora Sustituta Interina
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0003-0604-6045

Cita Sugerida: CASTRO MEDINA, R. «Legitimidad de la indemnización menor acordada en despidos colectivos para trabajadores mayores de 60 años: un análisis sobre la no discriminación por edad». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 9 (2023): 163-176.

Resumen

En la reciente sentencia STS 62/2023, el Tribunal Supremo se pronunció sobre un acuerdo de despido colectivo que contemplaba indemnizaciones diferenciadas para trabajadores de 60 años o más, desestimando la alegación de discriminación por razón de edad. La justificación esgrimida por el tribunal reposa en la consideración de la medida como objetiva, razonable y proporcionada, fundamentada en la cercanía de los trabajadores mayores a la edad de jubilación y sus consiguientes beneficios. La parte recurrente, una trabajadora de 60 años, impugna la decisión del TSJ de Castilla-La Mancha, arguyendo la vulneración de principios de igualdad y no discriminación establecidos por la Directiva 2000/78/CE. Las empresas codemandadas, así como el Ministerio Fiscal, respaldan la justificación de las diferencias indemnizatorias. Este caso, que se propone dilucidar la legalidad del acuerdo bajo la óptica de la discriminación por edad, subraya la complejidad inherente a la conceptualización de dicha discriminación y resalta la pertinencia del principio de proporcionalidad en el ámbito de las decisiones laborales.

Palabras clave

Derecho laboral; despido basado en la edad; fallo judicial; igualdad en el trabajo; conflicto laboral

Abstract

In the recent judgment STS 62/2023, the Supreme Court ruled on a collective dismissal agreement that entailed differentiated severance packages for employees aged 60 and above, dismissing the claim of age discrimination. The tribunal justified its decision by characterizing the measure as objective, reasonable, and proportionate, grounded in the proximity of older workers to retirement age and the attendant benefits. The appellant, a 60-year-old employee, challenges the decision of the Castilla-La Mancha High Court, alleging a breach of equality and non discrimination principles established by Directive 2000/78/EC. The co-defendant companies, along with the Public Prosecutor, support the justification for the differing severance terms. This case, aimed at elucidating the legality of the agreement from the perspective of age discrimination, underscores the inherent complexity in conceptualizing such discrimination and emphasizes the relevance of the principle of proportionality in the realm of labor decisions.

Keywords

Employment law; age-based severance; judicial ruling; workplace equality; labor dispute

[1] Este trabajo se enmarca dentro de los siguientes proyectos y grupos de investigación: a) Proyecto Estatal de I+D+i "La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (ref. PID2022-140298NB-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación; b) Proyecto Autonómico de I+D+i "Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y el desarrollo económico. Un análisis de la realidad andaluza" (ref. P18-RT-2585), cofinanciado por la Unión Europea (FEDER) y la Junta de Andalucía; c) Proyecto de I+D+i "El sistema español de pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar" (ref. B1-2021_11), financiado por la Comisión de Investigación y Transferencia; d) Red Internacional "Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores" (ref. D5-2022_06), financiada por la Comisión de Investigación y Transferencia; e) Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social", financiado por la Junta de Andalucía.

Fecha de recepción: 24/11/2023 - Fecha de revisión: 30/11/2023 Fecha de aceptación: 14/12/2023
Págs. 163-176

1. INTRODUCCIÓN

Recientemente, la STS 62/2023, de 24 de enero de 2023, descartó la discriminación por razón de edad en un acuerdo de despido colectivo alcanzado en sede judicial entre una empresa privada y los representantes de los trabajadores. La cuestión controversial radica en que se negoció un acuerdo de despido colectivo que estipulaba una indemnización de cuantía inferior para los empleados de 60 años o más, a pesar de que las compensaciones acordadas para el conjunto de los trabajadores superaban el umbral legal mínimo. Este diferencial en las compensaciones plantea interrogantes sobre la equidad y la posible implicación de discriminación por razón de edad en el marco de dicho acuerdo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo sustentó su dictamen en la consideración de que la disparidad en el trato dispensado a los trabajadores poseía una justificación objetiva, calificada como razonable y proporcionada. La argumentación se centró en la proximidad de los trabajadores mayores de 60 años al período de jubilación, lo cual les conferiría acceso a prestaciones y acuerdos de seguridad social que no resultaban igualmente accesibles para sus homólogos más jóvenes. Además, se subrayó que las indemnizaciones acordadas superaban los imperativos legales mínimos y se erigían sobre criterios equitativos, particularmente orientados a aquellos perceptores de salarios más modestos.

Más allá de un análisis pormenorizado sobre la discriminación adolecida por este grupo de trabajadores, convendría preguntarse también sobre la idoneidad de la medida, en consonancia con la reciente decisión emitida por el Tribunal Supremo. La incertidumbre se cierne sobre la congruencia de dicha disposición con ciertos criterios legales que abogan por el envejecimiento activo y la progresiva extensión de la edad de jubilación. Además, emerge la preocupación en torno a la posibilidad de que esta práctica contribuya a dilatar la barrera biológica, especialmente cuando se contempla que los trabajadores pueden considerarse resguardados por el sistema de seguridad social desde los 52 años, a través del subsidio de prejubilación. Este planteamiento constituye un llamado a evaluar minuciosamente las políticas laborales en aras de su armonización con las transformaciones normativas y sus implicancias de largo alcance para el bienestar de las personas trabajadoras especialmente vulnerables.

1.1. Hechos y antecedentes

La actora ha prestado sus servicios para la empresa "Elcogás S.A." desde el 1 de julio de 1992, desempeñando el cargo de técnico de comunicación interna y percibiendo un salario mensual de 5.567,03 euros, con prorrata de pagas extraordinarias.

La empresa notifica a la demandante, a través de una carta fechada el 9 de marzo de 2016, su decisión de poner fin a su contrato laboral con efectos a partir del próximo 15 de marzo de 2016. Esta decisión se fundamenta en causas objetivas de índole económica, respaldadas por lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Estas causas, a su vez, derivan en el cese de la actividad de la empresa y la extinción de los contratos de trabajo de todo el personal, aunque con fechas de efectos diferenciadas.

En la mencionada carta, la empresa ofrece a la demandante una indemnización de 83.505,43 euros, calculada a razón de 26 días de salario por cada año de servicio. De esta cifra, 66.804,34 euros corresponden a la indemnización legal, y 16.701,09 euros constituyen la mejora indemnizatoria propuesta.

El despido fue impugnado de forma colectiva, terminando finalmente por acuerdo alcanzado el 22 de junio de 2016 en conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia del Tribunal

Superior de Justicia de Castilla la Mancha. Mediante pacto se contempla una compensación uniforme para todos los implicados, fijada en 26 días de salario por cada año de servicio, superando así las disposiciones legales vigentes. Pero, además, se acuerda la optimización de esta indemnización, la cual experimenta variaciones en función de la edad y los salarios individuales de los trabajadores.

Para trabajadores menores de 60 años en la fecha del acuerdo, la indemnización se determina según el despido improcedente, con cantidades adicionales basadas en rangos salariales. El cálculo se realiza en función del salario diario empleado en la indemnización anterior para los empleados despedidos y, para aquellos que aún no han causado baja, según las percepciones salariales a marzo de 2016. Se deduce la indemnización ya recibida por empleados despedidos.

En cuanto a los trabajadores de 60 años o más en la fecha del acuerdo, la indemnización se calcula multiplicando el 75% de la retribución mensual neta de enero de 2016 por el número de meses hasta la edad ordinaria de jubilación. Se aplican ciertos límites, y se descuenta la indemnización previamente recibida por empleados despedidos.

La trabajadora pretende impugnar judicialmente el despido, fundamentándose en la disparidad de las compensaciones indemnizatorias en función de la edad. Sostiene que esta diferenciación constituye un acto discriminatorio para los trabajadores que, como ella, superan los 60 años de edad. La instancia rechaza la demanda. En un recurso de suplicación, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con fecha del 28 de abril de 2021 (recurso 1842/2020), confirma la decisión de la instancia anterior. A tal efecto razona que:

"En ese contexto debe calificarse como razonable y proporcionado que contemple una menor indemnización para quienes ya han cumplido la edad de 60 años, teniendo en cuenta que se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social en consideración la previsión sobre su financiación del art. 51.9 ET para los procedimiento de despido colectivos de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años".(FD CUARTO)

1.2. Posiciones de las partes

La parte recurrente en la presente litigación se personifica en la figura de una trabajadora de 60 años en el momento de su despido. Su objeción se dirige a la sentencia emanada del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, la cual respalda el convenio alcanzado entre Elcogás y los sindicatos. En su recurso, la demandante plantea una presunta contravención del principio de igualdad y no discriminación por razón de edad, de conformidad con lo estipulado en la Directiva 2000/78/CE. Asimismo, basa su argumentación en el artículo 14 de la Constitución Española y en la doctrina jurisprudencial pertinente, sosteniendo que no se vislumbran fundamentos legales que justifiquen la disparidad en el tratamiento dispensado.

Por otro lado, la parte recurrida se encuentra representada por las dos empresas demandadas: Elcogás, S.A. e Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. (actualmente EDP España, S-A.U.). Estas entidades sostienen que la disparidad en las indemnizaciones para los empleados afectados por el despido colectivo, fundamentada en la edad, está debidamente justificada. Tal posición es respaldada por el Ministerio Fiscal, quien aboga, en consecuencia, por la desestimación del recurso.

1.3. Delimitación de la cuestión litigiosa

El centro de la disputa concierne a la acción legal instaurada por D.ª María Inés contra Elcogás, S.A., Endesa Generación, S.A., Enel Spa, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Électricité de France Internacional, S.A. e Iberdrola Generación, S.A. en relación con el despido colectivo que afectó a la totalidad del cuerpo laboral de Elcogás, S.A. La demandante persigue una mejora en los términos de compensación ofrecidos, sustentada en criterios específicos de cálculo vinculados a los salarios y edades de los trabajadores afectados. Concurrentemente, busca garantizar el pago en un plazo determinado, la observancia de la normativa fiscal pertinente, y la deducción de sumas adeudadas por concepto de préstamos otorgados por la empresa.

Desde una perspectiva legal, la cuestión a dilucidar se restringe a la determinación de si el acuerdo resultante del despido colectivo, alcanzado mediante conciliación judicial entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, es discriminatorio por razón de edad al contemplar una indemnización más elevada para los afectados menores de 60 años. El recurso interpuesto alega la infracción del principio de igualdad y no discriminación por edad, de acuerdo con la Directiva 2000/78/CE y del artículo 14 de la Constitución Española, respaldado por la jurisprudencia pertinente. A modo de referencia comparativa, se cita la sentencia de la misma Sala Social del TSJ de Castilla-La Mancha de fecha 6 de marzo de 2019, con el expediente 1913/2018.

Tras un análisis meticuloso y en virtud de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente análogas, la Sala constata la imperiosa necesidad de unificar pronunciamientos ante las divergencias observadas. La sentencia de contraste califica el pacto como discriminatorio, acogiendo la reclamación del trabajador, mientras que la recurrida adopta una solución disímil, desestimando la demanda.

2. NORMATIVA Y DOCTRINA APLICABLE AL CASO

2.1. Sobre la prohibición de discriminación por razón de la edad

El principio de no discriminación por razón de edad es un pilar fundamental en la lucha global por los derechos humanos y la igualdad. Se trata de un concepto esencial íntimamente ligado al respeto y dignidad. Es bien sabido que los contenidos éticos de los derechos humanos resultan ser fruto de un proceso histórico en el cual cada individuo en relación con los otros, intersubjetivamente, habían ido construyendo contenidos de significado que se caracterizaban por variar en el tiempo. Al respecto cabe rescatar la siguiente reflexión: "[…] la Declaración Universal de Derechos Humanos puede ser aceptada como la mayor prueba histórica que nunca haya existido del *consensus omnium gentium* acerca de un determinado sistema de valores. […]"[2]. Sirva lo cual para rebajar lo pretencioso que podría parecer defender, por analogía, un imperativo estático y con vocación universalista del principio de no discriminación por razón de edad.

Por supuesto, esto no quita la indudable necesidad de garantizar que todas las personas sean tratadas con justicia y equidad, pues esto, no solo es un imperativo moral, sino también un requisito legal que ha adquirido su debida importancia en la mayoría de las jurisdicciones contemporáneas. Más aún cuando dicha Declaración afirma la igualdad entre todos cuando expresa que "proceso de la justicia es un proceso de diversificación de lo diverso, o de unificación de lo idéntico"[3]. Amén de lo anterior, "la igualdad entre todos los seres humanos respecto a los derechos fundamentales es el resultado de un proceso de gradual eliminación de discriminaciones y, por consiguiente, de

[2] Bobbio, N.: *El tiempo de los Derechos*, Traducción de Rafael de Asís Roig, Editorial Sistema, Madrid, 1991, pág. 64.
[3] *Ibídem*, pág. 46.

unificaciones de aquello que se venía reconociendo como idéntico: una naturaleza común del hombre por encima de toda diferencia de sexo, raza, religión, etc"[4].

Así pues, si deseáramos acotar conceptualmente ambos principios (el de igualdad y el de prohibición de discriminación) en un mismo ejercicio podríamos optar por observar los presuntos comportamientos o conductas discriminatorias desde una doble perspectiva: bajo la lupa del primer principio habría que ver si la diferencia de trato es arbitraria y, por otra parte, si se acude al prohibición de discriminación, habrá que comprobar, respecto de las causas, que éstas "no tengan su origen en la adscripción un grupo o categoría social; y respecto de los resultados que éstos revistan un carácter desfavorable para la dignidad humana por ser susceptible de producir una desigualdad grupal sistemática"[5].

Este enfoque dual aporta una herramienta a través de la cual cabria acusar de discriminatoria "aquella situación, norma o acto cuyo contenido diferenciador entre individuos o grupos iguales ocasiona un perjuicio, genera un resultado desfavorable para esos individuos o grupos afectados por el trato diferente"[6]. Y, a mayor abundamiento, la diferencia de trato en estos términos "implica la existencia de una victimización, marginación, una cierta exclusión social que hace que la discriminación alcance una proyección social generalizada"[7].

Pocas materias han evolucionado tanto en la Unión Europea (UE) como la relativa al principio de no discriminación e igualdad de trato[8]. Los primeros pasos de la construcción europea en el ámbito antidiscriminatorio fueron cautelosos. La primera iniciativa comunitaria se centró en la igualdad salarial entre mujeres y hombres, establecida en el antiguo artículo 119[9] del Tratado de la Comunidad Económica Europea (CEE) de 1957. Posteriormente, está limitada prohibición de discriminación fue ampliada desde la década de 1970 por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y a través de diversas directivas, programas y campañas para promover la igualdad de género, especialmente en el ámbito laboral.

El punto de inflexión llegó con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, marcando un cambio significativo en la forma en que la UE abordaría el principio de no discriminación. Esto se debió en gran parte al artículo 13 de dicho Tratado[10] que autorizaba a las instituciones comunitarias a legislar sobre discriminación no solo en el empleo y no solo por motivos de género. Dicho precepto facultaba al Consejo, por unanimidad, adoptar medidas para combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad.

En base a este fundamento, con la entrada del nuevo milenio se promulgaron dos directivas fundamentales: la Directiva 2000/43/CE que establecía el principio de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE propulsora de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por razón de religión o convicciones,

[4] *Ibídem*, pág. 47.

[5] Álvarez Alonso, D., y Álvarez Cuvillo, A.: "Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela administrativa", *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 132, 2006, pág. 1014.

[6] Gete Castrillo, P.: *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág. 31.

[7] Sierra Hernáiz, E.: *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 1999, pág. 2.

[8] *Vid*. sobre este particular Giménez Gluck, D.: "La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión", *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 43, 2013, pág. 113-136.

[9] Actual art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

[10] Actual art. 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

discapacidad, edad y orientación sexual[11]. Ambas supusieron un quiebre con el limitado enfoque previo, que se centraba exclusivamente en el género y el empleo, expandiendo la protección contra la discriminación a una gama más amplia de categorías y ámbitos.

La implementación del Tratado de Lisboa ciertamente fortaleció el enfoque social de la UE. Esto se evidencia no solo en el art. 2 del TUE, donde se establece la no discriminación como uno de los valores fundamentales que guían las acciones de la UE, sino también, y especialmente, a través del art. 10 del TFU. Este artículo deja claro la determinación de la UE de convertir la lucha contra la discriminación, incluyendo la discriminación por edad, en un principio que atraviesa toda la política de la UE.

Un repaso a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, nos permite destacar que la edad es un factor de diferenciación muy problemático y difícil de delimitar, debido principalmente a las amplias posibilidades de las que disponen los Estados miembros para configurar excepciones al principio de discriminación por razón de la edad[12]. En España a semejanza con el ámbito de la Unión, refiriéndose al hipotético derecho al trabajo como de "inefectividad del derecho al trabajo […] que se expande y propaga al resto de derechos reconocidos en el Artículo 31 de la Constitución Española"; la influencia del determinismo tecnológico y económico para "consagrar la idea de que es el mercado el único elemento a tener en cuenta para formar una política pública y construir las prioridades de los Estados"[13] asegurando la existencia de un cambio estructural del "modelo regulador y de sentido" del Trabajo como factor social[14] .

Este enfoque integral en la lucha contra las discriminaciones sintetiza de manera ejemplar los valores de la idea misma de derecho fundamental: en primer lugar, el respeto a la dignidad de las personas, a su consideración como seres humanos y, en segundo lugar la instauración de un orden social justo[15]. Considerándose que son los derechos fundamentales del trabajador los que encarnan esta dualidad, la subjetiva de tratarse de derechos personales, y la objetiva de sustanciarse en derechos negativos o de inmunidad[16].

Es obvio, la Directiva 2000/78/CE prohíbe la discriminación por razón de edad en el ámbito del empleo y la ocupación, aunque sin definir ninguna edad concreta, lo que permite extender su aplicación a trabajadores de cualquier edad, jóvenes o mayores. La Directiva 2000/78 no constituye una disposición que establezca el principio de igualdad y no discriminación de manera general y abierta. Más bien, se enfoca en causas específicas de discriminación prohibidas, tales como religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual. Estas precisiones terminológicas que delimitan el verdadero alcance de las normas contrastan con la aparente amplitud de su propósito. Las recientes normativas comunitarias antidiscriminatorias se caracterizan por títulos ambiciosos y formulaciones grandilocuentes, pero su efectividad real se ve limitada cuando se examina su contenido detallado. El tratamiento de la discriminación por edad, que se formula de manera categórica pero se ve debilitado

[11] No obstante, conviene recordar que el art. 19 TFUE no limita la aplicación del principio de igualdad de trato a los aspectos meramente laborales, sino que se proyecta horizontalmente a cualquier ámbito competencial de la UE.

[12] Requena Casanova, M.: "La discriminación por razón de la edad en la Unión Europea: La expansión del principio de no discriminación a través de la Jurisprudencia", *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 31, 2013, pág. 28.

[13] *Ibídem*, pág. 291

[14] *Ibídem*, pág. 313: puesto que "no cumple con ninguno de los 3 elementos definidores de los derechos fundamentales: 1. Axiológico: El trabajo está dejando de ser una exigencia para el desarrollo moral del hombre, ante la "escasez de trabajo". 2. Normativo: La libertad de empresa impide tal posibilidad en cuanto no tendrá disposición sobre el objeto. 3. Práctico o realista: la cultura de nuestro tiempo no favorece la eficacia social de esta pretensión".

[15] Valdés Dal-Ré, F.: "Persona del trabajador. Constitución, principio de igualdad", *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales: XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social,* 2005, pág. 1322.

[16] *Ibídem*. pág. 1307

por numerosas excepciones, ilustra claramente esta situación[17]. Y, es que, no deja de ser justificada la crítica sobre la "verticalidad" de la Directiva, en cuanto al espacio de prohibición - que, como decimos, solo es el relativo al empleo y ocupación – fijado en contraposición a la "horizontalidad" del art. 13 del TCE[18].

En nuestro sistema legal, existen diversas normativas que prohíben la discriminación. Nuestra Constitución, es el principal referente en este ámbito, aunque utiliza el término "discriminación" solo en dos ocasiones. La primera aparición se encuentra en el Capítulo 2º de su Título I, dedicado a "derechos y libertades", donde establece que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Sin embargo, su redacción puede resultar confusa si se lee rápidamente, ya que su estructura gramatical no deja claro que igualdad y discriminación son términos jurídicos distintos.

No es sorprendente que el TC, en una etapa inicial, haya interpretado el artículo 14 de nuestra Constitución de manera unitaria, considerando que igualdad y no discriminación son conceptos inseparables e incluso intercambiables, sin tener en cuenta la colocación de una coma entre ambos postulados. No fue hasta 1991 cuando el TC ofreció una visión clara del art. 14 CE, reconociendo que alegar vulneración del derecho a no ser discriminado no es correcto, a menos que se base en alguno de los criterios (nacimiento, raza, sexo, religión, etc.) expresamente prohibidos por el artículo 14 de la Constitución, lo que plantea dudas sobre el derecho a la igualdad de trato[19].

A pesar de esto, la interpretación de este principio ha sido objeto de debate en el TC, que ha considerado que la igualdad y la no discriminación son conceptos interrelacionados, pero no idénticos. El TC ha argumentado que el análisis de las diferencias de trato no debe limitarse a evaluar si tienen una justificación objetiva y razonable en abstracto, sino que debe examinar si una diferenciación aparentemente razonable esconde una discriminación contraria al art. 14 CE.

En ciertas ocasiones, el TC ha considerado que ciertas prácticas, como las expulsiones de trabajadores, no constituyen discriminación según el artículo 14 de la Constitución Española, ya que la decisión de expulsión es proporcional y no coloca a los trabajadores en una posición de desventaja significativa. Un ejemplo de esto es la STC 66/2015, de 13 de abril, que respaldó las extinciones de contratos, ya que los trabajadores afectados tenían un mayor acceso a medidas de protección social. La línea argumental mantenida por el TC, en virtud de la cual se reconoce que "el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 de la CE[20]".

2.2. Sobre el principio de proporcionalidad

Es fundamental tener en cuenta que la discriminación por razón de edad es una de las más complejas de definir. El principal problema radica en determinar, qué diferencias de trato están

[17] *Vid*. Ballester Pastor, M.A.: "Evolución del principio antidiscriminatorio comunitario un análisis crítico preliminar", Ballester Pastor, M. A. (Coord.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 17-78.

[18] *Vid*. González Ortega, S.: "La discriminación por razón de la edad", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 59, 2001, págs. 93-124.

[19] Ron Latas, R.: "Los principales mecanismos de la tutela frente a la discriminación en el ordenamiento jurídico laboral", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 16, 2002, pág. 112.

[20] *Cfr*., la STC 145/1991, de 1 de julio.

justificadas, en aras de políticas de empleo, acceso al mercado laboral y formación profesional, y qué actuaciones discriminatorias deben prohibirse.

El Preámbulo de la reiterada Directiva, acepta con carácter general, aunque se refiera a esta posibilidad como susceptible de tener lugar "en muy contadas circunstancias", que una diferencia de trato en el empleo o la ocupación puede estar justificada cunado el factor que se considere (la edad entre ellos) "constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado". Por ello, la siguiente pregunta que deberíamos hacernos es en qué pueden consistir esas diferencias que pueden llegar a establecer los Estados miembros y la respuesta vendría a ser la siguiente:

1) En la definición de condiciones específicas para acceder a empleos y programas de formación, así como en términos de empleo y trabajo, se pueden considerar requisitos especiales para jóvenes, trabajadores mayores y aquellos que tienen dependientes a su cargo. Todo lo cual con el objetivo de facilitar la inserción laboral de estas personas o asegurar su protección en el ámbito laboral.

2) En el establecimiento de condiciones mínimas respecto a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas relacionadas con el mismo y[21];

3) En el establecimiento de una edad máxima para la contratación, fundamentada los requisitos de formación del puesto de trabajo de que se trate o en la necesidad de un periodo de actividad razonable previo a la jubilación[22].

En primer lugar, la misma la Directiva permite considerables excepciones, tanto en sectores específicos (como la posibilidad de que esta prohibición, junto con la discriminación por discapacidad, no se aplique en el ámbito de las fuerzas armadas) como en situaciones tradicionales vinculadas a requisitos profesionales esenciales y determinantes, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito se aplique de manera proporcionada, así como en medidas legislativas establecidas "que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos"[23].

Si aceptamos la tesis defendida por el Tribunal Constitucional (TC) en su sentencia 75/1983 y respaldada por la Directiva 2000/78 al respecto debemos concluir que los problemas deben resolverse caso por caso. No es posible establecer de antemano más que un principio general, que, en mi opinión, es el siguiente: el tratamiento de la "edad" en el acceso al empleo no puede ser el mismo si se trata de empleo público funcionarial o empleo privado, ya que mientras el primero se basa únicamente en el mérito y la capacidad[24], en el segundo se agrega la libertad de empresa[25], Esto debería permitir una mayor flexibilidad para lograr un mayor rendimiento económico, sin que tal objetivo necesariamente implique menospreciar la dignidad del trabajador como persona.

[21] *Vid* sobre este particular López Cumbre, L.: "Doble escala salarial: no supone discriminación por razón de edad", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, págs. 1-9.

[22] Castellano Burguillo, E.: "Diferencias de trato entre trabajadores en función de la edad", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 4, núm. 7, págs. 103-109.

[23] AA.VV., Rodríguez-Piñero Royo, M.C. (Dirs.) y Castellano Burguillo, E. (Coord.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 364.

[24] Tenor legal art. 23.2 y 103.3 CE.

[25] Tenor legal art. 38 CE.

No obstante, considerando las distinciones y enfoques conceptuales previos, es indiscutible que el comportamiento discriminatorio puede manifestarse no solo dentro del ámbito de la relación laboral, sino también fuera de ella[26]. Las consecuencias perjudiciales que experimenta un individuo pueden ocurrir no solo durante el curso de la relación laboral, sino también antes de que esta comience. Por lo tanto, la prohibición de la discriminación se aplica no solo cuando existe una relación legal, sino también cuando no la hay. Esta posición, según la doctrina, plantea dudas sobre su racionalidad "dada la naturaleza de las cosas en una economía fundada en la libertad de empresa y el respeto a la iniciativa privada"[27].

La principal objeción contra aquellos que abogan por la negación absoluta de la consideración de la "edad" como criterio, insistiendo en que este dato debería ser siempre reemplazado por la capacidad profesional real del individuo demostrada y verificada, es que esta postura requeriría de inmediato una revisión tanto de la edad mínima para ingresar al mercado laboral, que podría desaparecer, ya que sería suficiente con que el candidato demostrara su capacidad para realizar el trabajo, como de todos los contratos formativos que establecen un límite máximo de edad para el trabajador que los suscribe, e incluso la propia edad de elegibilidad para la pensión de jubilación, que, en lugar de ser un derecho, podría transformarse (por coherencia en el enfoque) en un beneficio sujeto a la prueba de incapacidad total para trabajar[28].

Sin embargo, los problemas surgen con mayor frecuencia al analizar la adecuación y necesidad de los medios (la decisión específica que marca la diferencia) dentro del necesario respeto al principio de proporcionalidad[29]. Esto implica llevar a cabo un control muy similar al realizado por otros tribunales constitucionales y europeos. Este control no solo evalúa la idoneidad de la medida examinada para alcanzar el objetivo perseguido, sino también, y sobre todo, la existencia o no de una alternativa menos gravosa (necesidad), considerando también sus consecuencias y el equilibrio del sacrificio impuesto sobre el colectivo afectado (lo que en la doctrina de nuestro TC se conoce como proporcionalidad en sentido estricto). Para llevar a cabo esta evaluación, el Tribunal de Justicia señala que es crucial considerar el contexto en el que se inscribe el precepto y el perjuicio que puede ocasionar a las personas a las que se refiere.

En el centro del debate se encuentra la cuestión de la compatibilidad entre la Directiva 2000/78 y la legislación española que permite la jubilación forzosa a los 65 años como una medida para fomentar el empleo. La incertidumbre surge debido a que esta normativa en disputa tiene un impacto directo en la duración de la relación laboral entre las partes y, en general, en la participación futura del trabajador en la vida activa. Esto plantea la interrogante sobre si esta práctica contraviene el principio

[26] Ayala del Pino, C.: "Discriminación en el acceso al empleo: por razón de la edad y por condiciones subjetivas (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 31/99, de 24 de marzo)", *Saberes*, vol. 5, 2005.

[27] En este último sentido *Vid*. García Fernández, M.: "Autonomía individual y principio de igualdad en la colocación y ascenso en la empresa", *Actualidad Laboral*, 1996, pág. 43.

[28] AA.VV., Morales Ortega, J.M. (Dir.), *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos,* Laborum, Murcia, 2016, pág. 19-52.

[29] *Vid*. Perello Domenech, I.: "El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional", *Jueces para la democracia*, núm. 28, 1997, págs. 69-75. "De un análisis de la jurisprudencia en esta materia se deduce que el Tribunal Constitucional acude al criterio de razonabilidad, que implica que la diferenciación persiga un fin constitucionalmente admisible, así como que exista una adecuación entre la medida y el fin que la medida persigue. Junto con la razonabilidad, el Tribunal exige que la diferencia sea proporcionada - en su sentido estricto- esto es, que la medida enjuiciada sea resultado de una adecuada ponderación de los derechos afectados y de las circunstancias concurrentes que justifican el trato desigual. Se utiliza el concepto de proporcionalidad en sentido impreciso, equiparándolo en ocasiones a alguno de los tres elementos que conforman el principio, y, desde luego, hasta la STC 66/1995, en una formulación muy distante a su construcción en un derecho europeo, que exige el sucesivo análisis de la concurrencia de cada uno de los principios o manifestaciones de este concepto" (pág. 71).

de igualdad de trato por razón de edad y, por ende, si se puede aplicar la normativa comunitaria del año 2000 en situaciones como la analizada.

En el análisis inicial, es crucial destacar que la terminación obligatoria del contrato de trabajo a los 65 años implica un trato menos favorable para los trabajadores de esa edad en comparación con otros individuos activos en el mercado laboral. Para que este trato no sea considerado discriminatorio, debe estar justificado de forma objetiva y razonable, tener una finalidad legítima y ser implementado a través de medios adecuados y necesarios.

El Tribunal Europeo sostiene que la promoción de la contratación y la creación de empleo son objetivos legítimos de la política social y laboral que los Estados miembros pueden perseguir. En este contexto, se permite establecer diferencias de trato basadas en la edad para lograr estos fines. Para ello, las autoridades nacionales tienen la flexibilidad de ajustar los métodos empleados, considerando aspectos políticos, económicos, sociales, demográficos o presupuestarios específicos de cada Estado miembro. Esta adaptabilidad se ejemplifica con las medidas que toman los Estados miembros en función de la evolución de las condiciones laborales en sus mercados, lo que les permite utilizar la herramienta de la jubilación forzosa según las necesidades del mercado laboral.

En última instancia, recae sobre las autoridades nacionales de los Estados miembros la responsabilidad de encontrar un equilibrio adecuado entre los diversos intereses en juego, siempre y cuando no excedan lo que es apropiado y necesario para lograr sus objetivos. Por ende, se considera que la medida de jubilación forzosa establecida por el Estado español es adecuada y necesaria para fomentar el pleno empleo. Además, esta medida no deja a las personas afectadas en una situación de desamparo económico, ya que reciben una compensación financiera en forma de una prestación de jubilación que se considera económicamente adecuada[30].

El proceso de evaluar la violación de la igualdad basada en la edad mediante el juicio de proporcionalidad requiere un análisis detallado del caso específico, y los elementos a considerar no serán siempre los mismos. Un aspecto que merece críticas es la Ley 62/2003, la cual transpone la Directiva a nuestro sistema legal de una manera algo encubierta y limitada. En primer lugar, esta ley no es específica ni exclusiva en su enfoque para establecer principios y criterios para prevenir la discriminación por edad, así como por otras razones como raza, etnia, religión, discapacidad y orientación sexual. En cambio, aborda una variedad de asuntos, con artículos que modifican leyes preexistentes o establecen nuevas disposiciones[31]. En segundo lugar, se limita a una transposición mínima y bastante general, sin incluir los casos de discriminación positiva ni hacer referencia a las excepciones que la Directiva menciona como posibles. Esta falta de claridad y enfoque específico ha suscitado críticas, ya que no proporciona una guía adecuada para evitar la discriminación por razón de edad de manera efectiva y comprensiva.

3. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SENTADA

La aplicación de la doctrina constitucional y las normativas legales fundamentan la afirmación de que el acuerdo en disputa no constituye discriminación, al considerar objetivamente justificada la variación en la indemnización en función de la edad de los trabajadores afectados por el despido colectivo. La Sala IV argumenta que esta divergencia se apoya en el reconocimiento de que la edad puede constituir un factor legítimo y relevante en situaciones de reestructuración laboral.

[30] *Vid*. Castellano Burguillo, E.: "No discriminación por razón de la edad: comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007 (TJCE 2007, 272)", *Aranzadi social,* núm. 5, 2007, págs. 1256-1259.

[31] Mercader Uguina, J.R.: "Avalanchas normativas y legislación al por mayor. Algunas reflexiones sobre la Ley de acompañamiento para 2004", *Revistas Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004, pág. 1085.

La relevancia otorgada a la negociación colectiva enfatiza que el pacto fue resultado de un proceso en el que participaron las partes debidamente autorizadas, fortaleciendo su validez desde el punto de vista legal. La consideración de la mejora en la compensación para toda la plantilla, con ajustes favorables para aquellos con salarios más bajos, agrega una dimensión equitativa al acuerdo.

Adicionalmente, la inclusión de medidas destinadas a fomentar futuras oportunidades laborales y la preferencia en la cobertura de vacantes en las empresas codemandadas reflejan la intención no solo de gestionar el despido colectivo de manera justa, sino también de facilitar transiciones laborales y mitigar los impactos negativos en los empleados afectados.

Debe calificarse como *«razonable y proporcionado que contemple una menor indemnización para quienes ya han cumplido la edad de 60 años, teniendo en cuenta que se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social en consideración la previsión sobre su financiación del art. 51.9* ET *para los procedimiento de despido colectivos de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años».*

A «los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión».

«El sacrificio exigido a quienes están en una u otra franja de edad es razonable y proporcionado, resultando objetivamente justificado que el acuerdo para distribuir los costes de la cuantía total de la suma indemnizatoria alcanzada con la empresa favorezca en mayor medida al colectivo que se encuentra más alejado del momento de la jubilación».

4. REFLEXIÓN Y COMENTARIOS

En el presente caso, la actora ha interpuesto un recurso de casación para la unificación de doctrina contra Elcogás, S.A. e Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. en relación con un despido colectivo. La demandante sostiene que el acuerdo de indemnización adoptado es discriminatorio por razón de edad. A pesar de sus argumentos, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha sido confirmada, respaldando el pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Según la jurisprudencia, la edad cercana a la jubilación puede ser un criterio objetivo en un despido colectivo, siempre que se cumplan requisitos específicos y se implementen medidas efectivas para mitigar los efectos adversos del desempleo. En este contexto, se alega que la disparidad en la indemnización por edad no constituye discriminación y que el acuerdo es jurídicamente válido.

Cabe mencionar que, durante periodos de crisis, los empleados mayores suelen ser afectados como excedentes en procesos de reestructuración empresarial que involucran despidos incentivados, expedientes de regulación de empleo y programas de prejubilación. Estas políticas laborales, aparentemente diseñadas para preservar la estabilidad financiera de las empresas, a menudo resultan en discriminación dirigida a este grupo de trabajadores basada en percepciones estereotipadas sobre su productividad en momentos desafiantes de cambios. No obstante, este argumento refleja un intento por ocultar la doble intencionalidad de estas decisiones: los empleados de mayor edad, con cierta antigüedad en la empresa, representan un costo laboral más elevado debido al aumento en los gastos

asociados con cotizaciones a la Seguridad Social, programas de formación, compensaciones mayores en caso de despido y otros importes vinculados con la antigüedad del empleado en la empresa[32].

Aunque se ha validado la decisión en este caso específico, surge una interrogante sobre la idoneidad de esta medida. Ciertos criterios legales, como la promoción del envejecimiento activo y el aumento progresivo de la edad de jubilación, podrían contradecir esta práctica. Además, existe el riesgo de postergar aún más la barrera biológica, especialmente considerando que los trabajadores pueden considerarse cubiertos por el sistema de protección social desde los 52 años mediante el subsidio de prejubilación.

La Recomendación núm. 161 de la OIT ha delineado claramente la importancia de una jubilación voluntaria y progresiva, subrayando la necesidad de una transición respetuosa entre la vida profesional y la jubilación. Los conceptos de jubilación activa y envejecimiento activo, interrelacionados, reflejan una transición gradual del trabajo al retiro, permitiendo a los individuos mayores continuar participando de manera productiva en la vida laboral y social en términos económicos. Estos conceptos forman parte del enfoque reiterado en el ámbito laboral, procurando maximizar el potencial de este colectivo cuyo futuro está íntimamente ligado a los desafíos demográficos y económicos.

En cualquier caso, la cuestión clave reside en evaluar la proporcionalidad de la medida adoptada en el acuerdo de despido colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La proporcionalidad se refiere a la relación equitativa entre los medios empleados y los fines perseguidos, buscando determinar si la disparidad en las indemnizaciones, particularmente aquellas destinadas a los trabajadores de 60 años o más, es adecuada y justificada en función de los objetivos perseguidos.

La defensa argumenta que la diferencia en las compensaciones se sustenta en la proximidad de los trabajadores mayores a la jubilación, lo que les proporcionaría acceso a prestaciones y acuerdos de seguridad social que no estarían igualmente disponibles para los trabajadores más jóvenes. En este sentido, se busca demostrar que la medida es proporcionada, razonable y necesaria para lograr los objetivos legítimos perseguidos por la empresa en el marco del despido colectivo.

La evaluación de la proporcionalidad también implica considerar si la medida adoptada respeta los principios de igualdad y no discriminación, aspectos que son cruciales en el análisis legal del caso. La jurisprudencia y la normativa aplicable, como la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, establecen estándares para determinar la justificación de diferencias de trato basadas en la edad y exigen que estas estén respaldadas por razones objetivas y razonables. Se convierte así en un elemento esencial en la argumentación legal, ya que la validez del acuerdo de despido colectivo dependerá de la capacidad de la empresa para demostrar que la diferencia en las indemnizaciones, en función de la edad, es adecuada y proporcionada a los objetivos legítimos que se persiguen en el marco de la reestructuración laboral.

Por otro lado, respecto a la justificación de la disparidad en la indemnización basado un acceso más cercano a la jubilación cabe decir que la pensión de jubilación es aquella protección social que provee el Estado ante la carencia de rentas como consecuencia del cese de la vida laboral. Tradicionalmente, sus notas configuradoras han sido: el cese total de la actividad laboral, su acceso voluntario y alcanzar una determinada edad a partir de la cual nace el derecho al descanso y la prestación para la sustitución de rentas.

[32] Suso Araico, A.: "La relación con el empleo de los trabajadores mayores*", Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, núm.2, 2006. pág. 137.

El clásico esquema de relación entre extinción contractual y derecho a la pensión de jubilación, hace tiempo que adquirió notable grado de complejidad al instrumentalizarse como política de empleo[33]. Y, es que, a transición de la vida activa a la jubilación plantea un desafío crucial en la garantía de una vida digna y rentas adecuadas para los mayores.

Debe tenerse presente, al respecto, que el mismo cambio demográfico y la mejora de la calidad de vida supone, en la práctica, un incremento de la edad media de la población. Un aumento que ha contribuido a que personas que antes se situaban en el umbral de la jubilación (para un plazo temporal reducido) y el ocaso de su vida, se presenten, ahora, ante un amplio período en el que pueden seguir siendo perceptores de rentas[34]. En este sentido, la cuestión que se configura como principal problema viene referida, esencialmente a la financiación de las necesidades que se derivan de la existencia de esta población más longeva, así como las transformaciones, por la vía de hecho o de derecho, de nuestro ordenamiento jurídico en una dirección menos garantista, aunque en lo formal se apuntara lo contrario.

Todo ello puede resumirse en que la crisis ha conducido, en unos casos, a extender una rebaja de las condiciones laborales, especialmente las retributivas y, en otros casos, a la ya referida expulsión del mercado laboral. Consecuencia de lo anterior es, el paso de los mayores a una situación de desempleo -con escasas posibilidades de retornar al mercado de trabajo-, o la transición a una cobertura social mediante el Sistema de Pensiones.

El previsible aumento en el número de personas jubiladas a partir de la próxima década enfatizará la importancia del nivel de actividad y empleo entre los trabajadores de mayor edad. De hecho, se puede afirmar que el éxito de las políticas de empleo para los trabajadores mayores se convierte en una de las claves fundamentales para mantener la sostenibilidad del sistema público de pensiones[35].

5. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: Monereo Pérez, J. L., Fernández Bernat, J.A. y López Insúa, B. M. (Dirs.), *Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional*, Aranzadi, Navarra, 2016, págs. 638-640.

AA.VV.: Morales Ortega, J.M. (Dir.), *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos,* Laborum, Murcia, 2016, pág. 19-52.

AA.VV.: Rodríguez-Piñero Royo, M.C. (Dirs.) y Castellano Burguillo, E. (Coord.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, Albacete, 2014, 333-423.

Álvarez Alonso, D., y Álvarez Cuvillo, A.: "Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela administrativa", *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 132, 2006, págs. 997-1046.

Ayala del Pino, C.: "Discriminación en el acceso al empleo: por razón de la edad y por condiciones subjetivas (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 31/99, de 24 de marzo)", *Saberes*, vol. 5, 2005.

Ballester Pastor, M.A.: "Evolución del principio antidiscriminatorio comunitario un análisis crítico preliminar", Ballester Pastor, M.A (Coord.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 17-78.

Bobbio, N.: *El tiempo de los Derechos*, Traducción de Rafael de Asís Roig, Editorial Sistema, Madrid, 1991.

[33] Montoya Melgar, A. y Sánchez-Urán Azaña, Y.: "Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. extraordinario 1, 2002, págs. 19-20.

[34] *Vid*. Rodríguez Escanciano, S.: *Despoblación, envejecimiento y servicios públicos de cuidado: apostando por los empleos verdes*, Aranzadi, Pamplona, 2023.

[35] AA.VV.: Monereo Pérez, J. L., Fernández Bernat, J.A. y López Insúa, B. M. (Dirs.), *Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional*, Aranzadi, Navarra, 2016, pág. 764.

Castellano Burguillo, E.: "Diferencias de trato entre trabajadores en función de la edad", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 4, núm. 7, págs. 103-109.

Castellano Burguillo, E.: "No discriminación por razón de la edad: comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007 (TJCE 2007, 272)", *Aranzadi social,* núm. 5, 2007, págs. 1256-1259.

García Fernández, M.: "Autonomía individual y principio de igualdad en la colocación y ascenso en la empresa", *Actualidad Laboral*, 1996, págs. 37-60.

Gete Castrillo, P.: *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

González Ortega, S.: "La discriminación por razón de la edad", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 59, 2001, págs. 93-124.

López Cumbre, L.: "Doble escala salarial: no supone discriminación por razón de edad", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, págs. 1-9.

Mercader Uguina, J.R.: "Avalanchas normativas y legislación al por mayor. Algunas reflexiones sobre la Ley de acompañamiento para 2004", *Revistas Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004, pág. 1081-1114.

Montoya Melgar, A. y Sánchez-Urán Azaña, Y.: "Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. extraordinario 1, 2002, págs. 19-20.

Perello Domenech, I.: "El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional", *Jueces para la democracia*, núm. 28, 1997, págs. 69-75

Requena Casanova, M.: "La discriminación por razón de la edad en la Unión Europea: La expansión del principio de no discriminación a través de la Jurisprudencia*", Revista General de Derecho Europeo,* núm. 31, 2013, págs. 1-30.

Rodríguez Escanciano, S.: *Despoblación, envejecimiento y servicios públicos de cuidado: apostando por los empleos verdes*, Aranzadi, Pamplona, 2023.

Ron Latas, R.: "Los principales mecanismos de la tutela frente a la discriminación en el ordenamiento jurídico laboral", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 16, 2002, pág. 1-36.

Sierra Hernáiz, E.: *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 1999.

Suso Araico, A.: "La relación con el empleo de los trabajadores mayores", *Cuadernos de Relaciones Laborales,* Vol. 24, núm.2, 2006. pág. 129-147.

Valdés Dal-Ré, F.: "Persona del trabajador. Constitución, principio de igualdad*", La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales: XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social,* 2005, pág. 1297-1327.