



Discriminación por edad en el empleo y sesgos en la jurisprudencia del TJUE

APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE LA UE CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Academia de Derecho Europeo (ERA)

21 de abril de 2023, Barcelona España

Nena Georgantzi, PhD

Responsable de Derechos
Humanos de AGE Platform
Europe





Objetivos

- #1** Presentar los logros y retos de la UE en la lucha contra la discriminación por edad
- #2** Defender la aplicación de la teoría de la igualdad basada en la dignidad, la autonomía y la participación
- #3** Discutir el papel del TJUE y profesionales del Derecho

Base jurídica de la UE para luchar contra la discriminación por motivos de edad

- Tratado de Amsterdam 1997

- El artículo 13 establece una base jurídica para luchar contra la discriminación, incluida la discriminación por motivos de edad.

- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE

- Artículo 1 - Dignidad humana
- Artículo 21 - no discriminación por edad y otros motivos
- **Artículo 25 - Derechos de las personas mayores**
- Artículo 34 - seguridad social y servicios que abarcan también la vejez

- Directiva 2000/78/CE del Consejo - Directiva sobre igualdad en el empleo

- Igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Discriminación directa e indirecta
- Abarca la edad

Artículo 25 - Carta de los Derechos Fundamentales

*La UE reconoce el derecho de las personas mayores a llevar una vida **digna** e **independiente** y a **participar** en la vida social y cultural*

- Incluido en el capítulo de Igualdad de la Carta ≠ bienestar/enfoque de protección
- Proporciona puntos de referencia para medir la actuación de la UE en la búsqueda de la igualdad en la vejez: dignidad, independencia/autonomía, participación/inclusión.
- Sin calificativos/excepciones

La discriminación por razón de edad y el TJUE

Derecho al trabajo en la vejez - 2021

- ✓ Basado en un análisis crítico de la jurisprudencia de la UE hasta 2019
- ✓ Perspectiva de los derechos humanos
- ✓ Enfoque a lo largo de la vida
- ✓ Centrarse en los posibles prejuicios de edad como forma de cuestionar el pensamiento jurídico
- ✓ Basándose en el trabajo de la Red Europea de Organismos de Igualdad (Equinet) y el Informe Mundial de la ONU sobre la discriminación por motivos de edad
- ✓ **Conclusión clave:** Los tribunales aceptan la discriminación por edad como una forma menos grave de discriminación; legitiman y perpetúan el edadismo → necesidad de una



interpretación radical/inclusiva del derecho universal al trabajo por parte de los tribunales.

Logros, pero también retos

- el principio de no discriminación por motivos de edad debe ser considerado como un principio general del Derecho comunitario". (Asunto Mangold, C-144/04, apartado 75)
- no es aceptable una edad legal de jubilación diferente para hombres y mujeres (asunto Kleist, C-356/09)
- Proporcionalidad: evaluación de la dificultad para la persona frente al beneficio para la sociedad (Comisión contra Hungría)
- El Tribunal ha adoptado un enfoque restrictivo de las excepciones aplicadas a la discriminación por razón de edad (O'Connell)
- Tras la categorización en el Tratado de Lisboa de los casos de derechos de las personas mayores como parte de la Categoría "derechos y principios fundamentales" (Doron et al, 2021)
- Enfoque matizado de la prueba de justificación objetiva



dando cabida a objetivos políticos arraigados en amplias consideraciones de política social (Quinn y Doron, 2021).

Cuestiones identificadas desde una perspectiva crítica de los derechos humanos

- Justificación de la jubilación obligatoria
- Condiciones de trabajo desfavorables después de la edad de jubilación
- Cambio de carrera forzado
- Límites de edad en la contratación
- Redundancia
- Jubilación anticipada

Sesgos en la jurisprudencia del TJUE

- Trabajo como mera fuente de ingresos
- **Derecho a trabajar con límites de edad**
- **La edad avanzada como sinónimo de pérdida de capacidades**
- Noción sesgada de "justicia intergeneracional"
- Suponer que las pensiones son adecuadas

Estudio de caso: jubilación obligatoria





La vejez como declive funcional

Aptitud para el trabajo / evitar humillaciones justificación

- **Fuchs y Kohler:** evitar litigios relacionados con capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones más allá de la edad de 65 como fin legítimo
- **Hörnfeldt:** la regla de los 67 años, al autorizar al empresario a rescindir el contrato de trabajo cuando el trabajador ha alcanzado dicha edad, permite evitar que los contratos de trabajo se rescindan en situaciones que son humillantes para las personas mayores
- **Petersen:** el Tribunal aceptó que las aptitudes de los dentistas disminuían con la edad, basándose en la "experiencia general", en lugar de hacer referencia a estudios científicos que indicaran este hecho, ni a una

evaluación individual de la persona afectada.



¿Quién es viejo?

Envejecimiento: un proceso natural universal

- *El envejecimiento no es algo que nos ocurra en la segunda mitad de nuestra vida: es un **proceso que dura toda la vida.***
- *Envejecemos desde el momento en que nacemos. En este sentido, envejecer es otra palabra para **vivir***

Anne Karpf - Cómo envejecer

Por tanto, la vejez es neutra, ni buena ni mala.



La realidad de los trabajadores mayores basada en la ciencia sobre el envejecimiento y la discriminación por motivos de edad

- Grupo heterogéneo
 - No hay pruebas de que la edad afecte uniformemente capacidad
 - Las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida y las malas condiciones de trabajo predicen mucho mejor la pérdida de capacidad y el deterioro de la salud.
 - Impacto limitado de la edad en el rendimiento cognitivo
- Algunas capacidades mejoran con la edad - La disminución de capacidades puede

compensarse con la acumulación
experiencia y competencias

- La interiorización de los estereotipos conduce a la "autoexigencia".

cumpliendo la profecía' → rendimiento
decreciente

Crédito : Tesis doctoral de

La edad es una construcción social por la que los contextos social, económico y político determinan si un individuo se considera viejo.

La inseguridad económica y alimentaria, el aislamiento social, las duras condiciones de vida, la exposición a factores de estrés vital y las barreras medioambientales, entre otros, crean mayores riesgos de mala salud, morbilidad y mortalidad que la edad.

Experto independiente de la ONU, 2021

Edad cronológica	Edad fisiológica/biológica	Edad social
Medido en años desde el nacimiento	Cómo cambia su cuerpo con el tiempo	Construcción social
A menudo se fija por ley en 60 o 65	Se centra en la pérdida de capacidades funcionales (físicas o mentales)	Actitudes y comportamientos considerados apropiados para un determinado grupo de edad

Asociado a responsabilidades y privilegios	Distinción entre joven-viejo y viejo-viejo; tercera edad frente a cuarta edad	Basado en estereotipos que asociamos con la vejez
--	---	---

¿Cuándo se es viejo? ¿A los 55 años? 60? 65?
75? Nada es más efímero que el
contorno de la vejez, esa complejidad
fisiológica-psicológica-sociológica.
¿Tiene una persona la misma edad que
sus venas, su corazón, su cerebro, su
espíritu o sus datos personales? ¿O es
la mirada de los demás la que un día
nos calificará de viejos?".

Minois G.,(1994) Historia del infierno

Curso de la vida en tres etapas



Encuesta: ¿Está justificada la jubilación obligatoria o puede atentar contra la libertad individual de trabajo?

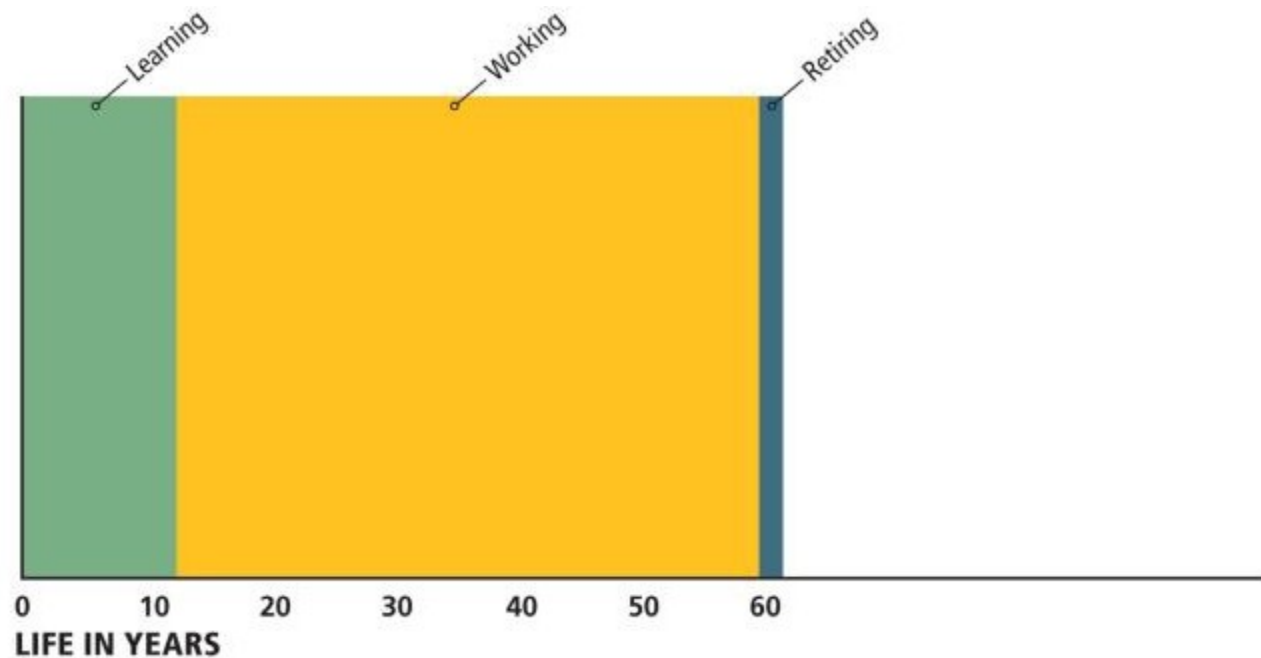
- A. Justificado
- B. Violación de los derechos humanos

Envejecimiento de la población: reto y oportunidad

- *Casi 1/5 de la población total de la UE tenía más de 65 años en 2018*
- *Se prevé que alcance el 28,5% de la población de la UE en 2050*
- *El grupo de personas mayores de 85 años es el que más crece: se prevé que se duplique con creces para 2050*

Ageing Europe - Una mirada a la vida de las personas mayores en la UE, 2020

Concepción arquetípica del ciclo vital

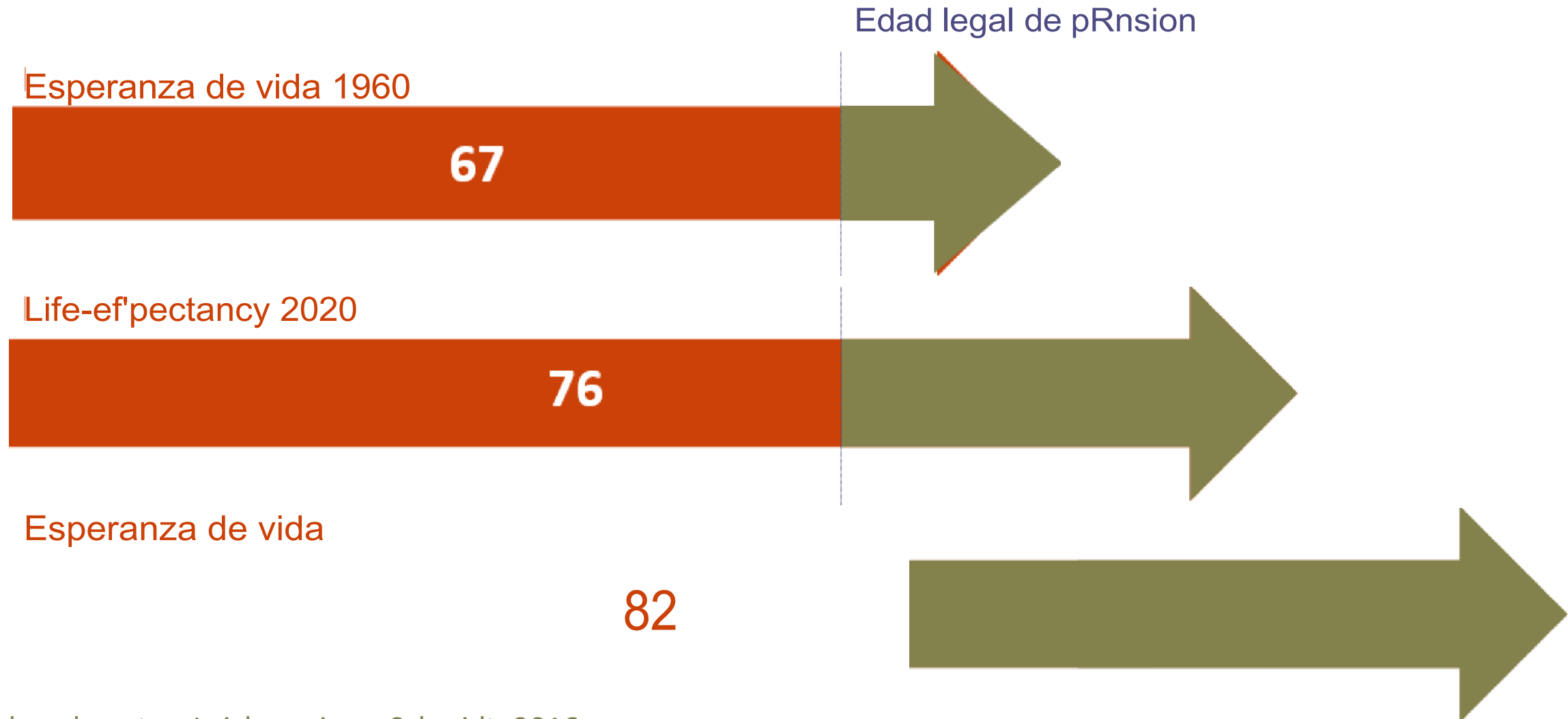


El derecho al trabajo y a la educación tienen límites

Figure 4 Bismarck's life course: the life course of a person in the 1880s

Fuente: A. Kalache - La revolución de la longevidad

Una vida más larga como oportunidad para nuevos tipos de vida



Nuevo curso de la vida en varias etapas

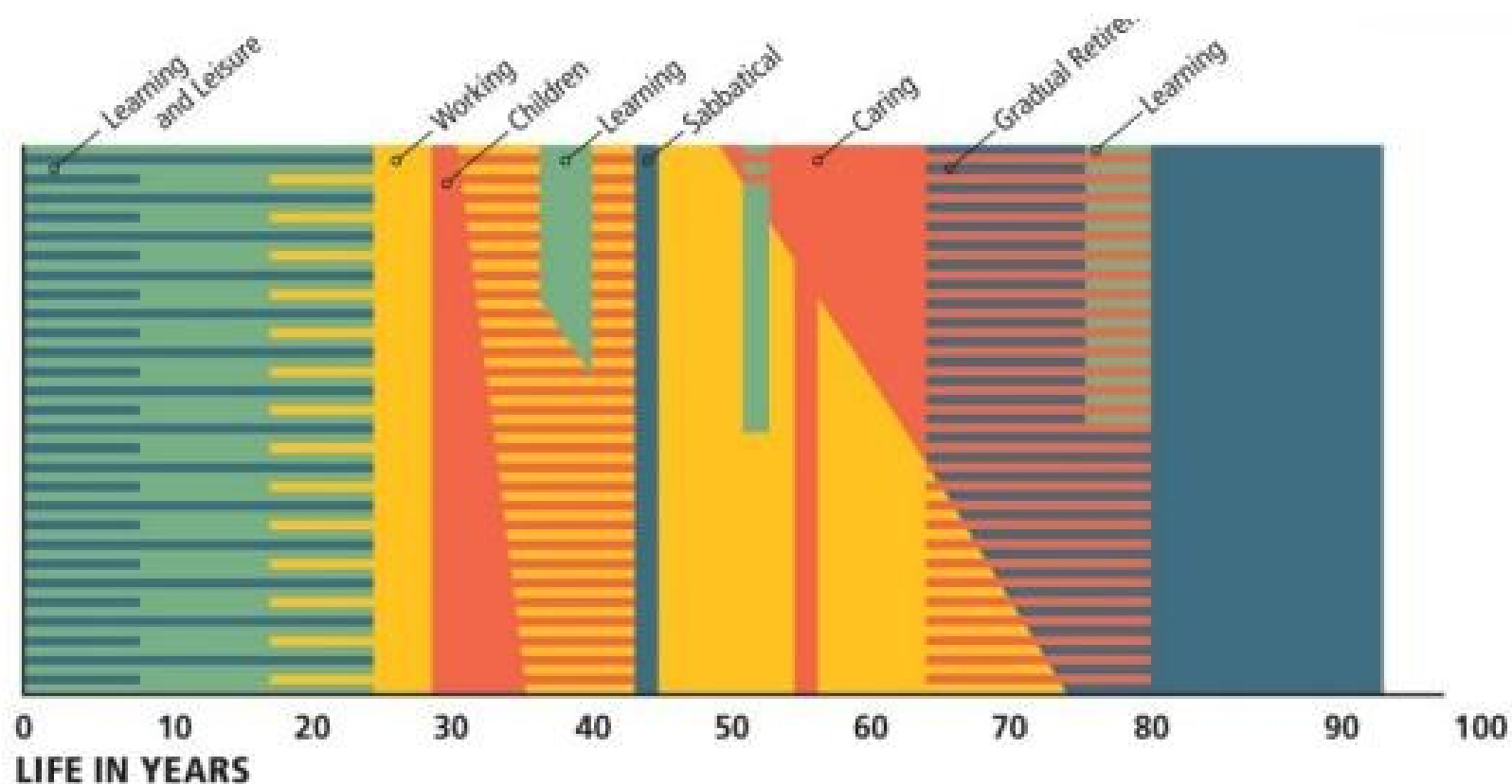


Figure 7 A woman's life course in the future

Fuente: A. Kalache - La revolución de la longevidad

TJUE (1)

- Acepta por defecto que la aptitud para el trabajo disminuye con la edad (p. ej. Petersen, Fuchs)
- Asume que es humillante que se le asocie con una capacidad decreciente (por ejemplo, Rosenblatt)
- Afirma que la dignidad se defiende retirando a las personas del empleo a una edad determinada (por ejemplo, Hörnfeldt).
- Ignora que la jubilación obligatoria socava la igualdad de trato de las personas de distintas edades y se basa en supuestos estereotipados sobre la edad y la capacidad.
- Riesgos de recorte de derechos civiles fundamentales (dignidad y autonomía)

- No aprovecha el potencial de los trabajadores de más edad ni las oportunidades de la longevidad

TJUE (2)

- Puede negar a los trabajadores de más edad el acceso a unos ingresos adecuados (por ejemplo, la pensión de vejez obligatoria de Rosenblatt pondría al solicitante en una situación financiera difícil).
- Excluye a los trabajadores mayores de una participación significativa en el trabajo, el aprendizaje, la conexión social → marginación.
- Trata a las personas mayores como un grupo homogéneo → ignora las diferencias y las desigualdades interseccionales
- Tiende a legitimar y perpetuar el edadismo → Permite la continuación de prácticas edadistas, incluso fuera del

lugar de trabajo.

- Puede alimentar el conflicto intergeneracional
- Va en contra de las estrategias de "envejecimiento activo"

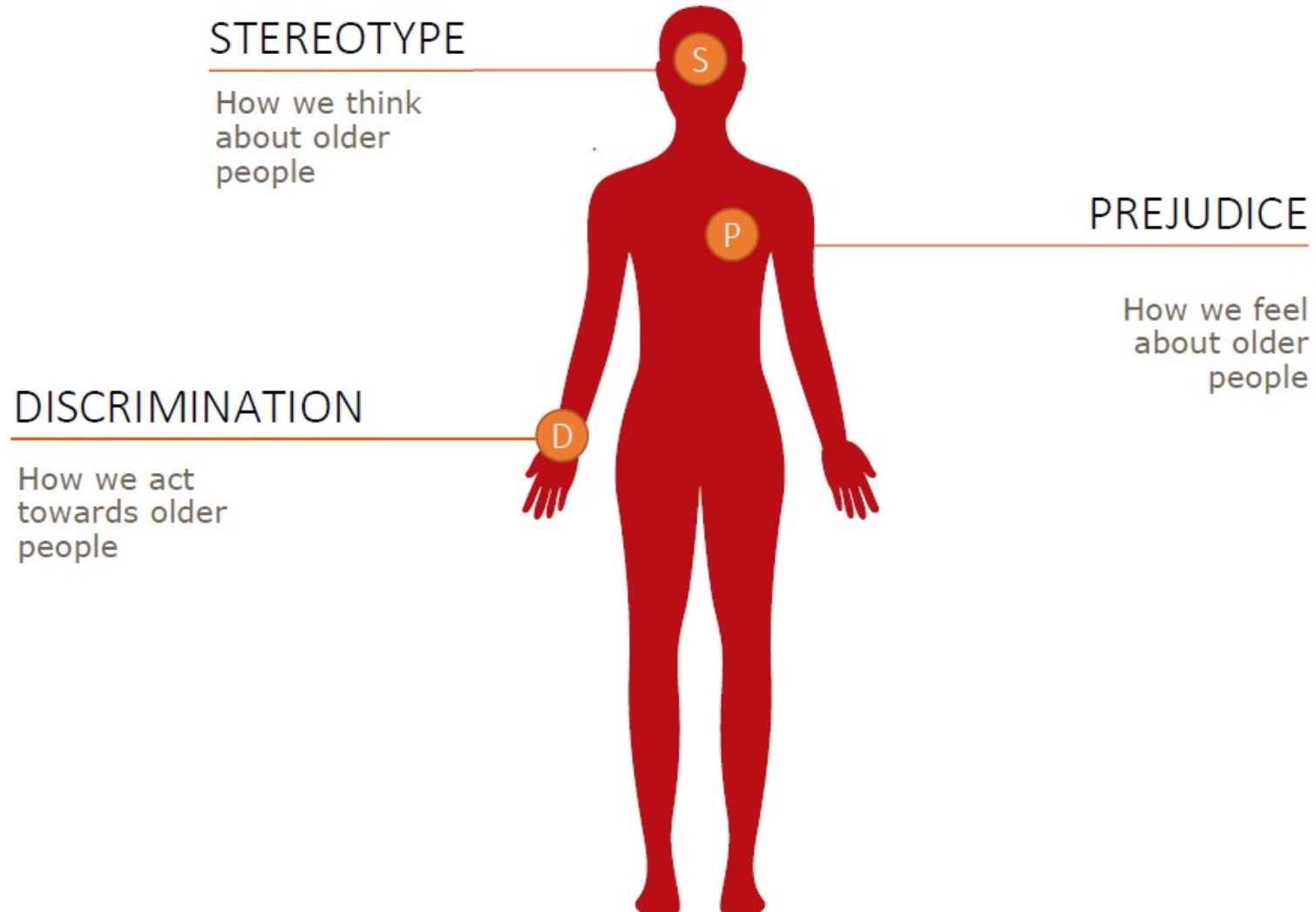
A man with grey hair, wearing a black top hat and a gold and black sequined jacket over a white shirt and a dark patterned tie. He is resting his chin on his right hand, looking directly at the camera with a slight smile. The background is a solid blue color.

**Oportunidad para que la
jurisprudencia supere los**

Crédito: AGE Platform Europe

El Derecho como estrategia
clave para
luchar contra la discriminación
por edad

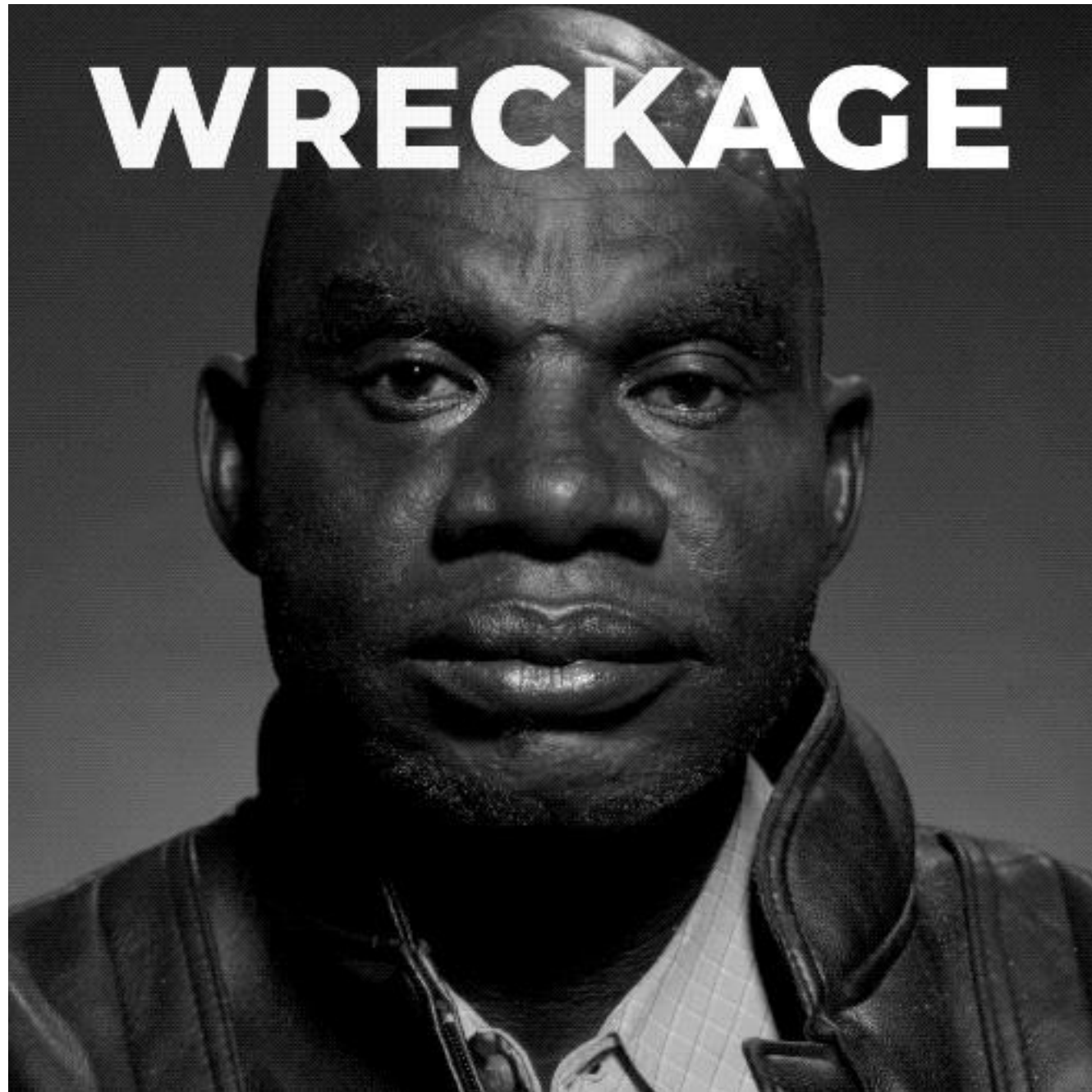
Three dimensions of ageism



Informe
mundial sobre
la

discriminación
por motivos de
edad, 2021

WRECKAGE



AGEISM IS HARMFUL

Ageism has far-reaching
IMPACTS ON ALL ASPECTS
OF PEOPLE'S HEALTH



PHYSICAL HEALTH



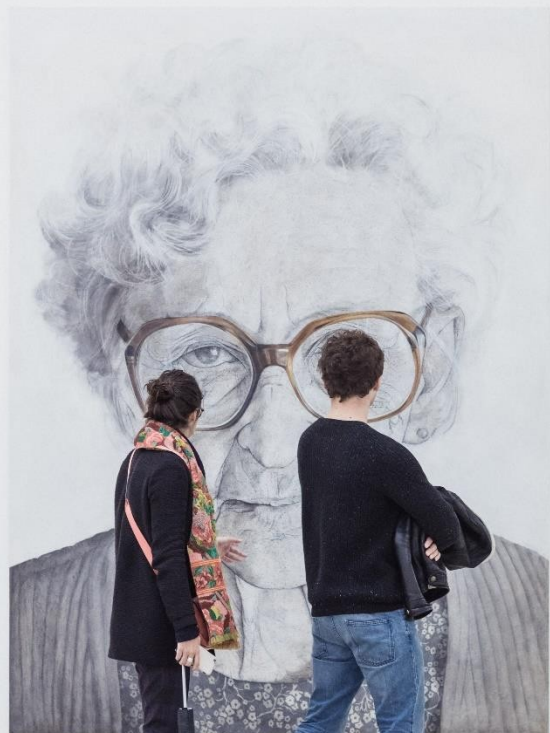
MENTAL HEALTH



SOCIAL WELL-BEING



Ageism takes a
HEAVY
ECONOMIC
TOLL
on individuals
and society



AGEISMO

hace que las desigualdades
contra las personas mayores
parezcan **naturales** o
inevitables

Crédito: Ryan Stefan on Unsplash



El Derecho es una
estrategia clave para

Crédito: AGE Platform Europe

Hacia una
interpretación de la
igualdad basada en los
derechos
en la vejez?

Agencia de los Derechos Fundamentales, 2018

- ✓ De responder a la vejez en términos de "**déficits**" que crean "necesidades" - a abarcar un enfoque "**basado en los derechos**".
enfoque del envejecimiento
- ✓ Respetar el derecho fundamental a la igualdad de trato de todas las personas -independientemente de su edad-; sin descuidar
protección y apoyo a quienes lo necesiten
- ✓ Un enfoque basado en los derechos permite satisfacer mejor las necesidades

- con una **base jurídica** y la posibilidad de **reparación**



Conclusiones del Consejo de la UE - 2020 y 2021

- piden que se adopte un enfoque del envejecimiento **integrado en la edad, basado en los derechos y con una perspectiva que abarque toda la vida**
- un mayor compromiso de la UE y de sus Estados miembros para **prevenir y combatir todas las formas de discriminación** contra las personas mayores
- desarrollar respuestas adecuadas para colmar **las lagunas existentes** en el sistema internacional de derechos humanos para las personas mayores
- reforzar la inclusión social y la **solidaridad** mutua **entre generaciones**





Los Estados deben garantizar que la protección contra la discriminación por motivos de edad reciba **el mismo grado de escrutinio** que otras formas de discriminación.

discriminación (...)

Los gobiernos deben revisar, enmendar o abolir las leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que promueven y constituyen discriminación por motivos de edad, incluidas las edades de jubilación obligatorias, y las leyes y políticas segregadas por motivos de edad que niegan a las personas mayores el acceso a la formación y la educación, la sanidad u otros servicios, que constituyen excepciones a la norma de la igualdad de edad que se

sustentan en supuestos edadistas.

Experto independiente de la ONU,
2021



Grupo de Trabajo Abierto de la ONU sobre el Envejecimiento

"Aunque la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales, es evidente que el **disfrute de todos los derechos humanos disminuye con la edad**, debido a la noción negativa de que las personas mayores son de alguna manera menos productivas, menos valiosas para la sociedad y una carga para la economía y para las generaciones más jóvenes." - 2017



Secretary-General António Guterres wishes happy birthday to Captain Tom Moore on his 100th birthday. Mr. Moore is a WWII veteran from the UK who walked around in his garden to raise money for Britain's National Health Service. UN Photo/Eskinder Debebe

BY ANTÓNIO GUTERRES

"Our response to COVID-19 must respect the rights and dignity of older people"

Normas regionales - OEA



OAS

More rights for more people

Artículo 18 de la Convención Interamericana consagra **el derecho** de las personas mayores a **un trabajo digno y decente** y a la igualdad de oportunidades y de trato en las mismas condiciones que los demás trabajadores, cualquiera que sea su edad. Exige la **prevención de la discriminación** y la adopción de medidas para promover el empleo formal y proteger a quienes realizan trabajos informales, domésticos, no remunerados y por cuenta propia. Además, el Convenio llama la atención sobre las políticas que garantizan **buenas condiciones de trabajo y lugares de trabajo seguros, así como sobre la formación y la educación** de los trabajadores de más edad. El artículo 18 también garantiza los derechos laborales y sindicales en igualdad de otros

condiciones con los demás. El Convenio también pide que se identifiquen y eliminen los obstáculos y barreras que dificultan el acceso a los lugares de trabajo, entre ellos

Normas regionales - Unión Africana



El Protocolo de la Carta Africana ofrece protección contra la **discriminación** en el empleo y tiene por objeto garantizar **oportunidades laborales adecuadas**, teniendo en cuenta las habilidades, destrezas y conocimientos médicos y físicos. También pide que se **apoye a las personas mayores** que cuidan de niños (artículo 12) y reconoce el **derecho de las personas mayores a la educación y a la adquisición de competencias digitales**.

Normas regionales - CdE



- Marco basado en la autonomía y la inclusión (Quinn y Doron, 2021)
- 2014 Recomendación: las personas mayores no deben sufrir discriminación en el empleo y la formación, condiciones de trabajo, afiliación sindical o jubilación. Los Estados miembros deben incluir en sus políticas de empleo el **fomento de la participación de las personas mayores en el mercado laboral** y prestar especial atención a los problemas de seguridad y salud de los trabajadores de más edad.
- Resolución PACE 2011: **los Estados deben adoptar legislación** que prohíba la discriminación por edad en el mercado laboral; protección social, trabajo flexible

los dispositivos, la formación y el aprendizaje permanente, la promoción de la salud y la organización de actividades de voluntariado como medios para promover el envejecimiento activo

OIT - El futuro del trabajo



- Reconoce el ritmo transformador del envejecimiento de la población a lo largo de toda la vida
- pide *"medidas que ayuden a los trabajadores de más edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en un empleo de calidad", condiciones productivas y saludables hasta su jubilación, y permitir un envejecimiento activo"*.
- Adopta un "enfoque centrado en el ser humano".

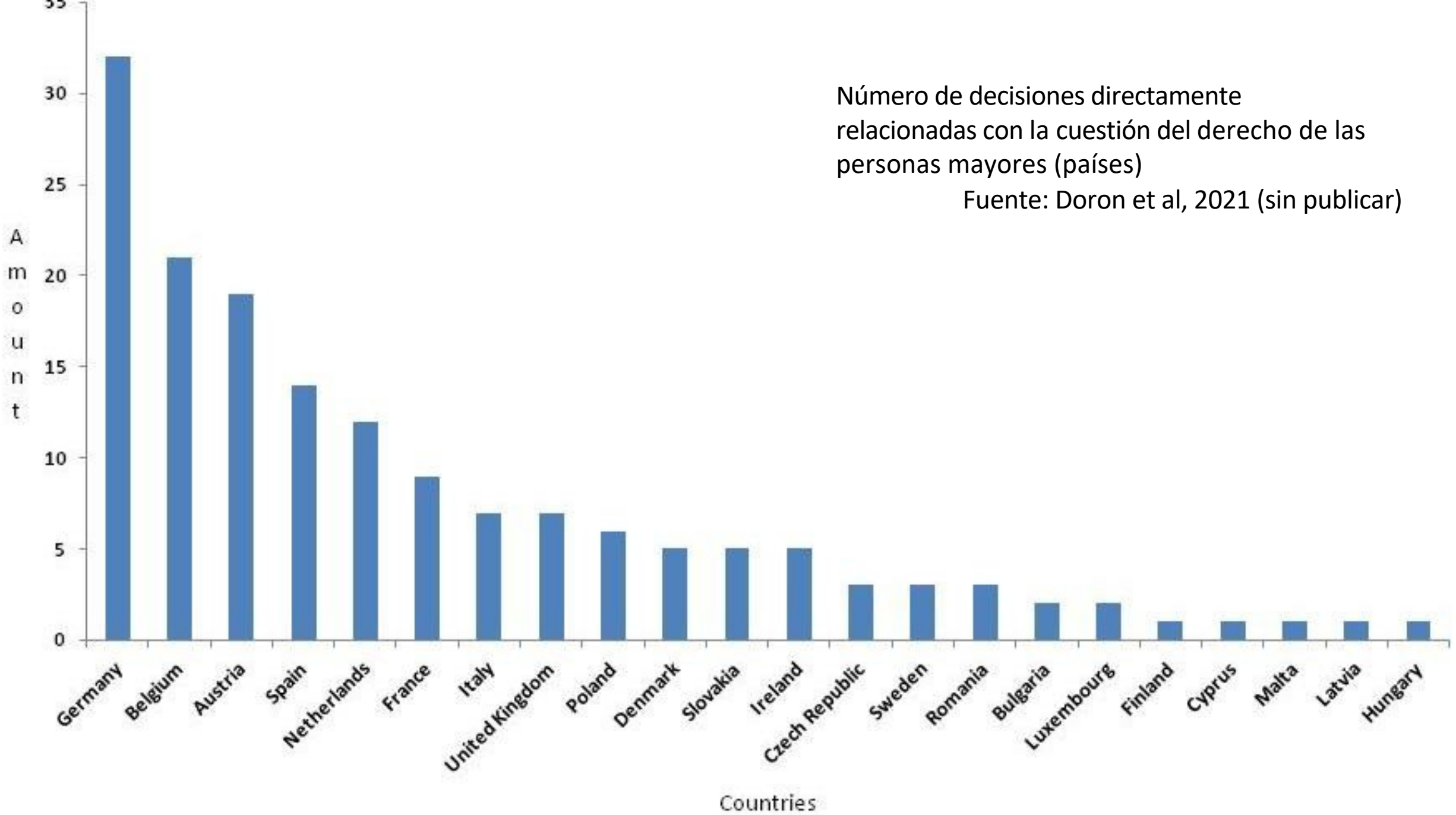


¿Cuál es el
camino

1. Más jurisprudencia discriminació

incl. Asistencia jurídica y
apoyo a las víctimas
discriminación; medidas para
infradeclaración (por ejemplo, de
procedimientos





2. Control de parcialidad: formación y sensibilización



Comprobar nuestros propios prejuicios: ¿Cómo te hacen sentir las personas mayores? ¿De dónde proceden tus suposiciones?



3. Reanimar la igualdad de edad para afrontar la realidad de la longevidad y del edadismo

- Guiándose por los principios del artículo 25 de dignidad, independencia y respeto de los derechos humanos. participación
- Más allá de la igualdad: hacia la

"inclusión
igualdad".

Resultados de los datos empíricos

*Cabría esperar que, tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa y la presencia de un artículo específico relativo a los derechos de las personas mayores (es decir, el artículo 25), se produjera un aumento significativo no sólo del número de asuntos presentados ante el TJUE, sino también de un espectro mucho más amplio de asuntos, relativos a aspectos clave de los derechos de las personas mayores (por ejemplo, en el contexto de la autonomía/tutela, o en el contexto de la salud/las residencias de ancianos). Sin embargo, y en comparación con el periodo anterior al Tratado de Lisboa, **parece que no se ha producido un cambio drástico ni ningún giro estratégico en el papel que desempeña el TJUE en la promoción de los derechos de las personas mayores en Europa (....)** Es necesaria una acción de base, con el fin de cambiar la mentalidad de las personas mayores, de las ONG y de los abogados, para que se den cuenta y adopten la opción de utilizar instrumentos basados en los derechos - en general, y el artículo 25 de la Carta de la UE - en concreto, con el fin de permitir y presentar al TJUE para que se convierta en un actor más central en este campo.*

Doron et al, 2021 - inédito

Efecto antiedad de la jurisprudencia

*Objetivo central de la ley:
proteger la
dignidad del trabajador frente a
suposiciones estereotipadas
relacionadas con su edad
(Dewhurst) →*

- Cuando el trato diferenciado basado sobre estereotipos debe ser ilegal
 - Más evaluaciones individuales
- Centrarse en la sociedad y el medio ambiente cambia



WHAT LESSENS
ONE OF US
LESSENS
ALL OF US



Recursos clave

- AGE Platform Europe, 2021 - [El derecho al trabajo en la vejez](#): cómo la Directiva Marco de Empleo de la UE deja atrás a los trabajadores mayores
- Consejo de Europa, [Contra el edadismo y por una ciudadanía activa de las personas mayores](#), 2021
- Equinet, 2019 - [Lucha contra la discriminación por razón de edad](#)
- Naciones Unidas, 2021 - [Informe mundial sobre la discriminación por motivos de edad](#)
- Doron y Georgantzi, 2018 - [Envejecimiento, edadismo y derecho](#)

- Ayalon y Tesch Romer, 2017 - Perspectivas contemporáneas sobre el edadismo.





¿Quiere saber más?



www.age-platform.eu



Nena.georgantzi@age-platform.eu



[@nenageorgantzi/@AGEPlatform](https://twitter.com/nenageorgantzi)



[AGE Platform Europe](https://www.facebook.com/AGEPlatformEurope)



