

Conferencia:

*La lucha contra la discriminación: las directivas relativas al origen racial y étnico y a empleo y ocupación*

Información de base para la presentación sobre la discriminación por motivos de edad

***“Prohibición de discriminación por motivos de edad: Cuestiones que surgen en la práctica”***

Academia de Derecho Europeo, Tréveris, 28 y 29 noviembre 2005

**Anouk Mulder, Centro de Expertos para la edad y el ciclo vital, Países Bajos**

[amulder@leeftijd.nl](mailto:amulder@leeftijd.nl)

Notas sobre la discriminación por motivos de edad

*(Razones para combatir la discriminación por motivos de edad: derechos humanos)*



2:2:36 Age Concern poster launch outside Parliament Copyright cleared for publicity use

© Andrew Ward Tel: 0191-340 0655 Mobile: 0973-219 201. NUJ recommended terms & conditions apply. Moral rights asserted under Copyright Designs & Patents Act 1988. Credit to be required. No part of this photo to be stored, reproduced, or transmitted by any means without permission. Genuine photo - do not manipulate.

(imagen de una campaña contra la discriminación por motivos de edad en el Reino Unido)

*(Razones para combatir la discriminación por motivos de edad: económicas)*

### Tasa de actividad y edades en los Países Bajos en 1998

<b>Edades</b>	<b>% de población activa de hombres con trabajo</b>	<b>% de población activa de mujeres con trabajo</b>	<b>Total población activa</b>
15 - 19	22	18	20
20 - 24	62	60	61
25 - 29	89	74	82
30 - 34	93	63	78
35 - 39	92	57	75
40 - 44	92	57	74
45 - 49	89	53	72
50 - 54	<b>86</b>	<b>43</b>	<b>65</b>
55 - 59	<b>63</b>	<b>24</b>	<b>44</b>
59 - 64	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
Total	75	49	62

(Se trata de los porcentajes de todas las personas de un mismo grupo de edades)

El porcentaje de las personas de 55+ con trabajo es similar en otros países.

Cumbre de Lisboa de la UE: La tasa de actividad de los trabajadores de más edad (de 55 a 64 años) en la UE debería situarse en el 50% en el 2010.

Actualmente, sólo Suecia, Portugal, Dinamarca y el Reino Unido cumplen esta meta.

### **“Historia de la lucha contra la discriminación” en la UE**

- 1957 Tratado de Roma – artículo 119 (igualdad de retribución entre hombres y mujeres)
- 1971 Defrenne vs Sabena: Tribunal belga plantea cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia
- 1976 Tribunal de Justicia afirma: ¡el artículo 119 tiene eficacia directa vertical!  
 desde entonces: numerosos casos y: discriminación directa e indirecta en virtud del artículo 119
- 1975 Primera directiva relativa a la discriminación por razón de sexo: igualdad de retribución entre hombres y mujeres  
 (alcance más allá del artículo 119 y: requisito de un marco jurídico)

Desde entonces: 10 directivas más y también la revisión de directivas existentes

- 1997 Tratado de Amsterdam, artículo 13 (raza, religión o convicciones, orientación sexual, edad, discapacidad)
- 2000 directiva sobre origen racial (2000/43)  
 directiva sobre empleo (2000/78)
- 2004 proyecto de directiva sobre género (bienes y servicios)

### **Historia de la Unión Europea – proceso de ampliación**

- 1957 Francia, Alemania, Italia, Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo
- 1973 Irlanda, Reino Unido, Dinamarca
- 1981 Grecia
- 1986 Portugal y España
- 1995 Austria, Finlandia, Suecia
- 2004 República Checa, Estonia, Chipre, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia
- 2007 Bulgaria y Rumanía (¿y Croacia ?)
- ?? Turquía

**Disposiciones legales relativas a la lucha contra la discriminación por motivos de edad**  
(aparte de lo establecido por la Directiva 2000/78)

**Artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (desde 1976)**

"Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. "

**Artículo 1 del Protocolo nº 12 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (en vigor desde el 1.4.2005)**

*Prohibición general de discriminación*

1. El disfrute de todo derecho establecido por ley debe estar asegurado sin ninguna discriminación, en particular la ejercida por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento o cualquier otra condición.
2. Nadie será objeto de discriminación por parte de ninguna autoridad pública por ninguno de los motivos enumerados en el apartado 1°.

**Principios de igualdad y cláusulas de no discriminación en las constituciones nacionales**

**Disposiciones no legales**

**Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea  
(proclamación solemne de diciembre 2000, ahora parte del proyecto de Constitución Europea)**

Artículo 21

*No discriminación*

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado

constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.

**Estados miembros con legislación contra la discriminación por razón de la edad anterior a la directiva (2000) (datos relativos sólo a la UE 15)**

**En la UE**

Irlanda – Ley sobre la Igualdad en el Empleo (1998)

Bélgica – eliminación del límite de edad para la contratación de personal

En algunos países, hay proposiciones de ley (Bélgica 1999, Países Bajos 1997)

Muchos países tienen cláusulas de no discriminación en sus Constituciones  
p.ej. Países Bajos, Suecia, Grecia, Portugal, España

Muchos países miembros han adoptado medidas especiales para los trabajadores de más edad

- protección en caso de despidos forzosos
- primas por contratación de trabajadores de 50+ (ó 55+)
- cobertura de seguro de enfermedad para mayores de 55

**Exterior a la UE**

Legislación específica relativa a la discriminación por razón de la edad en  
EEUU, Ontario (Canada) ,algunos estados de Australia, Nueva Zelanda.  
Propuestas en Corea del Sur (empleo) y Australia (bienes y servicios)

## **Impacto de la Directiva 2000/78 relativa a la edad**

### Tratamiento diferente para la edad que para las convicciones y la orientación sexual

- 3 años adicionales para los Estados miembros (artículo 18) – también para la discapacidad
- la discriminación directa puede ser justificada (artículo 6)
- fuerzas armadas (artículo 3.4)
- legislación nacional para la seguridad pública etc. (artículo 2.5)

Aplicación: a todas las personas, tanto en el sector público como en el privado, incluidos los organismos públicos. Empresas grandes y pequeñas, colegas.

Definición: No se define la edad.

¿Por qué es importante?

1. Porque quiere decir que no se refiere exclusivamente a las personas mayores (aunque en parte es éste el razonamiento de la Directiva, véase por ej. el Considerando 6), sino a cualquier persona que tenga una edad
2. ¿No se permite ni límite inferior ni superior?
3. ¿Hay diferencia entre la edad de calendario y la edad de cohorte? Por ej. la edad relacionada con la esperanza de vida/edad de jubilación o la edad relacionada con determinados estereotipos?
4. ¿Cuál es la “diferencia de edad”??? ¿2 años? ¿6 años? ¿8 años? ¿10 años?

Alcance: empleo “de A a Z”

¿Qué se prohíbe? discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y la orden de discriminar

### **Artículo 6: Justificación de diferencias de trato por motivos de edad**

(...) los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima (incluidos los objetivos de las políticas de empleo, los objetivos del mercado de trabajo y los objetivos de la formación profesional) y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Se mencionan ejemplos, pero, ¡se tendrán que probar en la práctica!

Hay tres elementos para deshacer la naturaleza prohibida de un límite de edad:

1. finalidad legítima (si no, ¡hay discriminación por motivos de edad!)
2. medios adecuados (si no, ¡hay discriminación por motivos de edad!)
3. medios necesarios (si no, ¡hay discriminación por motivos de edad!)

### **Otras excepciones relativas a la edad:**

Artículo 4: requisito profesional esencial y determinante

Artículo 3.4: fuerzas armadas

Artículo 6.2: regímenes de seguridad social – edad de admisión y edad para poder beneficiarse

### **También muy interesante: ¡el artículo 16!**

“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que se supriman las disposiciones legales, reglamentarias (...) contrarias al principio de igualdad de trato”

**Artículo 18:** ¿eficacia directa vertical a partir del 3.12.2003?

Notas sobre la discriminación por motivos de edad

Para tranquilizarles:

Considerando 17: ¡nadie estará obligado a contratar a trabajadores que no sean competentes!

**Transposición de la Directiva a la legislación nacional: opciones para los Estados miembros**

- alcance de la prohibición de discriminación por motivos de edad – empleo ¿o más allá? (por ej. también bienes y servicios). ¿La Directiva establece el mínimo! (parágrafo preliminar 28)
- relación con la legislación de no discriminación existente. ¿El mismo nivel de protección para la edad? ¿Integración de la prohibición por motivos de edad en la legislación existente? ¿O leyes separadas para la edad?
- excepciones: ¿sistema abierto o cerrado?
- ¿provisiones para la acción positiva para la edad? (el artículo 7 lo permite)
- ¿Comisiones de igualdad de trato para la edad? (la directiva no lo requiere)
- ¿qué tipo de ley (laboral, de no discriminación, penal)?
- ¿excepción para las fuerzas armadas?
- ¿definición simétrica o asimétrica? (ya se ha decidido)

**¿Cómo avanza la transposición? (noviembre 2005)**

<b>21 Estados miembros la han transpuesto</b>	<b>4 Estados miembros han iniciado el proceso legislativo</b>
Bélgica, Irlanda, Francia, Italia, República Checa, Hungría, Eslovenia, Dinamarca, Países Bajos, Portugal, España, Estonia, Austria, Lituania, Malta, Finlandia, Grecia, Chipre, Letonia, Polonia, Eslovaquia.	Luxemburgo, Alemania, Suecia, Reino Unido

Pero, ¿la legislación se ajusta a la Directiva?

- ¿Carga de la prueba?
- ¿Querellas de colectivos?
- ¿Victimización?
- ¿Países efectivos y persuasivos?

Notas sobre la discriminación por motivos de edad

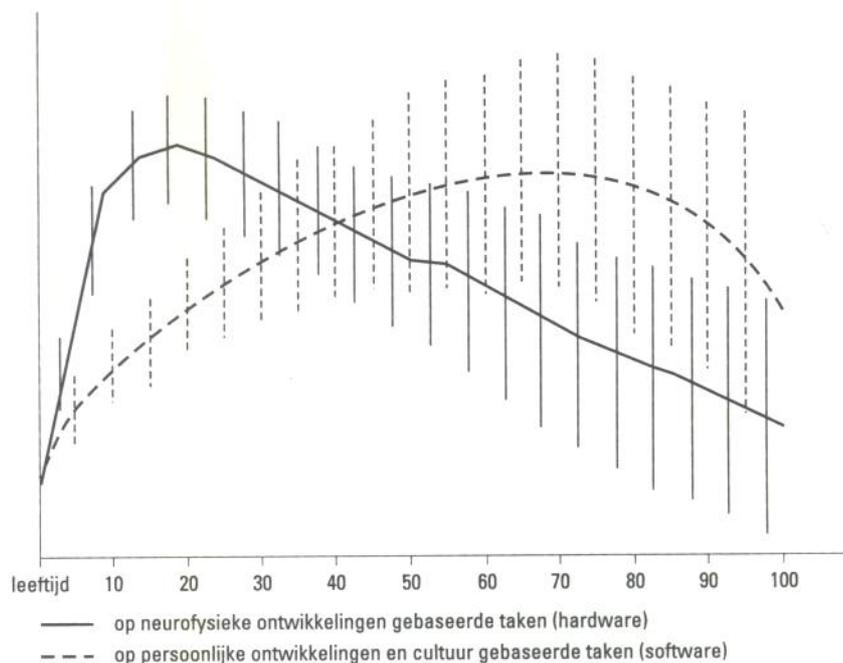
### Juzgar un caso de discriminación por motivos de edad

¿Cómo acomodar la justificación objetiva?

¿Cómo juzgar el nivel del límite de edad?

### **Y, ¡ojo! a los estereotipos relacionados con la edad**

A nivel del individuo, la edad de calendario no tiene valor predictivo. Se puede averiguar por ej. cuál es la relación media entre las capacidades y la edad, pero las diferencias entre grupos de edades son enormes. Véase el siguiente cuadro:



FIGUUR 5.1 ONTWIKKELING VAN COGNITIEVE COMPETENTIES TIJDENS DE LEVENSLLOOP

la línea continua representa el hardware humano

la línea punteada representa el software humano

*Cuadro elaborado por el Dr. P.J.J. Houben, en: Levensloopbeleid, Elsevier, Maarssen, 2002*

### **Algunos estereotipos que se pueden encontrar en el empleo:**

“Las personas mayores no son dinámicas”; “Las personas mayores son físicamente débiles”;  
“Las personas mayores siempre están enfermas”; “A las personas mayores les cuesta aprender”;  
“Las personas mayores quieren dejar de trabajar cuanto antes”; “Los jóvenes son flexibles”;

¡Pida pruebas de que esto realmente corresponda al individuo en cuestión!

**¡Cuidado con el argumento de que se intente sacar provecho de la partida de los mayores!**

### **Algunos temas de discusión sobre la discriminación por razón de edad**

¿Discriminación indirecta en el lenguaje y las imágenes de los anuncios de ofertas de empleo?  
*(Véanse los dos ejemplos presentados)*

¿Cuándo hay discriminación? ¿Qué diferencia de edad es suficiente?  
*Se rechaza a un trabajador de 40 años y la empresa contrata a uno de 35 años con exactamente las mismas cualificaciones. ¿Se trata de discriminación por motivos de edad? ¿Qué pasaría si la empresa contratara a uno de 32 años?*

¿Eficacia directa de la Directiva 2000/78 desde el 2 diciembre 2003? ¿Transponer la directiva en cláusulas generales de no discriminación?

Requisito profesional esencial (artículo 4)  
*¿Podría dar ejemplos de puestos de trabajo que requieran empleados de determinadas edades?*

Artículo 16 y el papel del juez: ¿Puede una persona presentar una demanda relativa a un límite de edad en virtud del artículo 16?

Las bonificaciones por antigüedad, ¿constituyen una forma de discriminación indirecta por motivos de edad?

El Protocolo n° 12 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, ¿serviría de base para una acción por discriminación por motivos de edad?

Notas sobre la discriminación por motivos de edad

más lectura....

### **Informes interesantes:**

Evolución de la legislación contra la discriminación en Europa, comparación de los 25 Estados miembros, noviembre 2005, Red europea de expertos jurídicos relativa a la no discriminación – disponible en el sitio web de la DG 5 (véase abajo)

Discriminación por motivos de edad y Derecho europeo, Colm O’Cinneide para la Red europea de expertos jurídicos relativa a la no discriminación, julio 2005 – disponible en el sitio web de la DG 5 (véase abajo)

Barreras de edad: experiencias de personas mayores con la discriminación por motivos de edad en el acceso a bienes, instalaciones y servicios, AGE Platform, diciembre 2004 – disponible en el sitio web de AGE platform (véase abajo)

Luchar contra las barreras de edad, comparación internacional de las legislaciones contra la discriminación por motivos de edad en materia de bienes, instalaciones y servicios en 5 países, noviembre 2004 – disponible en [www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl)

Igualdad, diversidad y ampliación, un informe sobre las medidas para combatir la discriminación en los países de adhesión y los países candidatos, septiembre 2003, Comisión Europea, disponible en el sitio web de la DG 5

Informe sobre las disposiciones legales de los Estados miembros para combatir la discriminación, 2000, Comisión Europea

### **Sitios interesantes:**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

Sitio de la DG 5, muchos informes interesantes sobre las directivas. Aquí también se encuentra el interesante informe sobre la discriminación por motivos de edad “Discriminación por motivos de edad y Derecho europeo” (julio 2005) (en publicaciones).

[www.aarp.org](http://www.aarp.org) Sitio del poderísimo grupo de presión estadounidense para las personas mayores, más de 45 millones de afiliados. El sitio contiene muchos temas, muy centrado en EEUU.

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info). Sitio de la campaña de la UE contra la discriminación, con informaciones en todas las lenguas de la UE.

[www.age-platform.org](http://www.age-platform.org) – Plataforma de las organizaciones europeas para las personas mayores (muchos documentos políticos)

[www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl) – Centro neerlandés de expertos para la edad y el ciclo vital (principalmente informaciones sobre la situación en los Países Bajos, una sección en inglés)

### **Libro interesante:**

Notas sobre la discriminación por motivos de edad

Age as an equality issue, legal and policy perspectives (*La edad como cuestión de igualdad – perspectivas jurídicas y políticas*), Sandra Fredman y Sarah Spencer (ed). 2003