

La jurisprudencia del TJUE en materia de discriminación por razón de edad

ERA. 5 de mayo de 2016

Rafael Bustos Gisbert

Profesor de Derecho UE y Constitucional

Escuela Judicial. España



Este seminario está financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea.

Índice

- 1.- Contexto normativo.
- 2.-La edad como causa de discriminación: problemas específicos.
- 3.- Guía para la aplicación judicial de la prohibición de discriminación por razón de edad en la jurisprudencia del TJUE.
- 4. Estudio de casos: la justificación de la diferencia de trato por razón de edad en la jurisprudencia del TJUE.
- 5.- Conclusiones.

1.- Contexto normativo

- 1.1.- La prohibición de discriminación en los Tratados:
 - Origen: Amsterdam
 - Art. 19 TFUE (*antiguo art. 13 TCE*)
 - Art. 157 TFUE (*antiguo art. 141 TCE*)
 - El Tratado de Lisboa:
 - Art. 2 TUE
 - Art. 10 TUE
 - Art. 21 CDFUE.
 - Algunas singularidades respecto a las regulaciones constitucionales nacionales.

1.- Contexto normativo

- 1.2.- El desarrollo normativo vigente.
 - Directiva [2004/113/CE](#), de 13 de diciembre de 2004: igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
 - Directiva [2000/78/CE](#) de 27 de noviembre de 2000, marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación
 - Directiva [2000/43/CE](#), de 29 de junio de 2000, aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
 - Directiva [2006/54/CE](#), de 5 de julio de 2006, aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
 - Valoración global de la regulación de desarrollo: normativas diferentes según los rasgos discriminatorios protegidos con elementos conceptuales comunes. La [Directiva 2000/78](#) como la esencial como marco de referencia en materia de discriminación por razón de edad.

2.-La edad como causa de discriminación: problemas específicos.

- 2.1.- **Planteamiento:** la aplicación del criterio edad ha conducido a una alta conflictividad ante el TJUE derivada de las dificultades para su utilización en la práctica habitual de los tribunales nacionales. ¿Cuáles son los motivos?
- 2.2.- **Motivos sustantivos:** novedad, falta de uniformidad, criterio tradicional de distinción, criterio *débil* frente a sexo y origen étnico o racial.
- 2.3.- **Motivos dogmáticos:** principio general, competencia o derecho fundamental. El papel de la normativa de desarrollo (Asunto Mangold).

2.-La edad como causa de discriminación: problemas específicos.

- 2.4.- **Motivos estrictamente positivos:** Complejidad de la concurrencia de excepciones derivadas de distintos preceptos (arts. 2.5; 4.1 y 6 Directiva 2000/78).
- 2.5.- **Motivos prácticos:** diversidad de situaciones en la que se ha alegado y abundancia de jurisprudencia.
- 2.6.- Una **conclusión parcial:** la delicada posición del juez aplicando el criterio edad en la prohibición de discriminación laboral.

3.- Guía para su aplicación judicial

- 3.1.- **Planteamiento:** la pregunta clave ha de ser: ¿cómo ha de manejar el juez los casos sobre discriminación en función de la edad?.
- 3.2.- Una **aplicación judicial por pasos:**
 - **Paso 1:** Establecer si la directiva es aplicable. Relación con el artículo 21 CDFUE.
 - **Paso 2:** Determinar si existe una diferencia de trato. En particular determinar si se trata de una discriminación directa o indirecta. Tipos de medidas restrictivas.
 - **Paso 3:** Decidir si la diferencia de trato está justificada.

3.- Guía para su aplicación judicial

- 3.3.- En especial: **el paso 3.** Justificación de medidas de diferencia de trato basadas en la edad: “tres líneas posibles con una metodología judicial idéntica”
 - 3.3.1.- “**Tres líneas posibles**”:
 - El supuesto ordinario en materia de edad: art. 6.1 Directiva 2000/78.
 - El supuesto general de discriminación: art. 2.5 Directiva 2000/78.
 - El supuesto específico de formación profesional específica: art. 4.1 Directiva 2000/78.

3.- Guía para su aplicación judicial

– 3.3.2.- “con una metodología judicial idéntica”: el método para determinar si existe o no justificación de la medida es siempre el mismo: existencia de un objetivo legítimo y realización de un juicio de proporcionalidad. También en tres pasos.

- **Paso 3.1: Determinación de un objetivo legítimo.**

- El elenco de objetivos legítimos incluidos en la legislación.
- El margen de apreciación de las autoridades nacionales.
- La labor del juez cuando el legislador no lo ha especificado.
- La posible concurrencia de objetivos de distinta naturaleza (salud pública –art.2.5- y medida de política de empleo –art. 6.1-).

3.- Guía para su aplicación judicial

- **Paso 3.2: Determinar si la medida es *adecuada*:**

- Es un juicio de medios a fines.
- No se trata de determinar ni de buscar la medida “más” adecuada, solo si es *apta* para conseguir el fin perseguido.
- Las medidas pueden no ser adecuadas por diversos motivos:
 - » Medidas inútiles para conseguir el fin.
 - » Medidas incoherentes con el fin perseguido.
 - » Medidas neutrales respecto al fin.
 - » Medidas con efecto contrario al pretendido.
- ¿A quién corresponde probar la idoneidad o no de la medida?
 - » Aproximación desde la teoría general del juicio de proporcionalidad.
 - » Aproximación desde la inversión de la carga de la prueba en la valoración de la discriminación.

3.- Guía para su aplicación judicial

- **Paso 3.3: determinar si la medida es *necesaria*:**
 - Incluye tanto un juicio de necesidad como uno de proporcionalidad en sentido estricto.
 - Test de necesidad: búsqueda de la medida menos intrusiva posible con el mismo nivel de eficacia. Ha de determinarse la medida alternativa igualmente eficaz y graduarla según la intensidad de la lesión a la no discriminación. Criterios relevantes a tener en cuenta. Tipos de medidas no necesarias:
 - » Medidas claramente menos lesivas y con funcionalidad manifiestamente idéntica.
 - » Medidas arbitrarias.
 - Test de proporcionalidad en sentido estricto: equilibrio razonable entre los costes para los discriminados y el efecto positivo obtenido. Criterios relevantes (intensidad de la medida; importancia del fin perseguido, transitoriedad, etc).

4. Estudio de casos

- 4.1. Primera línea: art. 6.1. Casos en los que se satisfacen o no los diferentes pasos:
 - Objetivo legítimo
 - Medida adecuada
 - Medida necesaria
- 4.2. Segunda línea: art. 4.1. Casos en los que se satisfacen o no los diferentes pasos
- 4.3. Tercera línea: art. 2.5. Casos en los que se satisfacen o no los diferentes pasos

5.- Conclusiones

- Presencia de dificultades específicas en la aplicación judicial de este criterio.
- Ausencia de un criterio general para determinar cuándo una medida es discriminatoria por razón de edad.
- Existencia de diversos mecanismos para justificar medidas de desigualdad de trato en razón de la edad.
- Configuración clara del mecanismo argumentativo a través del que el juez ha de decidir el caso.
- Aceptación habitual de la existencia de una finalidad legítima.
- Examen casuístico acerca de la adecuación y la necesidad de las medidas adoptadas.
- Reconocimiento de un amplio margen de apreciación a las autoridades nacionales o a los agentes sociales en el establecimiento de los fines y de las medidas para alcanzar tales fines.