



SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS FERRERO QUINTANA VS. ESPAÑA (2669/19). ¿UNA REVISITA A LA STJUE SALABERRÍA SORONDO?

JOSÉ MANUEL PAZÓ ARGIBAY
Profesor Asociado (Dr.) de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela

La Sentencia Ferrero Quintana VS. España (2669/19) del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (26 de noviembre de 2024) ha vuelto a poner sobre la mesa el debate acerca de la fijación de una edad máxima para el acceso al empleo.

A grandes rasgos, el objeto del litigio se enmarca en el contexto de un proceso de selección para la cobertura de varios puestos de la escala básica de la policía autonómica del País Vasco. El demandante superaba la edad de 35 años, fijada como máxima para poder participar en el proceso de selección, aunque había sido autorizado provisionalmente a participar en este concurso mientras no se dilucidaba judicialmente la acción que otro candidato mayor de 35 años había emprendido para impugnar la validez del establecimiento de dicho límite de edad. El demandante superó todas las fases del proceso selectivo (pruebas de conocimientos, pruebas psicotécnicas y pruebas físicas) llegando incluso a realizar el período de formación y prácticas previo a la efectiva incorporación al cuerpo. Tras esto, finalmente, su candidatura fue rechazada por considerar la Administración que no podía ser admitido al tener más de 35 años, quedando sin efecto la medida cau-

telar en virtud de la cual había sido admitido provisionalmente a participar en el proceso de selección.

El demandante activó un procedimiento de protección de derechos fundamentales, alegando vulneración de los artículos 9.3, 14 y 23.2 de la Constitución, así como de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Todas sus pretensiones al respecto fueron rechazadas (TSJ País Vasco) o inadmitidas (Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional).

Al haber seguido los periodos de formación y prácticas previstos en el proceso selectivo, entre enero de 2018 y junio de 2019 pudo ser contratado temporalmente para desempeñar sus funciones en el cuerpo de policía local de la ciudad de Sestao. En junio de 2019, a raíz de una reforma legislativa de la Ley de Policía del País Vasco, se amplió el límite de edad de 35 a 38 años, siendo de aplicación dicha modificación a los candidatos a los que, habiendo aprobado los procesos de 2014, 2015 y 2016, se le hubiera negado un puesto debido a su edad. El demandante fue nombrado policía de la comunidad autónoma en el año 2019. No obstante, no pudo participar en el concurso público de ascenso a la categoría de suboficial de segundo grado de la Ertzaintza por falta de antigüedad suficiente en el cuerpo policial del País Vasco. La antigüedad mínima exigida se había fijado en cinco años, entendiéndose que su inadmisión en la policía autonómica en un primer momento por razón de su edad le había perjudicado también a estos efectos.

En su demanda ante el TEDH, alegó vulneración del artículo 1 del Protocolo número 12 al Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Tras un ilustrativo recorrido por la normativa nacional e internacional aplicable, y un sesudo análisis de la jurisprudencia aplicable sobre aspectos relativos al establecimiento de edades máximas de acceso a otros colectivos de fuerzas de seguridad (local, autonómica y nacional) y fuerzas armadas, el TEDH comienza por recordar que, según lo dispuesto en los artículos 4.1 y 6.1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en la edad no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado; pudiendo disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, [...] y que los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Considerando el TEDH que el demandante fue sometido a un trato diferente por su edad, debe determinar si, a la luz de las razones alegadas por las partes, esta diferencia de trato estaba objetiva y razonablemente justificada o, por el contrario, era constitutiva de discriminación. El Tribunal considera que no todas las diferencias de trato basadas en la edad pueden considerarse formas de discriminación, ni tienen la misma importancia relativa para el interés individual en juego. Así, en el presente caso, el Tribunal estima que el demandante no formaba parte de un grupo vulnerable y que pretendía participar en un concurso para convertirse en empleado público, pero no ejercer un derecho fundamental explícitamente reconocido por el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

El TEDH se afana en profundizar en si las características del puesto y, principalmente, las funciones a desarrollar en el mismo pueden ser constitutivas de un requisito profesional esencial que pueda justificarse razonablemente, apartándose de otras limitaciones por edad establecidas por el TJUE (STJUE de 13 de noviembre de 2014, *Vital Pérez*, asunto C-416/13) para dar validez al establecimiento de un límite de edad máxima en el caso que nos ocupa.

Transitando en paralelo a la STJUE Salaberría Sorondo (STJUE de 15 de noviembre de 2016, asunto C-258/15), el TEDH considera necesario, para una correcta apreciación, atender a las circunstancias específicas del asunto en cuestión. En concreto a las funciones específicas que realiza dicho cuerpo policial, entre otras, el desarrollo de operativos de vigilancia y seguridad ciudadana, que no se contemplan para otros cuerpos de seguridad, y que harían necesario un estado físico adecuado para su correcta realización. Entiende el TEDH que, el hecho de poseer determinadas capacidades físicas puede considerarse, por tanto, un requisito profesional imprescindible y determinante para el ejercicio de las funciones de agente de la escala básica de la Ertzaintza. En este contexto, el TEDH hace suyo el planteamiento de que la edad es un factor relevante con respecto a las capacidades físicas de una persona y que tener ciertas habilidades físicas puede ser considerado un requisito profesional esencial y decisivo para el ejercicio de las funciones de agente de la escala básica de la Ertzaintza. Es más, considera adecuado que el mantenimiento de esas condiciones físicas pueda ser revisado periódicamente para garantizar el objetivo perseguido.

Concluye el TEDH que la preocupación por garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de los servicios policiales constituye un objetivo legítimo de la Administración convocante que, con el establecimiento de un límite de edad máxima para el acceso a puestos de agentes de la escala básica de la Ertzaintza, persigue el objetivo de garantizar una buena actuación física de los agentes, así como la eficacia y el buen funcionamiento de esta institución en lo que respecta a las funciones que le sean encomendadas. El Tribunal considera que, si la deci-

sión de no permitir al solicitante acceder a un puesto de la escala básica en la Ertzaintza se basaba en que superaba cierta edad, su objetivo no era excluirlo, sino garantizar el ejercicio de las funciones de este cuerpo policial.

En consecuencia, el TEDH considera que esta diferencia de trato consistente en la fijación de una edad máxima de acceso resulta apropiada para el objetivo de garantizar el carácter operativo y buen funcionamiento del servicio prestado por la policía autonómica, así como necesaria para asegurar y mantener su capacidad funcional. Entiende también que el margen de apreciación es amplio para la Administración en lo que respecta a los requisitos para el acceso al empleo público en el ámbito de las fuerzas del orden y la seguridad, habiendo justificado las autoridades nacionales la necesidad de la medida por razones pertinentes y suficientes, concluyendo que no hubo violación del artículo 1 del Protocolo número 12 Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.