



MINISTERIO
DE JUSTICIA

ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO
DIRECCIÓN DEL SERVICIO JURÍDICO DEL ESTADO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONAL Y
DERECHOS HUMANOS
ÁREA DE DERECHOS HUMANOS

Traducción realizada por Angel Ramón Martínez Bastida siendo tutor el profesor Luis Miguel González de la Garza, en virtud del Convenio suscrito por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el Ministerio de Justicia y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)

El TEDH y el Ministerio de Justicia no se hacen responsables del contenido o calidad de la presente traducción

GRAN SALA

ASUNTO STEC Y OTROS v. REINO UNIDO

(Demandas nº [65731/01](#) y [65900/01](#))

SENTENCIA

ESTRASBURGO

12 de abril de 2006



MINISTERIO
DE JUSTICIA

En el caso de Stec y otros contra el Reino Unido,

La Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, compuesta por:

Luzius Wildhaber, presidente,

Christos Rozakis,

Nicolas Bratza

Boštjan M. Zupančič,

Loukis Loucaides,

Josep Casadevall,

John Hedigan

Matti Pellonpää,

Margarita Tsatsa-Nikolovska,

Rait Maruste,

Kristaq Traja,

Anatoly Kovler, S

tanislav Pavlovschi,

Lech Garlicki,

Javier Borrego Borrego,

Dean Spielmann,

Egbert Myjer, jueces,

y Lawrence Early, secretario adjunto,

tras haber deliberado en privado el 9 de marzo y el 6 de julio de 2005, y el 15 de marzo de 2006, dicta la siguiente sentencia, adoptada en esta fecha:

PROCEDIMIENTO

1. El caso se originó en dos solicitudes (nº. 65731/01 y 65900/01) contra el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte presentadas ante el Tribunal en virtud del artículo 34 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales ("el Convenio") por cinco ciudadanos del Reino Unido el 20 de noviembre de 2000 y el 30 de enero de 2001, respectivamente. La primera demandante, Regina Hepple, nació en 1933 y



vive en Wakefield. La segunda demandante, Anna Stec, nació en 1933 y vive en Stoke-on-Trent. El tercer demandante, Patrick Lunn, nació en 1923 y vive en Stockton-on-Tees. La cuarta demandante, Sybil Spencer, nació en 1926 y vive en Bury. El quinto demandante, Oliver Kimber, nació en 1924 y vive en Pevensey.

2. Los demandantes primero, segundo, tercero y cuarto estuvieron representados por la Sra. J. Starling, y el quinto demandante estuvo representado por el Sr. J. Clinch, ambos abogados que ejercen en Londres. El Gobierno del Reino Unido ("el Gobierno") estuvo representado por su Agente, Sr. D. Walton, del Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth.

3. Las solicitudes fueron inicialmente asignadas a la Sección Cuarta del Tribunal (Regla 52, párrafo 1, de las Reglas del Tribunal). Dentro de esa Sección, el caso fue asignado a una Sala compuesta por Matti Pellonpää como Presidente, Nicolas Bratza, Josep Casadevall, Rait Maruste, Stanislav Pavlovschi, Lech Garlicki y Javier Borrego Borrego como jueces, y Michael O'Boyle como Secretario de la Sala. El 5 de marzo de 2002, la Sala decidió unir las dos solicitudes, y el 24 de agosto de 2004 decidió renunciar a la jurisdicción a favor de la Gran Sala con efecto inmediato, sin que ninguna de las partes se opusiese a la renuncia (artículo 30 del Convenio y Regla 72).

4. La composición de la Gran Sala se determinó de acuerdo con las disposiciones del Artículo 27, párrafos 2 y 3 del Convenio y la Regla 24. Jean-Paul Costa y Andrés Baka, a quienes se les impidió participar en el caso en el momento de la adopción de la decisión de admisibilidad, fueron reemplazados por Loukis Loucaides y John Hedigan, primer y segundo jueces suplentes (Regla 24, párrafo 3).

5. De conformidad con las disposiciones del artículo 29, párrafo 3, del Convenio y la Regla 54^a, párrafo 3, el Tribunal decidió examinar conjuntamente las cuestiones de admisibilidad y el fondo de las solicitudes.



6. Los demandantes y el Gobierno presentaron observaciones sobre la admisibilidad y el fondo del caso.

7. En una carta de fecha 25 de febrero de 2005, la primera demandante, la Sra. Hepple, informó al Tribunal a través de su representante de que, por razones personales, ya no deseaba continuar con el caso. Más tarde, su representante confirmó la retirada de la Sra. Hepple en respuesta a una carta del Tribunal.

8. El 9 de marzo de 2005 se celebró una audiencia sobre la admisibilidad y el fondo en el Palacio de Derechos Humanos de Estrasburgo (artículo 59, párrafo 3, del Convenio).

Se presentaron ante el Tribunal:

(a) por parte del Gobierno:

Sr. D.WALTON, Agente

Sr. D. PANNICK QC,

Sra. C. WEIR, Abogado

Sra. E. HAGGETT,

Sr. J.HEATH,

Sra. K. WILSON, y

Sr. A. FEARN, Asesores

(b) por parte de los demandantes

Sr. R. DRABBLE QC,

Sra. H. MOUNTFIELD,

Sr. J. CLINCH, y

Sra. J. STARLING, Abogados.

El Tribunal escuchó los discursos del Sr. Pannick y el Sr. Drabble, así como sus respuestas a las preguntas formuladas por los Jueces Bratza y Maruste.



9. El mismo día, dado que se confirmó que la Sra. Hepple no tenía intención de presentar su solicitud (véase el párrafo 7 supra), y considerando que el respeto de los derechos humanos no exigía que se continuase examinando, el Tribunal decidió no considerar la solicitud de la Sra. Hepple (Artículo 37, párrafo 1 (a) del Convenio).

10. Mediante carta con fecha 13 de abril de 2005, la Sra. Hepple, a través de su representante, informó al Tribunal que había cambiado de opinión y que ahora deseaba continuar con su solicitud.

11. El 6 de julio de 2005, el Tribunal decidió no aplicar el artículo 29, párrafo 3, del Convenio (véase el párrafo 5) y considerar la admisibilidad y el fondo por separado. Además, decidió por unanimidad no reconocer la solicitud de la Sra. Hepple de unirse al caso y, por mayoría, unir las objeciones del Gobierno sobre la condición de víctima del tercer demandante, el Sr. Lunn, la cuarta demandante, la Sra. Spencer y el quinto demandante, Sr. Kimber. Finalmente, nuevamente por mayoría, declaró admisibles las solicitudes de los demandantes segundo, tercero, cuarto y quinto.

12. El 5 de septiembre de 2005, el Tribunal solicitó a las partes nuevas explicaciones sobre el fondo, que recibió el 11 de noviembre de 2005.

13. El Gobierno había solicitado una nueva audiencia sobre el fondo, pero el 13 de diciembre de 2005 el Presidente decidió que no sería necesario celebrar una nueva audiencia sobre el fondo. El 15 de marzo de 2006, la Gran Sala confirmó la decisión de no celebrar una audiencia.

HECHOS

I. LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

14. Los hechos del caso, tal como fueron presentados por las partes, pueden resumirse como sigue.



A. Sra. Stec

15. El 18 de enero de 1989, la Sra. Stec se lesionó la espalda en el trabajo y no pudo seguir trabajando. Se le otorgó un subsidio de ingresos reducidos (“REA” - véase el párrafo 26 a continuación) a partir del 24 de enero de 1990. El 13 de marzo de 1993 alcanzó la edad de 60 años y, a partir del 31 de marzo de 1996, su subsidio de ingresos reducidos fue reemplazado por una concesión de subsidio de retiro (“RA” - véase el párrafo 30).

16. La demandante apeló contra esta decisión por motivos de discriminación sexual ante el Tribunal de Apelaciones de Seguridad Social de Trent (“SSAT”), que admitió su apelación el 4 de octubre de 1996, y el funcionario de adjudicación posteriormente apeló ante el Comisionado de Seguridad Social (“el Comisionado”).

17. El Comisionado unió el caso de la Sra. Stec a los de los otros tres demandantes actuales, y también al de la Sra. Hepple. Tras escuchar los argumentos los días 11 y 12 de diciembre de 1997, el 8 de mayo de 1998 el Comisionado decidió remitir las siguientes preguntas al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):

"1. ¿El artículo 7 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo permite a un Estado miembro imponer condiciones de edad de acceso a pensión desiguales para hombres y mujeres en virtud de su régimen legal de pensiones de jubilación, sobre el derecho a un subsidio que tiene las características del subsidio de ingresos reducidos basado en un sistema legal de protección ante accidentes y enfermedades laborales, a fin de producir diferentes pagos semanales en efectivo bajo ese esquema para hombres y mujeres en circunstancias similares, en particular donde la desigualdad:

- a) no es necesaria por ninguna razón financiera relacionada con cualquiera de los esquemas; y



b) nunca antes se había impuesto, ¿se impone por primera vez muchos años después del inicio de los dos regímenes y también después del 23 de diciembre de 1984, la última fecha en la que la Directiva tuvo efecto en virtud del artículo 8?

2. Si la respuesta a la pregunta 1 es Sí, ¿cuáles son las consideraciones que determinan si las condiciones desiguales de edad, como las impuestas en Gran Bretaña para la asignación de ingresos reducidos de 1988 a 1989 en adelante, son necesarias para garantizar la coherencia entre los esquemas o si caen dentro de los límites permitidos? exclusión en el artículo 7?

3. [...].

18. En su orden de referencia, el Comisionado observó:

"Sobre el tema principal, se desprende de la información que tengo ante mí (y los oficiales de adjudicación lo admiten) que la imposición después de 1986 de condiciones de edad desiguales en el REA por primera vez no fue necesaria para mantener el equilibrio financiero o la coherencia (en la medida en que esa palabra sea interpretada en un sentido financiero) de los esquemas de Seguridad Social del Reino Unido.

También es evidente (y según la información que tengo ante mí, así lo decido como un hecho) que tal imposición no fue necesaria para permitir que el Reino Unido retuviera las diferentes edades de pensión bajo su esquema de jubilación. Esa diferencia había coexistido con el Esquema de Lesiones Industriales [...] durante casi 40 años desde 1948 sin él, y el REA simplemente podría haberse quedado como estaba, o se habría adoptado una edad límite no discriminatoria sin alterar el sistema de pensiones, que siempre había funcionado.

Por lo tanto, la verdadera pregunta es más difícil y consiste en si un gobierno que considera una anomalía costosa seguir pagando un subsidio como el REA a personas demasiado mayores para trabajar puede imponer un nuevo límite a edades desiguales, reclamando el beneficio de la exclusión en el artículo 7 por las "posibles consecuencias para



otros subsidios” que tienen respecto a lo que se dijo en la sentencia [del TJUE] en el caso *Graham*, sobre la base de que las edades seleccionadas son las mismas que para la pensión, y [...] el Gobierno considera y sigue la política de que el remplazo de ingresos del REA puede realizarse después de la edad de jubilación por la pensión más la "asignación de jubilación", que es mucho menor".

19. El TJCE dictó sentencia el 23 de mayo de 2000 (véase el párrafo 41). El 31 de julio de 2000, el Comisario, siguiendo la decisión del TJCE, desestimó las apelaciones de los demandantes y estimó las apelaciones de los adjudicatarios.

B. Mr Lunn

20. El 11 de noviembre de 1973, el Sr. Lunn sufrió un accidente laboral que conllevó la lesión de su mano derecha, lo cual le provocó una incapacidad. A partir del 12 de mayo de 1974, recibió un subsidio por dificultades especiales, que se convirtió en REA desde el 1 de octubre de 1986. El 19 de mayo de 1988 alcanzó la edad de 65 años y desde mayo de 1993, cuando cumplió 70 años, recibió una pensión de jubilación. El 26 de marzo de 1996, un funcionario revisó la adjudicación del REA y decidió que, con efecto a partir del 31 de marzo de 1996, debería ser reemplazada por una adjudicación de RA, consistente aproximadamente en el 25% del importe del REA.

21. El demandante apeló alegando que una mujer en las mismas circunstancias habría sido tratada como si se hubiera jubilado el 19 de mayo de 1988 o antes y hubiera tenido derecho a una tasa congelada de REA de por vida, recibiendo mayores cantidades. El 24 de septiembre de 1996, el Tribunal de Apelaciones de Seguridad Social de Stockport desestimó su apelación, y el Sr. Lunn apeló al Comisionado, que remitió el caso al TJCE (véanse los párrafos 17 a 19).

C. Sra. Spencer



22. La Sra. Spencer sufrió una lesión en el cuello relacionada con el trabajo el 17 de julio de 1966. Se le otorgó un subsidio por dificultades especiales desde el 15 de enero de 1967, que el 1 de octubre de 1986 se convirtió en un subsidio de REA. El 11 de diciembre de 1986 cumplió 60 años y recibió una pensión de jubilación a partir del 23 de diciembre de 1986. El 10 de mayo de 1993, con efecto a partir del 11 de abril de 1988, se decidió congelar de por vida su subsidio de REA a 25.28 libras esterlinas por semana.

23. La demandante apeló al Tribunal de Apelaciones de Seguridad Social de Bolton alegando que, si hubiera sido un hombre, habría seguido recibiendo el REA sin congelar. El Tribunal de Apelaciones de Seguridad Social permitió su apelación el 30 de noviembre de 1994, y el funcionario apeló al Comisionado, que remitió el caso al TJCE (véanse los párrafos 17 a 19).

D. Mr Kimber

24. El 12 de marzo de 1982, el Sr. Kimber sufrió un accidente laboral que le afectó a la espalda y le dejó en situación de incapacidad. Se le otorgó un subsidio por dificultades especiales a partir del 15 de septiembre de 1982, el cual se convirtió en REA a partir del 1 de octubre de 1986. Al cumplir los 65 años de edad el 30 de septiembre de 1989, recibió una pensión de jubilación a partir del 29 de septiembre de 1994. El 29 de abril de 1996, un funcionario revisó su la concesión de su REA y decidió que a partir del 31 de marzo de 1996 debería ser reemplazado por una adjudicación de RA.

25. El demandante apeló al Tribunal de Apelaciones de Seguridad Social de Eastbourne, alegando que una mujer en sus circunstancias podría haber optado a adquirir la condición de jubilada a partir del 10 de abril de 1989, por lo que habría tenido derecho al REA congelado de por vida, una asignación mas cuantiosa que el RA. El Tribunal de Apelaciones de Seguridad Social admitió su apelación el 2 de octubre de 1996 y el funcionario apeló al Comisionado, que remitió el caso al TJCE (véanse los párrafos 17 a 19).



II – FUNDAMENTOS DE DERECHO

A. Subsidios por accidentes laborales en el Reino Unido

26. El REA es un subsidio adicional relacionado con las ganancias bajo el esquema legal de accidentes y enfermedades laborales que se estableció en 1948. Originalmente, la asignación se conocía como subsidio por dificultades especiales, pero fue reestructurado y renombrado por la Ley de Seguridad Social de 1986. En el momento de la presentación de estas solicitudes, la legislación pertinente era la Parte V de la Ley de Contribuciones y Beneficios de la Seguridad Social de 1992.

27. El REA ha sido financiado por impuestos generales desde 1990, en lugar del esquema de la Seguridad Social. Se paga a los trabajadores actuales o pasados que han sufrido un accidente laboral o una enfermedad profesional, con el fin de compensar el deterioro en su capacidad de ingresos. La cuantía semanal se basa en una comparación entre los ingresos del reclamante antes del accidente o enfermedad y aquellos que podría obtener en cualquier empleo alternativo real o nocial que todavía pueda desempeñar a pesar de la discapacidad, sujeto a una cuantía semanal máxima de 40 libras esterlinas. No es un subsidio contributivo, su elegibilidad no está condicionada a que se hayan realizado contribuciones al Fondo Nacional de Seguros.

28. Este subsidio ha sido eliminado por la legislación actual y es imposible obtenerlo a causa de un accidente incurrido o una enfermedad contraída a partir del 1 de octubre de 1990. Previamente, una serie de reformas legislativas busco su reducción y posterior eliminación para los demandantes que ya no estaban en edad de trabajar, ya que el Gobierno consideró que el ingreso nocial necesario para su cálculo era artificial. Previamente, el derecho continuo al REA no se interrumpía tras la edad de jubilación y el REA era pagado simultáneamente con la pensión estatal.



29. El método elegido para reducir la aplicación consistía en imponer edades límite que se correspondían a las edades legales de jubilación, es decir, 65 para hombres y 60 para mujeres hasta 1996, y luego disminuir gradualmente hasta eventualmente llegar a la edad igual de 65 años en 2020 (confirme a la Parte II de la Ley de Contribuciones y Beneficios de la Seguridad Social de 1992, modificada por la Ley de Pensiones de 1995 - véanse los párrafos 31 a 35 a continuación).

30. En virtud de las nuevas disposiciones (Ley de Contribuciones y Beneficios de la Seguridad Social de 1992), todos los beneficiarios del REA que, antes del 10 de abril de 1989, habían alcanzado (a) 70 años en el caso de los hombres y 65 en el de las mujeres, o (b) la fecha de jubilación fijada por una notificación, a los 65 años o más para un hombre o más de 60 para una mujer, recibirían una tasa congelada de REA de por vida. Todos los demás destinatarios del REA dejarían de recibir el REA y, en su lugar, recibirían el subsidio de jubilación ya sea al llegar a (a) 70, si es un hombre, o 65, si es una mujer, o (b) la fecha de jubilación fijada por una notificación, igual o superior a los 65 años para un hombre a los 60 para una mujer, o al dejar el empleo a los 65 años para un hombre o 60 años para una mujer.

B. Edad de jubilación en el Reino Unido

31. Las pensiones estatales de jubilación se financian en su totalidad con cargo al Fondo Nacional de Seguro, al que todos los empleadores y la mayoría de la población activa, ya sean empleados por cuenta ajena o por cuenta propia, están obligados a contribuir. La responsabilidad del individuo por tales contribuciones cesa a la "edad de jubilación".

32. Los hombres y las mujeres nacidos antes del 6 de abril de 1950 alcanzan la edad de jubilación a los 65 y 60 años respectivamente (Anexo 4 de la Ley de Pensiones de 1995). La actual edad de jubilación para las mujeres fue introducida en 1940 por la Ley de Pensiones de Vejez y Viudedad. Antes de eso, la edad de jubilación era de 65 años tanto para hombres como para mujeres. De acuerdo con los borradores y reportes del Gobierno titulados respectivamente "Opciones para la igualdad en la edad legal de jubilación" (Cm 1723, diciembre de 1991) e "Igualdad en la edad de jubilación" (Cm 2420, diciembre de 1993), se



disminuyó la edad de jubilación para las mujeres en respuesta a una campaña de mujeres no casadas, muchas de las cuales pasaron una gran parte de su vida cuidando a familiares dependientes, y también como parte de un paquete para permitir que las parejas casadas, donde la esposa era generalmente más joven que el esposo y dependiente económicamente de él, recibieran una pensión teniendo en cuenta a los dos miembros cuando el esposo cumplía 65 años.

33. En el Libro Blanco de 1993, el Gobierno señaló que, si bien históricamente el derecho de las mujeres a una pensión estatal se había reducido con frecuencia debido a su papel tradicional de cuidar a la familia en el hogar (lo que conllevaba a periodos de empleo interrumpidos), la cantidad de mujeres en el mercado laboral había aumentado considerablemente en los últimos años: (50% en 1992 contra 37% en 1967, aunque las estadísticas no diferenciaban, por ejemplo, entre trabajadores a tiempo completo y parcial). Además, una disposición sobre responsabilidades en el hogar, introducida en 1978, había ayudado a aquellas mujeres cuya vida laboral se había acortado debido al tiempo dedicado al cuidado de un niño o una persona dependiente, teniendo en consideración estos periodos para determinar el derecho a una pensión básica. Adicionalmente, las disposiciones que permitían a las mujeres pagar una tasa reducida a la Seguridad Social, dejándolas dependientes de las contribuciones de sus esposos, se retiraron en 1977. La Ley de Discriminación Sexual de 1986 modificó la de 1975 para que fuese ilegal que un empleador estableciese diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres. La opinión del Gobierno, expresada en el reporte, era que la edad de jubilación preferencial para las mujeres no tenía cabida en la sociedad moderna y por ello se propuso igualar la edad de jubilación para hombres y mujeres.

34. Se decidió igualar a los 65 años, en lugar de a una edad más baja, porque la mayor longevidad iba a provocar un aumento del número de jubilados. Se estimó que cualquier movimiento hacia el pago de pensiones estatales de jubilación para hombres antes de los 65 años costaría aproximadamente 9.800 millones de libras esterlinas brutas por año (teniendo en cuenta el pago de las pensiones y la pérdida de ingresos en cotizaciones), compuestas por una suma neta de 7.500 millones de libras esterlinas por año (teniendo en cuenta otros pagos no dependientes de la Seguridad Social). Se decidió introducir el cambio gradualmente para



garantizar que las mujeres afectadas por el cambio y sus empleadores tuvieran tiempo suficiente para ajustar sus expectativas y organizar su planificación financiera consecuentemente.

35. Para igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres, el artículo 126 y el Anexo 4 de la Ley de Pensiones de 1995 establecieron que la edad de jubilación de las mujeres nacidas entre el 6 de abril de 1950 y el 5 de abril de 1955 debía aumentar progresivamente. A partir de 2010, la edad de jubilación de hombres y mujeres en el Reino Unido comenzaría a igualarse, y en 2020 ambos sexos alcanzarían la edad de jubilación a los 65 años.

C. Edad de jubilación en otros países europeos.

36. Según la información proporcionada por el Gobierno en diciembre de 2004, la edad de jubilación para hombres y mujeres era la misma en Andorra, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Liechtenstein, Luxemburgo, Mónaco, Países Bajos, Noruega, Portugal, San Marino, Eslovaquia, España y Suecia.

37. La edad de jubilación era menor para las mujeres en Albania, Armenia, Austria, Azerbaiyán, Bélgica, Bulgaria, Croacia, la República Checa, Estonia, Georgia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Malta, Moldavia, Polonia, Rumania, la Federación Rusa, Serbia y Montenegro, Eslovenia, Suiza, Macedonia del Norte y Ucrania. Muchos de estos países estaban en vías de igualar de la edad de jubilación: Austria entre 2024 y 2033; Azerbaiyán para 2012; Bélgica entre 1997 y 2009; Estonia antes de 2016; Hungría en 2009; Letonia en 2008; y Lituania en 2006.



D. Directiva de la Unión Europea sobre igualdad de trato en la Seguridad Social

38. La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 ("la Directiva"), se refiere a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. El artículo 4, párrafo 1, de la Directiva prohíbe toda discriminación por motivos de sexo, en particular en lo que respecta al cálculo de las prestaciones. Dicha discriminación solo puede justificarse en virtud del artículo 7, párrafo 1, letra a), que establece que la Directiva debe entenderse sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a excluir de su ámbito de aplicación la determinación de la edad de jubilación a efectos de la concesión de pensiones de jubilación y sus posibles consecuencias por otros subsidio. Según el Artículo 7, párrafo 2, "los Estados miembros examinarán periódicamente las cuestiones excluidas en virtud del párrafo 1 a fin de determinar, a la luz de la evolución social de dichas cuestiones, si existe una justificación para mantener las exclusiones".

E. Examen del TJUE del artículo 7, párrafo 1, letra a), de la Directiva

39. En el caso C-9/91 *The Queen v. Secretary of State for Social Security, ex parte Equal Opportunities Commission* ("EOC") [1992] Recopilación Electrónica I-4297, el TJUE estableció que el artículo 7, párrafo 1, letra a) debe interpretarse no solo autorizando el mantenimiento de una edad de jubilación legal diferente según el sexo, sino también otras formas de discriminación que afectan el acceso a ciertos subsidios que están "necesariamente vinculados" a la diferencia de edad de jubilación. La desigualdad entre hombres y mujeres, con respecto a los períodos de cotización requeridos para obtener una pensión de una cuantía idéntica, constituyó tal discriminación si, a pesar de tener en cuenta la justificación del equilibrio financiero de la Seguridad Social, no podría dissociarse de la diferencia en la edad de jubilación.

40. En el caso C-328/91, *Secretary of State for Social Security v. Evelyn Thomas and Others* [1993] Recopilación Electrónica I-1247, el TJUE sostuvo que el razonamiento de la decisión de la EOC se extendía a los subsidios vinculados a las edades diferentes de



jubilación del Estado en los casos en los que "dicha discriminación es objetivamente necesaria para evitar perturbar el complejo equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social o para garantizar la coexistencia entre los planes de pensiones de jubilación y otros planes de prestaciones".

41. En el caso de los presentes demandantes, C-196/98 *Hepple and Others v. Adjudication Officer* [2000] Recopilación Electrónica I-3701, el TJUE aplicó el razonamiento de *Evelyn Thomas and Others* para dictaminar que "la eliminación de la discriminación en cuestión [...] no tendría ningún efecto sobre el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social del Reino Unido en su conjunto" (párrafo 29). Sin embargo, sostuvo que había sido objetivamente necesario introducir diferentes condiciones de edad basadas en el sexo para mantener la coherencia entre el plan estatal de pensiones de jubilación y otros planes de subsidios, ya que: (párrafo 31 a 34).

"[...] el objetivo principal de las sucesivas enmiendas legislativas [...] era interrumpir el pago del REA - una asignación diseñada para compensar un deterioro de la capacidad de ingresos después de un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional - a personas que ya no están en edad laboral imponiendo condiciones basadas en la edad legal de jubilación.

Por lo tanto, como resultado de esas enmiendas legislativas, existe coherencia entre el REA, que está diseñado para compensar una disminución en los ingresos, y el sistema de pensiones de jubilación. De ello se deduce que el mantenimiento de las normas controvertidas en el procedimiento principal es objetivamente necesario para preservar dicha coherencia.

Esa conclusión no se invalida por el hecho de que el REA se reemplaza, cuando el beneficiario alcanza la edad de jubilación y deja de trabajar, por el RA, cuya tasa es del 25% del REA, ya que el RA está diseñado para compensar la reducción en el derecho a pensión resultante de una disminución en las ganancias después de un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional.



De ello se deduce que una discriminación del tipo de la del litigio principal está objetiva y necesariamente vinculada a la diferencia entre la edad de jubilación de los hombres y la de las mujeres, de modo que está cubierta por la excepción que el artículo 7, párrafo 1, letra a) de la Directiva establece".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

VIOLACIÓN ALEGADA DEL ARTÍCULO 14 DEL CONVENIO CONJUNTAMENTE CON EL ARTÍCULO 1 DEL PROTOCOLO N ° 1

42. Los demandantes alegaron que el REA - véase el párrafo 26 - y el RA - véase el párrafo 30 -, eran discriminatorios en su aplicación, violando el artículo 14 del Convenio conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo n° 1. Esta última disposición dice:

“Toda persona física o jurídica tiene derecho al disfrute pacífico de sus posesiones. Nadie será privado de sus posesiones, salvo en caso de interés general y sujeto a las condiciones previstas por la Ley y por los principios generales del derecho internacional.

Sin embargo, las disposiciones anteriores no afectarán en modo alguno el derecho de un Estado a hacer cumplir las leyes que considere necesarias para controlar el uso de la propiedad de acuerdo con el interés general o para garantizar el pago de impuestos u otras contribuciones o sanciones."

El artículo 14 del Convenio establece:

"El disfrute de los derechos y libertades establecidos en el Convenio se garantizará sin discriminación por motivos tales como sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, pertenencia a una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición".



43. En su decisión de admisibilidad del 6 de julio de 2005, el Tribunal sostuvo que los intereses de los demandantes estaban comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Protocolo nº 1 y que, por lo tanto, el artículo 14 del Convenio era aplicable. Ahora debe considerarse si ha habido una violación del Artículo 14 conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo nº 1.

A. Las presentaciones de las partes

1. Los demandantes

44. Los demandantes no negaron que hubiera sido razonable que el Estado demandado tratara de abordar la anomalía por la cual los subsidios por reemplazo de ganancias por accidentes laborales se continuaban pagando a los trabajadores después de la edad en que, en cualquier caso, habrían dejado de trabajar. Sin embargo, no había justificación para introducir la discriminación basada en el sexo en el esquema al vincular la fecha límite con la edad de jubilación. El mismo objetivo podría haberse logrado, sin consecuencias financieras inaceptables, mediante la adopción de un límite de edad común para hombres y mujeres y/o mediante el uso de regulaciones de subsidios superpuestos, asegurando que cualquier pensión estatal recibida fuera compensada con el REA. Otros subsidios relacionados con la edad, como el pago de calefacción, los descuentos en recetas y los billetes de transporte se establecieron con un umbral de edad común.

45. Era importante señalar que el Comisionado, en su referencia al TJCE - véanse los párrafos 17 a 18 - descubrió que la introducción después de 1986 de condiciones de edad desiguales en el REA no había sido necesaria para mantener el equilibrio financiero del REA o del sistema de pensiones. Aunque el TJCE sentenció en su contra, los demandantes enfatizaron que había juzgado sobre una cuestión diferente, concretamente si las enmiendas estaban dentro del alcance de la excepción del artículo 7 a las disposiciones de no discriminación de la Directiva. En particular, el TJCE no tenía que decidir si existía una justificación proporcional para la discriminación, sino que estaba interpretando la frase "las



posibles consecuencias de la misma para otros subsidios" del artículo 7. Los demandantes no consideraron que una conclusión a su favor tendría implicaciones más amplias para la jurisprudencia del TJCE en virtud del artículo 7, ya que el impacto se limitaría a otros casos en los que no había necesidad financiera de mantener el vínculo entre el subsidio en cuestión y la edad de jubilación, y no había una razón convincente para hacerlo. Además, el mero hecho de que una medida que discriminaba por motivos de sexo quedara fuera de las restricciones limitadas de la Unión Europea a la discriminación en la Seguridad Social no impidió que este Tribunal examinara por sí mismo la cuestión de la justificación.

46. La afirmación central de los demandantes fue que había una diferencia fundamental en el nivel de justificación requerido para un movimiento progresivo para erradicar la discriminación sexual existente en el sistema de pensiones y la introducción, desde 1986, de una nueva discriminación en relación con los subsidios por accidentes laborales que había existido en igualdad de condiciones para hombres y mujeres durante casi cuarenta años. El mercado laboral ya había cambiado en 1986, y diez años antes, la Ley de Discriminación Sexual de 1976 y la Directiva 76/207/CEE sobre Igualdad de Trato habían hecho ilegal la discriminación en el campo del empleo. Por lo tanto, la suposición de que la vida laboral de una mujer sería cinco años más corta que la de un hombre era completamente ilegítima.

2. El Gobierno

47. El Gobierno hizo hincapié en que el REA estaba diseñado para compensar a quienes habían sufrido un accidente laboral por su pérdida de capacidad de ingresos y, por lo tanto, era un subsidio vinculado intrínsecamente al trabajo. Al paralizarlo a la edad de jubilación, el poder legislativo había actuado de manera objetivamente justificada al garantizar que una persona, ya fuese hombre o mujer, no pudiese recibir simultáneamente una pensión de jubilación estatal y un subsidio por pérdida de capacidad de ingresos. El uso de la edad de jubilación recomendada, de manera que pudiera entenderse y administrarse fácilmente y fuera proporcional, tenía como objetivo suspender el REA para aquellos que ya no formasen regularmente parte del sector laboral remunerado de la población. El Gobierno



estimó que si, tras una sentencia adversa, se volviera necesario reformar el esquema del REA y el RA y reembolsar los subsidios perdidos a todos los reclamantes en la misma posición que los cuatro demandantes, la medida supondría un coste de 83 millones de libras esterlinas, a lo que se debía agregar otro millón en costes administrativos y 17 millones en pagos futuros estimados.

48. La justificación para vincular las prestaciones de Seguridad Social con la edad de jubilación había sido reconocida por el artículo 7 de la Directiva (véase el párrafo 38). En mayo de 2000, el TJCE consideró y rechazó la afirmación planteada por los demandantes actuales de que habían sido discriminados ilegalmente debido a su sexo en violación de la Directiva (véase el párrafo 41). La jurisprudencia del TJCE (véanse los extractos de los párrafos 39 a 41) demostró que se trata de un ámbito jurídico dinámico y en evolución en el que el TJCE y los tribunales nacionales vinculados por su jurisprudencia y la Directiva aplicaron un estrecho y proporcional análisis sobre el uso de edades diferentes en el acceso a las pensiones de jubilación y los subsidios vinculados. Si el Tribunal encontrara una violación en el presente caso, crearía una confusión considerable: la legislación nacional sería legal en virtud de una Directiva específicamente relacionada con la discriminación sexual en la Seguridad Social, pero ilegal en virtud de las disposiciones más generales del Convenio.

49. Finalmente, la base social, histórica y económica para el establecimiento de una edad de jubilación de 65 años para hombres y 60 para mujeres, así como la decisión de igualar progresivamente la edad de jubilación para hombres y mujeres de 2010 a 2020, involucraron juicios económicos y sociales complejos, respecto a los cuales el Estado gozó de un amplio margen de apreciación. Antes de decidir establecer la nueva edad de jubilación en 65 años para ambos sexos, el Gobierno consideró varias opciones, resumidas en el Libro Blanco de 1993 (véanse los párrafos 32 a 34), llevándose a cabo un ejercicio completo de consulta pública. Se llegó a la conclusión clara de que 65 años era la edad correcta de jubilación para ambos sexos en Reino Unido. En 1995, el Parlamento decidió implementar la reforma en etapas, porque avanzar hacia la igualdad tenía enormes implicaciones financieras tanto para el Estado como para los afectados, en particular las mujeres que esperaban recibir una pensión de jubilación estatal a los 60 años (véanse los párrafos 34 a 35). Varios Estados Contratantes



mantuvieron diferentes edades de pensión para hombres y mujeres, y algunos optaron por implementar una igualación gradual de esas edades (véanse los párrafos 36 a 37). Además, la Comunidad Europea había aceptado que a sus Estados miembros se les permitiese un período de transición para planificar e implementar igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres (véase el párrafo 38).

B. La evaluación del Tribunal

1. Principios generales

50. Los demandantes se quejaron de una diferencia de trato por sexo, que se incluye en la lista no exhaustiva de motivos de discriminación prohibidos en el artículo 14.

51. El artículo 14 no prohíbe que un Estado miembro trate a los grupos de manera diferente para corregir las "desigualdades de hecho" entre ellos; de hecho, en ciertas circunstancias, el hecho de no intentar corregir la desigualdad a través de un tratamiento diferente puede en sí mismo dar lugar a una violación del artículo (véase el Caso "*relativo a ciertos aspectos de las leyes sobre el uso de idiomas en la educación en Bélgica*" (fondo), 23 de julio de 1968, páginas 34 a 35, párrafo 10, Serie A nº 6, y *Thlimmenos v. Grecia* [GC], no. 34369/97, párrafo 44, CEDH 2000-IV). Sin embargo, una diferencia de tratamiento es discriminatoria si no tiene una justificación objetiva y razonable; en otras palabras, si no persigue un objetivo legítimo o si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo que se persigue. El Estado Contratante disfruta de un margen de apreciación para evaluar si las diferencias en situaciones similares justifican un tratamiento diferente y en qué medida (véase *Van Raalte v. Países Bajos*, 21 de febrero de 1997, párrafo 39, *Informes de sentencias y decisiones 1997-I*).

52. El alcance de este margen variará según las circunstancias, el tema y los antecedentes (véase *Petrovic v. Austria*, 27 de marzo de 1998, párrafo 38, *Informes 1998-II*). Como regla general, tendrían que presentarse razones muy importantes antes de que el Tribunal pudiera considerar una diferencia de trato basada exclusivamente en el sexo



pcompatible con el Convenio (véase *Van Raalte*, citado anteriormente, párrafo 39, y *Schuler-Zraggen v. Suiza*, 24 de junio de 1993, párrafo 67, Serie A nº 263). Por otro lado, generalmente se permite un amplio margen al Estado en virtud del Convenio cuando se trata de medidas generales de estrategia económica o social (véase, por ejemplo, *James y otros v. Reino Unido*, 21 de febrero de 1986, párrafo 46, Serie A nº 98, y *National & Provincial Building Society, Leeds Permanent Building Society y Yorkshire Building Society v. Reino Unido*, 23 de octubre de 1997, párrafo 80, *Informes 1997-VII*). Debido a su conocimiento directo de su sociedad y sus necesidades, las autoridades nacionales están en principio mejor situadas que un juez internacional para apreciar lo que es de interés público por razones sociales o económicas, y el Tribunal generalmente respetará la elección de políticas por parte del poder legislativo a menos que se produzca "manifiestamente sin fundamento razonable" (*ibid.*).

53. Finalmente, dado que los demandantes se quejan de las desigualdades en un sistema de asistencia social, el Tribunal subraya que el artículo 1 del Protocolo nº 1 no incluye el derecho a adquirir bienes. No impone restricciones a la libertad de los Estados Contratantes para decidir si tienen o no implementado algún tipo de plan de Seguridad Social, o para elegir el tipo o la cantidad de seubsidios que se proporcionarán en virtud de dicho plan. Sin embargo, si un Estado decide crear un plan de subsidios o pensiones, debe hacerlo de manera compatible con el artículo 14 del Convenio (véase la decisión de admisibilidad en el presente caso, párrafos 54 a 55, CEDH 2005-X).



2. Aplicación de estos principios al presente caso

54. El Tribunal señala que el REA es un subsidio relacionado con los ingresos diseñado para compensar a los empleados o ex-empleados por un deterioro de la capacidad de ingresos debido a un accidente laboral o una enfermedad relacionada con el trabajo. Sobre 1986 se decidió, como una cuestión política, que el REA ya no debería pagarse a los reclamantes que habían alcanzado una edad en la cual, incluso si no habían sufrido accidentes o enfermedades laborales, ya no desarrollarían un empleo remunerado (véanse los párrafos 26 a 30). Los demandantes reconocen que era razonable tratar de dejar de pagar el REA a los trabajadores después de la edad en que, en cualquier caso, se habrían jubilado, y el Tribunal está de acuerdo, ya que el subsidio en cuestión fue diseñado para reemplazar o complementar las ganancias y, por lo tanto, está estrechamente relacionado con el empleo y la vida laboral.

55. Sin embargo, los demandantes no aceptan que para lograr este objetivo haya que adoptar como límite superior la edad a la que un hombre o una mujer tienen derecho a percibir una pensión de jubilación, ya que la edad de jubilación es actualmente diferente para hombres y mujeres. Sugirieron que se podría haber utilizado una sola edad límite y/o regulaciones de subsidios superpuestos.

56. Sin embargo, el Tribunal observa que una sola edad límite no habría alcanzado el mismo nivel de coherencia con el sistema de pensiones del Estado, que se basa en un "fin de la vida laboral" nocional de 60 años para las mujeres y 65 para los hombres. Los subsidios con la misma edad de inicio para hombres y mujeres que los demandantes mencionan - ayuda para el pago de calefacción en invierno, pagos por recetas y abonos de transporte (véase el párrafo 44) - no están indisolublemente vinculados al concepto de empleo remunerado o "vida laboral" en como el REA. Además, las regulaciones de subsidios superpuestos, para asegurar que cualquier REA recibido se deduzca de la futura pensión de jubilación, habrían mantenido la diferencia de tratamiento impugnada, ya que las mujeres aún tendrían derecho a sus pensiones y podrían comenzar a recibir el REA de tasa reducida cinco años antes que los hombres.



57. El Gobierno, por su parte, ha explicado que el uso de la edad de jubilación como baremo para el REA hizo que el plan fuera fácil de entender y administrar (véase el párrafo 48). El Tribunal considera que tales cuestiones de economía administrativa y coherencia son, en general, asuntos que entran dentro del margen de apreciación mencionado en el párrafo 52.

58. Además, considera significativo que, en el presente caso de los demandantes, el TJCE sentenció que, dado que el REA tenía la intención de compensar a las personas en edad de trabajar por la pérdida de capacidad de ingresos debido a un accidente laboral o una enfermedad profesional, era necesario, para preservar la coherencia con el sistema de pensiones de jubilación, vincularlo a los límites de edad (véase el párrafo 41). Si bien es cierto que el artículo 7 (1) a) de la Directiva establece una excepción expresa a la prohibición general de discriminación en la Seguridad Social (véase el párrafo 38), se solicitó al TJCE que decidiera si el caso entraba en los supuestos de excepción del artículo 7, para juzgar si la discriminación en el esquema del REA derivada del vínculo a edades pensionables diferenciales era objetivamente necesaria para asegurar la coherencia con el esquema de pensiones. Al llegar a una conclusión sobre este tema que, si bien no es determinante para el tema en virtud del artículo 14 del Convenio, es sin embargo de importancia central, se debe tener especial atención al fuerte valor persuasivo de la conclusión del TJCE sobre este punto.

59. El Tribunal considera, por las razones anteriores, que tanto la decisión política de dejar de pagar el REA a las personas que de otro modo se habrían retirado del empleo remunerado, como la decisión de lograr este objetivo mediante la vinculación de la edad límite para el REA con el "fin de la vida laboral" nocial, o la edad de jubilación, persiguió un objetivo legítimo y se justificó razonable y objetivamente.

60. Queda por examinar si la diferencia subyacente en el trato entre hombres y mujeres en el régimen de pensiones del Estado era aceptable en virtud del artículo 14.

61. Las edades de jubilación diferenciales se introdujeron por primera vez para hombres y mujeres en el Reino Unido en 1940, mucho antes de que el Convenio hubiera surgido, aunque la disparidad persiste hasta nuestros días (véase el párrafo 32). Parece que la



diferencia en el tratamiento se adoptó para mitigar la desigualdad financiera y las dificultades derivadas del tradicional papel no remunerado de las mujeres de cuidar a la familia en el hogar en lugar de trabajar de una forma remunerada. Por lo tanto, en su origen, las edades de jubilación diferenciadas estaban destinadas a corregir las "desigualdades de hecho" entre hombres y mujeres y, por lo tanto, parecen haber sido objetivamente justificadas en virtud del artículo 14 del Convenio (véase el párrafo 51).

62. De lo anterior se deduce que la diferencia en las edades de jubilación continuó justificándose hasta que las condiciones sociales cambiaron, de modo que las mujeres ya no sufrían perjuicios sustanciales debido a una vida laboral más corta. Este cambio, por su propia naturaleza, fue gradual, y sería difícil o imposible señalar un momento particular en que la injusticia para los hombres causada por las diferentes edades de jubilación comenzó a superar la necesidad de corregir la posición desfavorecida de las mujeres. Ciertas indicaciones están disponibles para el Tribunal. En el Libro Blanco de 1993, el Gobierno afirmó que el número de mujeres con empleo remunerado había aumentado significativamente, del 37% en 1967 al 50% en 1992. Además, en 1977 y 1978 se introdujeron reformas en la forma de evaluar el derecho a pensión en beneficio de las mujeres que pasaron largos períodos sin trabajo remunerado. A partir de 1986, era ilegal que un empleador estableciera diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres (véase el párrafo 33).

63. Según la información ante el Tribunal, el Gobierno hizo un primer movimiento concreto hacia el establecimiento de la misma edad de jubilación para ambos sexos con la publicación del Libro Verde en diciembre de 1991. Sin duda, sería posible argumentar que este paso podría, o debería, haberse producido anteriormente. Sin embargo, como ha observado el Tribunal, el desarrollo de la paridad en la vida laboral de hombres y mujeres ha sido un proceso gradual que las autoridades nacionales están en mejores condiciones para evaluar (véase el párrafo 52). Además, es significativo que muchos de los otros Estados Contratantes sigan manteniendo una diferencia en las edades de jubilación de hombres y mujeres (véase el párrafo 37). Dentro de la Unión Europea, esta posición es reconocida por la excepción contenida en la Directiva (véase el párrafo 38).



64. A la luz de la justificación original de la medida para corregir la desigualdad financiera entre los sexos, la naturaleza de evolución lenta del cambio en la vida laboral de las mujeres y la ausencia de una norma común entre los Estados Contratantes (véase *Petrovic*, citado anteriormente, párrafos 36 a 43), el Tribunal considera que el Reino Unido no puede ser criticado por no haber comenzado antes en el camino hacia la armonización de la edad de jubilación.

65. Además, habiendo comenzado el movimiento hacia la equiparación, el Tribunal no considera irrazonable que el Gobierno lleve a cabo un proceso exhaustivo de consulta y revisión, ni se puede culpar al Parlamento por decidir en 1995 introducir la reforma lentamente y por etapas. Teniendo en cuenta las muy profundas y graves consecuencias, para las mujeres y para la economía en general, éstas son cuestiones que caen claramente dentro del margen de apreciación del Estado.

3. Conclusión

66. En conclusión, el Tribunal considera que la diferencia en la edad de jubilación entre hombres y mujeres en el Reino Unido tenía por objeto originalmente corregir la posición económica desfavorecida de las mujeres. Continuó justificándose razonable y objetivamente por este motivo hasta que los cambios sociales y económicos eliminaron la necesidad de un tratamiento especial para las mujeres. Las decisiones del Estado demandado en cuanto al momento preciso y los medios para corregir la desigualdad no fueron tan manifiestamente irrazonables como para exceder el amplio margen de apreciación permitido en ese campo (véase el párrafo 52). Del mismo modo, la decisión de vincular la elegibilidad para el REA con el sistema de pensiones se justificó razonable y objetivamente, dado que este subsidio está destinado a compensar la capacidad reducida de ingresos durante la vida laboral de una persona. Por lo tanto, no ha habido una violación del artículo 14 del Convenio conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo nº 1 en este caso.



67. El hallazgo anterior hace innecesario que el Tribunal considere por separado las cuestiones relativas a la condición de víctima de la tercera, cuarta y quinta demandantes (véase el párrafo 11).

POR ESTAS RAZONES, EL TRIBUNAL

1. Decide por dieciséis votos contra uno que no ha habido violación del artículo 14 del Convenio conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo nº 1;
2. Decide por dieciséis votos contra uno que no es necesario considerar por separado las cuestiones relacionadas con la condición de víctima de los demandantes tercero, cuarto y quinto.

Dictado en inglés y en francés, y presentado en una audiencia pública en el Palacio de los Derechos Humanos de Estrasburgo, el 12 de abril de 2006.

Lawrence Early
Secretario Adjunto

Luzius Wildhaber
Presidente

De conformidad con el Artículo 45 párrafo 2 del Convenio y la Regla 74 párrafo 2 del Reglamento del Tribunal, los siguientes votos particulares se adjuntan a la presente sentencia:

- (a) voto particular del juez Borrego Borrego;
- (b) voto particular del juez Loucaides.

VOTO PARTICULAR DEL JUEZ BORREGO BORREGO

(Traducción)



He votado con la mayoría de la Cámara que no hubo violación del Convenio. En mi caso, sin embargo, esto se basó en la creencia de que no se podía considerar que los demandantes tenían "posesiones" en el sentido del artículo 1 del Protocolo N° 1, que garantiza la protección de la propiedad.

En su decisión en *Slivenko v. Letonia* ((dec.) [GC], n° 48321/99, párrafo 121, 23 de enero de 2002), el Tribunal declaró sobre el tema de esa disposición: "Un demandante puede alegar una violación del artículo 1 del Protocolo n° 1 solo en la medida en que las decisiones impugnadas se relacionen con sus 'posesiones' [...] 'Las posesiones' pueden ser 'posesiones existentes' o activos, incluidas las reclamaciones en virtud de las cuales el demandante puede argumentar que él o ella tiene al menos una 'expectativa legítima' de adquirir el disfrute efectivo de un derecho de propiedad".

En lo que respecta al derecho a los subsidios, la Comisión estableció una distinción, que el Tribunal consideró, entre los subsidios contributivos y los no contributivos, considerándose que estos últimos no constituyen "posesiones".

Sin embargo, en su decisión de 6 de julio de 2005 sobre la admisibilidad de la presente solicitud, el Tribunal, después de examinar la jurisprudencia sobre el tema, que, sin duda, no está completamente libre de ambigüedad, declaró (párrafo 54): "Si ... un Estado Contratante tiene una legislación vigente que prevé el pago del derecho a una prestación de asistencia social, ya sea condicional o no al pago previo de las cotizaciones, esa legislación debe considerarse como generadora de un interés patrimonial dentro del ámbito del artículo 1 del Protocolo n° 1 para personas que cumplan los requisitos."

Por lo tanto, la noción de "posesiones" se amplía aquí para incluir "intereses", y se aplica a todos los individuos, incluidos aquellos que "durante toda o parte de sus vidas, [son] completamente dependientes para la supervivencia de las prestaciones de Seguridad Social y bienestar" (ibíd., párrafo 51). Esto está muy alejado de la noción de propiedad como el derecho del ciudadano a "disponer a su gusto de sus bienes, ingresos y de los frutos de su



trabajo y su habilidad" (artículo 16 de la Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadano del 23 de junio de 1793).

Si aceptamos que la protección de la propiedad se extiende a la protección de los propietarios, ¡la nueva interpretación del Tribunal tiene una atracción innegable! Sin necesidad de una revolución, todos los ciudadanos de Europa se han convertido en propietarios, protegidos por el artículo 1 del Protocolo nº 1. Todos, desde un multimillonario hasta la persona más pobre que subsiste con prestaciones sociales, se han convertido en propietarios.

Esta ampliación de la noción de "posesiones" deriva, en mi opinión, de la forma en que se presentó este caso, en el sentido de que buscó establecer un vínculo estrecho entre el Protocolo nº 1 y el artículo 14 del Convenio.

Por lo tanto, el párrafo 55 de la decisión de admisibilidad, al que se refiere el párrafo 53 de la sentencia, dice: "Aunque el Protocolo nº 1 no incluye el derecho a recibir un pago de Seguridad Social de ningún tipo, si un Estado decide crear un plan de subsidios, debe hacerlo de manera compatible con el artículo 14."

El elemento de "prohibición de discriminación" resultó tan convincente, sobre todo desde el caso relacionado con la discriminación basada en el sexo, que el Tribunal, pasando por alto el hecho de que el artículo 14 está supeditado a las otras garantías sustantivas y no tiene existencia independiente, encontró que no hubo "violación del artículo 14 del Convenio conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo nº 1", poniendo así un claro énfasis en la discriminación sobre el aspecto de la propiedad.

Recuerdo *Kopecký v. Eslovaquia*, en el cual el demandante reclamó la restitución bajo una Ley de Rehabilitación Extrajudicial de bienes que le habían sido quitados a su padre. Había demostrado que los artículos en cuestión habían pertenecido a su padre y habían sido confiscados y depositados en las oficinas de la Administración Regional del Ministerio del Interior en 1958. Sin embargo, como la Ley requería que el demandante indicara la ubicación



exacta de los artículos (monedas de oro y plata de valor numismático), casi cincuenta años después de haber sido confiscados no había podido hacerlo, y el Tribunal sostuvo que "el demandante no tenía una 'posesión' en el sentido del artículo 1 del Protocolo nº 1 (ver *Kopecký v. Eslovaquia* [GC], no. 44912/98, párrafo 60, CEDH 2004-IX).

En verdad, considero que las monedas de oro y plata que pertenecen al padre del Señor Kopecký están mucho más cerca de la noción de "posesiones" que de los subsidios reclamados por los demandantes en el presente caso. En *Kopecký*, sin embargo, el vínculo con la prohibición de discriminación estaba ausente.

Creo que la interpretación que hace el Tribunal del artículo 1 del Protocolo nº 1 en el presente caso va demasiado lejos y solo sirve para aumentar la confusión que ya existe en este ámbito. En última instancia, sin embargo, puedo aceptar eso.

Sin embargo, quisiera expresar mi preocupación con respecto a un aspecto muy específico de este nuevo enfoque de la noción de "posesiones".

En el párrafo 48 de la decisión de admisibilidad, el Tribunal determinó que "el Convenio también debe leerse en su conjunto e interpretarse de tal manera que promueva la coherencia interna y la armonía entre sus diversas disposiciones".

Estoy muy de acuerdo. Sin embargo, en mi opinión, el Tribunal no puede, al interpretar el Convenio (véase el artículo 31 del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 23 de mayo de 1969), frustrar las intenciones soberanas de un Estado Contratante.

A mi modo de ver, la forma en que se interpreta en esta sentencia el "artículo 14 del Convenio conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo nº 1" implica, pura y simplemente, la entrada en vigor del Protocolo nº 12 en una esfera importante (prestaciones de la Seguridad Social), respecto de un Estado Contratante que ni siquiera ha firmado el Protocolo nº 12.

El párrafo 34 de la decisión de admisibilidad resumió el argumento del Gobierno a ese respecto de la siguiente manera: "Los demandantes buscaban ampliar el concepto de



MINISTERIO
DE JUSTICIA

'posesión' para incluir cantidades reclamadas que no tenían fundamento en la legislación interna, presentando una queja general de discriminación de forma que estaría cubierta por el nuevo Protocolo nº 12 pero no por el artículo 14."

Creo que no podemos poner en vigor, ni siquiera en parte, un Protocolo respecto de un Estado que aún no lo ha firmado.



VOTO DISIDENTE DEL JUEZ LOUCAIDES

Si bien estoy de acuerdo con la conclusión de la mayoría de que tanto la decisión política de dejar de pagar el REA a las personas que de otro modo se habrían jubilado del empleo remunerado, como la decisión de lograr este objetivo al vincular la edad límite para el REA con el fin de la vida laboral nacional (edad de jubilación) persiguieron un objetivo legítimo y se justificaron razonable y objetivamente; no puedo compartir la conclusión de la mayoría de que no ha habido una violación del artículo 14 del Convenio conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo nº 1 en este caso.

La cuestión que teníamos ante nosotros era si la diferencia de trato entre hombres y mujeres con respecto a la edad legal de jubilación, que era la raíz de la diferencia en su trato con respecto al funcionamiento del REA, era aceptable en virtud del artículo 14 del Convenio en el tiempo de las decisiones sobre las que se quejan los demandantes, es decir, si se justificó razonable y objetivamente.

Estoy totalmente de acuerdo con la opinión de la mayoría de que es "imposible determinar un momento en particular cuando la injusticia para los hombres causada por las diferentes edades de jubilación comenzó a superar la necesidad de corregir la posición desfavorecida de las mujeres" (véase el párrafo 62 de la sentencia). Sin embargo, esa no es la cuestión. La cuestión importante a determinar es si este cambio puede o no haber ocurrido antes de las decisiones reclamadas por los demandantes en el presente caso.

En 1986 se aprobó una ley en el Reino Unido que modifica la Ley de Discriminación Sexual de 1975 para que sea ilegal que un empleador tenga diferentes edades de jubilación entre hombres y mujeres (véase el párrafo 33 de la sentencia). Hasta entonces, la diferencia en las edades de jubilación había sido aceptable como un medio para mitigar la desigualdad financiera y las dificultades derivadas del tradicional papel no remunerado de las mujeres de cuidar a la familia en el hogar en lugar de ganar dinero trabajando remuneradamente (véase el párrafo 61 de la sentencia). Sin embargo, después de 1986, tal justificación de la diferencia en la edad de jubilación se hizo manifiestamente insostenible debido a la enmienda en cuestión,



lo que implica claramente que las "desigualdades fácticas" anteriores entre hombres y mujeres ya no fuesen un factor a considerar, ya que las condiciones sociales habían cambiado y las mujeres no tenían prejuicios sustanciales debido a una vida laboral más corta. Las consideraciones y suposiciones en las que se basó la estructura general del sistema de pensiones y subsidios durante las décadas anteriores ya no se podían invocar para justificar las diferencias por motivos de sexo.

Por lo tanto, considero que en el momento de las decisiones sobre las que se quejan los demandantes, y en cualquier momento después de 1986, el trato diferente de hombres y mujeres en relación con la edad legal de jubilación no tiene una justificación objetiva y razonable. De ello se deduce que es incompatible con el artículo 14 del Convenio, al igual que el trato diferente de hombres y mujeres en lo que respecta al derecho al REA.

Es significativo que el Gobierno concentró sus argumentos en el margen de apreciación al que supuestamente tenían derecho al establecer el calendario de la reforma destinada a poner fin a este trato desigual, que ya no estaba justificado. Estos argumentos se resumen como sigue en el párrafo 49 de la sentencia:

“Finalmente, la base social, histórica y económica para el establecimiento de una edad de jubilación de 65 años para hombres y 60 para mujeres, así como la decisión de igualar progresivamente la edad de jubilación para hombres y mujeres de 2010 a 2020, involucraron juicios económicos y sociales complejos, respecto a los cuales el Estado gozó de un amplio margen de apreciación. [...] En 1995, el Parlamento decidió implementar la reforma en etapas, porque avanzar hacia la igualdad tenía enormes implicaciones financieras tanto para el Estado como para los afectados, en particular las mujeres que esperaban recibir una pensión de jubilación estatal a los 60 años [...]. Varios Estados Contratantes mantuvieron diferentes edades de pensión para hombres y mujeres, y algunos optaron por implementar una igualación gradual de esas edades [...]. Además, la Comunidad Europea había aceptado que a sus Estados miembros se les permitiese un período de transición para planificar e implementar igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres [...].”



Estos argumentos del Gobierno evidentemente persuadieron a la mayoría, que expresó la siguiente opinión en los párrafos 64 y 65 de la sentencia:

“A la luz de la justificación original de la medida para corregir la desigualdad financiera entre los sexos, la naturaleza de evolución lenta del cambio en la vida laboral de las mujeres y la ausencia de una norma común entre los Estados Contratantes [...] el Tribunal considera que el Reino Unido no puede ser criticado por no haber comenzado antes en el camino hacia la armonización de la edad de jubilación.

Además, habiendo comenzado el movimiento hacia la equiparación, el Tribunal no considera irrazonable que el Gobierno lleve a cabo un proceso exhaustivo de consulta y revisión, ni se puede culpar al Parlamento por decidir en 1995 introducir la reforma lentamente y por etapas. Teniendo en cuenta las muy profundas y graves consecuencias, para las mujeres y para la economía en general, éstas son cuestiones que caen claramente dentro del margen de apreciación del Estado.”

Estas consideraciones del Tribunal requieren las siguientes observaciones de mi parte.

Primero, considero que la nueva legislación social, por muy equilibrada que esté, no puede invocarse bajo la doctrina del margen de apreciación como una excusa para no haber actuado a su debido tiempo para evitar un caso de discriminación que carece claramente de una justificación razonable y objetiva. Además, está claro que la legislación correctiva destinada a igualar la posición en el futuro no lo hará con la velocidad suficiente para remediar la posición de estos demandantes (véase, *mutatis mutandis*, *Walden v. Liechtenstein* (dec.), no. 33916/96, 16 de marzo de 2000).



Además, considero que "la ausencia de una norma común entre los Estados Contratantes" (véase el párrafo 64 de la sentencia) y el hecho de que "muchos de los otros Estados Contratantes aún mantengan una diferencia en las edades en que los hombres y las mujeres pueden optar a pensión de jubilación" (véase el párrafo 63) no son relevantes. No puedo ver cómo el hecho de que la discriminación entre hombres y mujeres con respecto a la edad de jubilación exista en muchos otros Estados Contratantes podría legitimar la discriminación injustificada en cualquier caso particular presentado ante el Tribunal. Por lo tanto, creo que la mayoría está equivocada al plantear tal argumento, particularmente teniendo en cuenta que el Tribunal no ha concluido que, en aquellos otros Estados Contratantes que mantienen el trato diferenciado de hombres y mujeres en lo que respecta a las pensiones de jubilación, tales diferencias se basen en los mismos antecedentes fácticos que el que se examina en el presente caso. Las desigualdades de hecho que dejaron de existir en el Reino Unido en 1986 o antes, y que respaldaron la justificación original de la discriminación, aún pueden existir en algunos o todos esos Estados Contratantes. Más importante aún, debe recordarse que, dado que todas las Altas Partes Contratantes han aceptado las obligaciones del Convenio, tienen el deber de adaptar sus sistemas legales a las normas del Convenio. La constatación de un incumplimiento general no impide que el Tribunal responsabilice a otro Estado individual por una violación específica del Convenio.

Por último, debo decir que no considero que la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el presente caso sea un obstáculo para mi enfoque. Dicha sentencia examinó la cuestión de la discriminación en un contexto legal diferente y, en cualquier caso, no es vinculante para nosotros.

Dado que considero que en este caso se ha violado el artículo 14 del Convenio conjuntamente con el artículo 1 del Protocolo nº 1, normalmente habría sido necesario considerar las cuestiones relacionadas con la condición de víctima del tercero, cuarto y quinto demandantes. Sin embargo, dado que la mayoría no encontró ninguna violación, me limito a afirmar que encontraría una violación de los mismos artículos con respecto a dichos demandantes, asumiendo que podrían reclamar ser víctimas.