

COMENTARIOS

Sentencia núm.323/2020 del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid

“Tener 50 años no es causa de despido”

3 junio 2021

(Nº 38)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS**
UGT

CONTENIDO

- Resumen
- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

Resumen

La Sentencia, dictada el pasado día 18 de noviembre de 2020 por el Juzgado de lo Social núm. 33 de los de Madrid¹, declara nulos por discriminatorios los despidos efectuados a los trabajadores que superaban la edad de 50 años. Se condena a la empresa, además de a su readmisión, a que les indemnice por daños morales.

Antecedentes

Los demandantes, seis trabajadores con edades comprendidas entre los 49 y 58 años, fueron despedidos en el mes de julio de 2020 por HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL, empresa para la que trabajaban.

La causa alegada para justificar tal decisión, según consta en las cartas de despido, es la reestructuración organizativa del departamento en que cada uno presta servicios motivada por un descenso en las ventas. En el caso de uno de los trabajadores se vincula la reestructuración a la finalización del proyecto en el que trabajaba; en el de otro de ellos no se vincula a ninguna causa, pero se indica que no se dispone de ningún puesto de trabajo que se le pueda ofrecer.

En fecha 18-6-2019, el Presidente de la empresa había pronunciado un discurso sobre gestión de liderazgo dirigido a todos los empleados en el que proponía establecer una tasa de eliminación anual del 10% para los comandantes y gerentes, planteando que el personal profesional pudiera seguir trabajando hasta los 50 y 60 años.

HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL se opuso a la demanda, pero finalmente se allanó a la improcedencia de los despidos pese a considerar ciertas las circunstancias alegadas y la amortización de los puestos de trabajo, negando que el despido estuviera motivado por la edad, mayores de 50 años, e indicando que en la plantilla de 920 empleados más de 150 superan esa edad. Aunque se niega que exista una política discriminatoria por la edad, se admite que se trata de una empresa de tecnología punta que encuentra mejores perfiles en gente joven.

Análisis

El Juzgador estima que los datos indiciarios aportados por los demandantes sobre la violación del derecho fundamental que se alega, permiten *“elevar a la categoría de sospecha fundada que fueron despedidos los demandantes por alcanzar una edad determinada, los 50 años”*.

¹ [Sentencia núm. 323/2020 18 noviembre Juzgado de lo Social núm. 33 Madrid](#)

Estos indicios consisten en que:

- ➔ Todos los demandantes superan dicha edad al momento del despido excepto uno que tenía 49,5 años.
- ➔ Conforme los datos obtenidos en las cuentas anuales, en 2018 se despidió al 23,07% de los trabajadores mayores de 50 años y sólo al 6,5% de los trabajadores de la franja de 30 a 50. En 2019 los despedidos mayores de 50 años alcanzaron el 13,7% de esa franja de edad y sólo el 4,9% de los trabajadores de la franja entre 30 y 50 años.
- ➔ En el periodo entre enero de 2019 y septiembre de 2020 el 34,18% de los despedidos correspondían a la franja del 11,29% de los trabajadores mayores de 50 años. En el resto de la plantilla, el 88,71%, se produjeron en este periodo el 65,82% de los despidos.
- ➔ Constituye una decisión estratégica del empresario la renovación generacional de la plantilla a través de la eliminación de la parte de mayor edad, siendo el propósito que los servicios se presten hasta que se alcancen entre 50 y 60 años.
- ➔ El director de operaciones, testigo propuesto por el empresario manifestó que se necesitaba gente con profundos conocimientos técnicos en materia informática y de comunicaciones siendo más fácil encontrar estos perfiles entre los jóvenes. Al mismo tiempo reconoció que la empresa se había visto obligada a asumir personal de mayor edad proveniente de diversos proveedores.

La sentencia deja claro que se trata de indicios que el demandado puede destruir aportando justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (art.181.2 LRJS).

En este caso, el empresario alegó que habían existido razones objetivas para justificar su decisión (descenso en las ventas de los departamentos en que prestaban servicios; finalización de los proyectos para los que estaban adscritos).

Sin embargo, estas circunstancias objetivas no se acreditan, ya que la única prueba practicada es el genérico testimonio del director de operaciones.

Además, la alegación de que en cada departamento se decide prescindir de las personas con peores evaluaciones (los demandantes) carece de consistencia. El documento que se aporta para avalar esta consideración, no tiene autor ni fuentes, no se determinan los criterios de calificación, ni quienes los adoptaron, como tampoco cómo se ha hecho la comparación de la que resultan estar por debajo de los compañeros.

Por tanto:

“en el acto de juicio se aportan indicios suficientes para sospechar razonablemente de que el motivo del despido de los demandantes trae causa en su edad al acreditarse de forma clara que los despidos adoptados por el empresario han afectado a la franja de trabajadores mayores de 50 años (entre ellos los hoy demandantes) en un porcentaje notoriamente superior que a los trabajadores de inferior edad “.

Señala el juzgador que “el factor edad puede invocarse no sólo para la pérdida del empleo, sino también para su acceso”, y en tal sentido cita alguno de los supuestos en los que el TJUE se ha pronunciado.

Para analizar si en este caso la decisión, que no se ampara en norma alguna sino solo en el poder de dirección, incurre en la discriminación prohibida, es preciso atender a las circunstancias que concurren, teniendo en cuenta que **“el art. 17.1 ET en consonancia con la Directiva 2000/78 *identifica la edad como seña identitaria protegida frente a la discriminación, también para las condiciones de empleo y trabajo, incluido el despido conforme el art. 3.1c) de esa Directiva*”.**

Recuerda que el legislador no ha determinado a partir de qué edad puede considerarse que un despido constituye un acto discriminatorio por este motivo, lo que obliga a un análisis del caso concreto, y más específicamente de los elementos que concurren:

- ✓ El discurso del Sr. Emiliano sobre gestión de liderazgo (en el que proponía establecer una tasa de eliminación anual del 10% para los comandantes y gerentes y que el personal profesional puede continuar trabajando hasta que tengan entre 50 y 60 años).
- ✓ Las cuentas anuales del empresario que, en aplicación de lo previsto en el art. 49.6. II Código de Comercio, detallan la composición de la plantilla y los despidos atendiendo a la edad de 50 años como relevante.
- ✓ El hecho mismo de que todos los demandantes, excepto uno de 49,5 años, superen esa edad.
- ✓ -La consideración legal de la superación de los 50 años como dato de importancia para acceder a prestaciones de Seguridad Social vinculadas a la objetivación de que a partir de esa fecha existe mayor dificultad de acceso al empleo. (Vrg, prestación del subsidio de desempleo sin cargas familiares a partir de los 52 años o incremento de la prestación de incapacidad permanente, llegados los 55 años).

Todos estos elementos conducen a calificar la conducta de discriminatoria para los que superan los 50 años, calificando los despidos de *nulos por discriminatorios por razón de la edad* conforme lo establecido en el art. 55.5 ET en relación con el art. 108.2 LRJS.

Consecuencia de esta calificación es la obligada e **inmediata readmisión** de estos trabajadores en sus puestos de trabajo con el **abono de los salarios de tramitación devengados** desde que el despido tuvo lugar y hasta que la readmisión se lleve a cabo.

En el caso del demandante menor de 50 años, como quiera que la decisión se adopta antes del cumplimiento de la barrera de 50 años perfilada en este caso como momento en que la extinción puede ser considerada discriminatoria, el fallo establece **la improcedencia del despido** con las consecuencias previstas en el art. 110 LRJS.

Por otra parte, el juzgador atiende a la petición de la parte actora de fijar **una indemnización por daños morales**, al amparo de lo dispuesto en el art. 182.l.d) LRJS, y en los términos que establece el art. 183 del mismo cuerpo legal.

Para determinar la cuantía, siguiendo reiterada jurisprudencia que atribuye a esta indemnización una función resarcitoria pero también de prevención general, toma en consideración las siguientes circunstancias:

- la reiteración (incluso daños a personas distintas) o al contrario ocasionalidad debe tenerse en cuenta,
- las dimensiones de la empresa,
- la proyección pública del daño: su expansión por medios y redes,
- la duración del daño,
- la posibilidad o no de reiteración futura de la conducta dañosa,
- los "beneficios" obtenidos por el causante del daño con su conducta,
- la apreciación de un comportamiento doloso o culposo o sólo objetivamente dañoso.

En función de todos los elementos que concurren, determina en 20.000.-euros la cantidad a pagar a cada uno de los demandantes afectados por la discriminación como indemnización por los daños morales padecidos.

Por último, y puesto que los hechos pueden ser constitutivos de infracción laboral, acuerda remitir copia de la sentencia a la ITSS.

Comentario

Es una realidad que el factor edad juega un papel importante en las relaciones laborales.

Aunque las normas prohíban un tratamiento desigual, lo cierto es que las oportunidades de empleo se ven muy limitadas para las personas trabajadoras de más edad, al tiempo que son objetivo central a la hora de reducir plantillas.

Ello se debe a múltiples causas, entre otras, a estereotipos sobre su productividad, eficiencia, lentitud, falta de adaptación a los cambios, a los avances tecnológicos, etc. dando como resultado conductas discriminatorias que afectan a quienes se encuentran en edad "madura", por cierto, cada vez más temprana. En definitiva, prejuicios que inciden a la hora de la incorporación al trabajo, pero también en la continuación en la empresa.

Una filosofía empresarial de la que es paradigma el caso objeto de la sentencia de este comentario.

Como se establece en la misma:

"Apartar trabajadores del empleo porque se parte del principio de que "lo viejo" ya no vale y debe ser necesariamente sustituido por "lo nuevo", constituye un prejuicio porque la racionalidad de tal aserto no se ha demostrado"

El discurso que el presidente de la compañía pronuncia resulta totalmente clarificador. En él se aprecia una "visión de las relaciones de trabajo que se identifican con tiempos de guerra y para las que se exigen comportamientos de inspiración militar en la búsqueda de la excelencia y el liderazgo y el apartamiento y eliminación de los mediocres".

"Tan descarnada filosofía empresarial, cuyo objetivo es la maximización del beneficio económico y del poder social del empresario, no encaja con muchos de los valores de esta vieja Europa en que vivimos en la que la dignidad de las personas constituye la pieza básica de nuestro ordenamiento jurídico, art. 2 TUE y art. 10.1 CE."

Afortunadamente contamos con normas para luchar contra la discriminación en el ámbito nacional e internacional. Desde la Constitución Española, al Estatuto de los Trabajadores, pasando por la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, hasta la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual, o a la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, entre otras.

Y contamos con jueces y tribunales que demuestran, más allá de la aplicación de la norma, una sensibilidad tan necesaria en nuestra sociedad, que no puede, ni debe, permanecer ajena "al sufrimiento, el dolor, la incertidumbre, la angustia y la ansiedad" en la que "se coloca al trabajador despedido por alcanzar una determinada edad". Sin

olvidar el perjuicio que se genera a la trabajadora o trabajador al privarle de alcanzar el nivel máximo de su pensión de jubilación, siendo necesario poner en valor la contribución que realizan los trabajadores mayores en organizaciones y empresas.

Por último, aunque se trate de una sentencia que resuelve en primera instancia el asunto que nos ocupa, su importancia radica, además de por todo lo anteriormente señalado, porque el Juez que la dicta, José Pablo Aramendi Sánchez, fue nombrado Presidente de la Sala de lo Social de la AN un mes más tarde (el 17 de diciembre), tomando posesión en fecha 19 de febrero de este año 2021.

Es de esperar que deje su impronta también la Audiencia Nacional.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

