

## Opinion legal

# Despido discriminatorio por razón de edad

**Alfonso Suárez**

8/04/2021 - 18:08

---

En una relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores establece a favor del empleado el derecho a no ser discriminado por razón de edad (artículos 4 y 17) y, en concreto, a no ser despedido por tal causa, pudiendo acarrear la consecuencia de una declaración judicial de "nulidad" si, a pesar de ello, al trabajador se le despide y, al considerarse discriminado, recurre la decisión unilateral del empresario ante la jurisdicción social.

Y esto precisamente es lo que ha ocurrido en un supuesto sobre el que, recientemente (sentencia de 18 de noviembre de 2020, conocida hace unos días), ha tenido ocasión de pronunciarse el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, a propósito de seis despidos llevados a cabo por la filial en España de una conocida multinacional (Huawei), cinco de los cuales superaban la edad de 50 años.

La multinacional en cuestión despidió a esos trabajadores, justificando la decisión en la necesidad de llevar a cabo una "reestructuración organizativa" en sus respectivos departamentos y la terminación de los proyectos a los que estaban asignados. A criterio de los demandantes, en realidad estos despidos trataban de enmascarar la verdadera política empresarial seguida por la multinacional, donde el personal de la empresa permanece hasta una determinada edad.

Los trabajadores acreditaron en el proceso que una gran proporción de los despidos realizados por la compañía se producían en personas que superaban la edad de 50 años. Ello era consecuencia de la política seguida por la compañía, aportando como prueba - entre otras- las manifestaciones concretas de su presidente, quien en un discurso pronunciado ante la plantilla declaró la necesidad de "...ajustar la estructura de la fuerza laboral y acelerar el ritmo de reemplazar lo viejo con lo nuevo...".

El Juez consideró sobradamente acreditados los indicios mostrados por los demandantes, mientras que la compañía no había aportado una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Así pues, el debate se centró en determinar si los despidos llevados a cabo resultaban discriminatorios o no.

El Juez, en su sentencia, a pesar de que no exista norma alguna que determine con carácter general a partir de qué edad puede considerarse que un despido constituye un acto discriminatorio por este motivo, estimó adecuado fijar dicha edad en 50 años, tal como proponían los trabajadores, al considerar que este era el límite a partir del cual la empresa consideraba que se debían amortizar puestos de trabajo, llegando a la conclusión de que todo despido llevado a cabo por la citada empresa que afectara a personas de edad superior a 50 años debía ser tachado de discriminatorio.

En relación a este punto, añade la sentencia que, no solo puede invocarse la discriminación en la pérdida del empleo, sino también en el acceso al mismo, tal como ha venido reconociendo el TJUE en controversias en las que se fijaba un tope máximo de edad para concurrir a determinadas profesiones, como por ejemplo sucede en los supuestos de acceso a puestos de trabajo de bomberos o agentes de un cuerpo de policía, o en relación con la extinción de contratos llegada una edad en determinadas profesiones, como en el caso de profesores universitarios, pilotos, etc.

Así, pues, el Juzgado ha entendido que la decisión de la empresa obedece a móviles discriminatorios por razón de la edad, lo que ha dado lugar a la declaración de nulidad de los despidos de cinco trabajadores (el sexto no alcanzaba la edad de 50 años), toda vez que el cese se había producido superados los 50 años, con la obligación de readmitirlos en sus puestos de trabajo. Además, la nulidad dio lugar a la imposición de sanciones, permitida en estos casos por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, teniendo en cuenta para ello diversas circunstancias (la reiteración; 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, y la apreciación de un comportamiento doloso o culposo o sólo objetivamente dañoso), lo que llevó a cuantificar y fijar la sanción en 20.000 euros por cada trabajador.

Por último, cabe destacar de la sentencia la calificación a criterio del Juez de esta política empresarial, que expresamente se dice es "descarnada", añadiendo como conclusión del acto discriminatorio que "..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...".

---

## ENTIDADES



**Alfonso Suárez**

'Of counsel' del Departamento Laboral de Araoz & Rueda

---