



## DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE EDAD: LA EDAD NO PUEDE JUSTIFICAR UN DESPIDO POR ATENTAR AL PRINCIPIO DE IGUALDAD\*

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid,  
Sección 4.ª, Sala Social, 606/2022, de 20.11.2022  
Ponente: María Amparo Rodríguez Riquelme*

**J. Eduardo López Ahumada\*\***  
*Universidad de Alcalá*

### 1. INTRODUCCIÓN

El presente comentario aborda el estudio de un supuesto de despido discriminatorio por razón de edad. Asimismo, se reconoce el derecho a percibir una indemnización por daños y perjuicios, junto con la admisión de un trabajador maduro, que había sido despedido por la empresa. La sentencia de referencia resuelve un recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social. Dicha sentencia declaró ya nulo el despido objetivo efectuado a un empleado de la empresa, que tenía una edad superior a cincuenta años. La sentencia de suplicación considera vulnerado el derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de edad, así como el derecho del trabajador a la readmisión, condenando a la empresa al pago de una indemnización de daños morales.

### 2. SUPUESTO DE HECHO

La sentencia objeto de comentario analiza el recurso de suplicación interpuesto por la empresa de tecnología Huawei contra la resolución del Juzgado de lo Social de Madrid, que condenaba a la empresa a la readmisión de un trabajador de cincuenta y ocho años, que había sido despedido. También se fijaba una indemnización por daños morales que ascendía a 20.000 euros. En el marco del proceso, la empresa había alegado la concurrencia de razones objetivas, que justificaban la decisión empresarial. Sin embargo, los indicios aportados por la contraparte confirmaban la presencia de

---

\* Recibido el 6 de mayo de 2023. Aprobado el 1 de junio de 2023.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

una conducta discriminatoria. Además, se trataba de un comportamiento empresarial, que se había venido repitiendo con otras personas trabajadoras, y que obtuvieron sentencia de reconocimiento del carácter discriminatorio de sus despidos por razón de edad. Estas sentencias últimas habían recaído en el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid y venían a reconocer la discriminación en el ámbito del despido por razón de edad, afectando a trabajadores que tenían más de cincuenta años.

Concretamente, el trabajador afectado por el acto de despido vino trabajando en la empresa Huawei Technologies España S. L., desde el 17 de enero de 2011. Dicho trabajador había venido prestando servicios con la categoría profesional de ingeniero-licenciado. En septiembre de 2020, la empresa procedió a notificar al trabajador, mediante carta de despido, la correspondiente extinción de su contrato de trabajo. La empresa justificaba esta medida en la concurrencia de causa de reestructuración organizativa. La decisión se fundamentaba en la presencia de un descenso acusado de las ventas, que afectaba especialmente al departamento en el que el trabajador venía prestando servicios. Seguidamente, después de entregada la carta de despido, el trabajador recibió por parte de la empresa un correo electrónico con una propuesta de indemnización por despido improcedente.

Sin perjuicio de la carta y de la correspondiente propuesta de indemnización, conviene destacar que la empresa venía realizando, desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, una evaluación general y periódica del desempeño de los empleados. En estas evaluaciones generales de los trabajadores se contemplaban distintas valoraciones, que se basaban en determinados criterios y que daban lugar a las correspondientes calificaciones o evaluaciones del trabajo prestado por los empleados. En este sentido, conviene destacar que en esas evaluaciones la clasificación B venía a significar que los trabajadores realizaban importantes contribuciones a la empresa con su trabajo y que cumplían o superaban las expectativas de trabajo y de rendimiento. Es decir, con esta valoración los empleados cumplían las expectativas de trabajo con un rendimiento que venía a alcanzar o a superar el estándar medio de trabajo del grupo profesional de referencia. Entre los años 2014 a 2019, el trabajador afectado había conseguido reiteradamente la evaluación satisfactoria encasillada en la letra B. También en el año 2020, el responsable directo del trabajador había propuesto esta misma calificación B, pero posteriormente el departamento de recursos humanos decidió calificarlo con la letra C, bajando, pues, del estándar satisfactorio de desempeño. Esta decisión se adoptó justamente en el momento en el que se había decidido el despido del trabajador.

Igualmente, conviene decir que el trabajador venía prestando servicios en el denominado proyecto Fénix. El comité de dirección de dicho proyecto, en el que también figuraba el trabajador, estaba compuesto por siete personas. De estos siete dirigentes, cinco tenían entre treinta y dos y cuarenta y un años. El trabajador superaba la edad de cincuenta años, al cumplir los cincuenta y ocho años ese mismo año. De los integrantes del citado comité de dirección, solamente el actor fue despedido. De igual

modo, conviene indicar que, en el área de operaciones, en las que también estaba adscrito el trabajador, se despidieron a otros tres empleados más, aunque en estos casos no se podía determinar si dicha decisión se debió a una amortización de los puestos de trabajo, ni sabemos en qué proyectos trabajaban y tampoco se puede determinar la edad de los mismos. En cualquier caso, la decisión de despedir al trabajador concurrió con otros despidos realizados por la empresa.

Desde el punto de vista de la política de personal de la empresa, conviene destacar que el propio presidente de la empresa Huawei realizó unas declaraciones sobre la gestión de los recursos humanos. Concretamente, venía asegurar y a proponer el establecimiento de una tasa de eliminación anual del 10 % de los trabajadores clasificados como comandantes y gerentes, mientras que el personal profesional podría seguir prestando servicios hasta los cincuenta y sesenta años. De igual modo, había una política de reclutamiento de nuevos trabajadores recién titulados de la Universidad, con el fin de incorporarlos a la empresa y renovar con ello la plantilla de trabajadores. En lo que afecta nuestro caso, es importante destacar el propósito de la empresa de evaluar y diseñar sistemáticamente mecanismos para la renovación de los gerentes de la empresa, buscando un reemplazo definitivo de los trabajos de larga duración por nuevas incorporaciones con alto nivel de cualificación.

Precisamente, en junio de 2017, la empresa evaluó a un total de 1011 trabajadores y el 11 % de ellos eran mayores de cincuenta años. Esta cuota afectaba concretamente a 114 trabajadores. De los trabajadores despedidos entre abril y septiembre de 2020, el 3 % de los trabajadores afectados eran mayores de cincuenta años. Asimismo, el 57 % de los trabajadores despedidos correspondían a trabajadores de Madrid. En el resto de la plantilla, que ascendía al 89 %, se realizaron el 46 % de los despidos en este período.

Ante esa situación, se produjeron las correspondientes impugnaciones de los despidos por parte de los trabajadores. El 18 de noviembre de 2020 se dictó la sentencia 323/2020, en el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid. Esta sentencia se pronunciaba sobre la impugnación de seis despidos realizados en el mes de julio de 2020. La resolución judicial vino a declarar la nulidad de cinco de ellos por motivos de discriminación en el empleo por razón de edad. La sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid adquirió carácter firme, al no ser recurrida, tras alcanzarse un acuerdo entre la empresa y los trabajadores el 1 de diciembre de 2020. Esta resolución es muy importante porque viene a evidenciar una práctica realizada por la empresa con carácter previo al despido, que estamos analizando y que viene a representar un claro precedente.

En lo que respecta a nuestro caso objeto de comentario, conviene señalar que el 23 de noviembre de 2021, el Juzgado de lo Social número 42 de Madrid dictó sentencia declarando nulidad del despido por razón de edad. Se venía así a reconocer que el despido del trabajador había sido nulo por vulneración de los derechos fundamentales,

condenándose a la empresa a la readmisión del trabajador y al abono de los salarios de tramitación hasta la fecha de su readmisión efectiva. Concretamente, la sentencia estimaba la pretensión del trabajador relativa a la reclamación de la indemnización por vulneración del derecho fundamental. A estos efectos, el Juzgado de lo Social condenó a la empresa a abonar al trabajador una indemnización por daños morales de 20.000 euros. Frente a esa sentencia, la empresa Huawei interpuso el correspondiente recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid.

### 3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

Desde el punto de vista del análisis de los fundamentos de derecho de la sentencia, conviene comenzar por referirnos a la estrategia de defensa de la empresa. La compañía Huawei basó su recurso de suplicación en tres argumentos esenciales. En primer lugar, la empresa consideraba la necesidad de revisar los hechos probados reconocidos en instancia, al entender que dicho factor afectaba de forma sustancial al fallo final de la sentencia. En este sentido, se pretendía añadir nuevos hechos y modificar algunos otros, que no venían contemplados en la sentencia del Juzgado de lo Social. En segundo lugar, la empresa consideraba que se había producido una aplicación indebida de los artículos 14 de la Constitución (CE) y 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como del artículo 53.4 ET y del artículo 122.2 de la Ley de Reforma de la Jurisdicción Social (LRJS). La empresa consideraba que se debía de haber declarado el despido como improcedente y no como nulo. En tercer y último lugar, la empresa venía a denunciar la indebida aplicación de los artículos 193 LRJS y del 39.2 del Real Decreto Ley 5/2000, de 4 de agosto, así como de la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de indemnizaciones de daños y perjuicios, que afectaba de forma sustancial al fallo de la sentencia de instancia.

Junto a estos tres argumentos, la empresa solicitó, con carácter previo, la incorporación a los antecedentes de hecho la existencia de una sentencia firme sobre un procedimiento análogo. Esta sentencia fue dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Madrid, así como la inclusión de la falta de firmeza de la sentencia de los Juzgados de lo Social número 33 de Madrid. No obstante, en este punto el TSJ no se pronunció debido a que esta pretensión no se había realizado atendiendo al cauce procesal previsto en el artículo 193 LRJS. Asimismo, no se admitía la incorporación de la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Madrid, puesto que se había resuelto con fecha anterior a la propia celebración del acto del juicio, en relación con el proceso objeto del recurso de suplicación. En relación con la revisión de los hechos, solicitada por la empresa, esta pretensión se desestimó en su totalidad, salvo la planteada en relación con la sentencia 323/2020, relativa al convenio transaccional alcanzado entre las partes. Este acuerdo, reconocido por el propio Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, vino a sustituir y a dejar sin efectos el acuerdo alcanzado, que adquirió firmeza, al no recurrir la empresa el acuerdo de las partes.

En relación con la vulneración de los derechos fundamentales, el TSJ de Madrid viene a recordar la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el artículo 10.2 de la CE, así como el artículo 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Se reitera procesalmente la prohibición de discriminación por razón de edad, aunque se matiza esta previsión general para los supuestos de despidos colectivos, siempre que en los mismos exista un acuerdo alcanzado en período de consultas y cuando ello lleve aparejada la adopción de medidas concretas y efectivas dirigidas a minimizar el perjuicio ocasionado a los trabajadores próximos a la edad de jubilación. En relación con este caso, el tribunal considera que no hay referencia a que exista un despido colectivo y que el trabajador sea uno de los trabajadores afectados. Tampoco se ha considerado el criterio de la mayor edad, atendiendo a un acuerdo colectivo dentro del período de consultas, sino que se trata de un despido realizado por la empresa como una extinción por causas objetivas, de forma individual y sin que en la comunicación de extinción haya habido referencia alguna a la adopción de medidas específicas, que pudieran venir a proteger de manera especial a un trabajador adulto (en este caso con cincuenta y ocho años de edad). La empresa solamente realizó una referencia general e imprecisa a un supuesto de reestructuración organizativa. Ello derivaba de un descenso de ventas en el departamento del trabajador, sin que hubiese quedado acreditado y además admitiendo la empresa el carácter improcedente del despido.

Por otro lado, el trabajador vino a aportar al proceso indicios suficientes relativos a la violación del derecho fundamental afectado, vulnerando el derecho a la igualdad y a la interdicción de la discriminación por razón de edad. Precisamente, se venía a insistir en el hecho de que el trabajador fue el único despedido, que era un trabajador de mayor edad y además su puesto de trabajo no se amortizaba, sino que se producía un reemplazo laboral. Es decir, su puesto de trabajo fue cubierto por otro trabajador más joven que no pertenecía a ese proyecto. Este extremo es muy importante, puesto que se venía a acreditar que se necesitaba el mismo número de trabajadores para desarrollar el proyecto y que la plantilla no sufría ningún tipo de descenso por la reestructuración organizativa. Conviene recordar igualmente lo que antes indicábamos, que se había producido una evaluación óptima del trabajador hasta 2014. Esta circunstancia concurrió con la estrategia de la empresa relativa a la renovación generacional de la plantilla. Precisamente los cambios en la evaluación fueron patentes desde el año 2017 a 2019. Ello influyó en que el porcentaje de despidos de las personas de mayor edad en ese periodo fueran mayores. Podríamos decir que a pesar de que la ley prohíba un tratamiento desigual por razón de edad, en el caso concreto prevalece la política de la empresa de renovación de la plantilla, afectando la decisión de renovación precisamente a los trabajadores adultos, sin causa de justificación y sin medidas compensatorias o alternativas.

En relación con la indemnización de daños y perjuicios, conviene señalar que el tribunal estima la compensación por vulneración de los derechos fundamentales y concurrencia de discriminación. En este sentido, acoge el mismo pronunciamiento que el Juzgado de lo Social y viene a estimar el reconocimiento a favor del trabajador de una

indemnización por daños morales. Dicha compensación económica se reconoce debido a la vinculación de la nulidad de la extinción del contrato con la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación. Precisamente, podríamos decir que únicamente la imposición de estas indemnizaciones compensatorias puede ser un desincentivo a las estrategias empresariales relativas a la renovación de plantillas. Nos referimos a medidas empresariales realizadas a costa de los trabajadores adultos, sin justificación, sin negociación y sin medidas alternativas de política de empleo sostenible. En definitiva, el tribunal confirma la sentencia de instancia, estimando la nulidad del despido y reconociendo la indemnización por daños morales y, a su vez, impone a la empresa las costas del proceso.

#### 4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Arts. 14 CE, 17 y 53.4 ET y 122.2 LRJS

SSTC 75/1983; 58/1985; 145/1991. SSTS, Sala Cuarta, 17.12.2012, rec.109/2012; 08.07.2014, rec. 282/2013; 02.02.2015, rec. 279/2013; 26.04.2016, rec. 113/2015; 12.07.2016, rec. 361/2014; 22.11.2021 rec.106/2021, 23.02.2022 rec.4322/2019.

#### CONCLUSIONES

En el supuesto de hecho queda acreditado que el porcentaje de despidos de las personas de mayor edad en ese período fue superior y sin causa justificada que evite el juicio de discriminación. A pesar de que se prohíbe constitucionalmente un tratamiento desigual por razón de edad, en el caso concreto prevalece injustificadamente la política de la empresa de renovación de la plantilla, afectando la decisión de renovación precisamente a los trabajadores de mayor edad, sin causa de justificación y sin medidas compensatorias o alternativas. En estos supuestos únicamente la imposición de estas indemnizaciones compensatorias puede ser un desincentivo a las estrategias empresariales relativas a la renovación de plantillas.