



DISCRIMINACIÓN POR EDAD

Elena DEL HOYO

Abogada laboralista. Encargada del Área Laboral y Seguridad Social del despacho Mencía & Asociados

Conforme se recoge en la presentación del **Informe mundial sobre el edadismo**, de la OMS, elaborado en el año 2021, la edad es una de las primeras características que observamos en otras personas. El edadismo surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia, y menoscaban la solidaridad intergeneracional. El edadismo perjudica nuestra salud y bienestar y constituye un obstáculo importante para la formulación de políticas eficaces y la adopción de medidas relativas al envejecimiento saludable. La discriminación derivada del edadismo consiste en comportamientos (acciones, prácticas y políticas) hacia las personas por razones de edad.

En el **sector laboral**, por ejemplo, los empleadores que no permiten que una persona lidere un debate porque la consideran demasiado joven, o que no dejan que un empleado asista a una sesión de capacitación porque consideran que es demasiado mayor para que ello le aporte un beneficio, discriminan negativamente a las personas jóvenes y las personas mayores, respectivamente. Asimismo, nos encontramos esta discriminación cuando se producen situaciones de movilidad de centro de trabajo, de negativa a dar formación, de cambio de condiciones laborales, etc. de aquellas personas trabajadoras que no acepten sumarse al pacto cuando la empresa decide desprenderse de las de más edad mediante procedimientos de despido colectivo o prejubilaciones.

Como ejemplos de **edadismo institucional** destacados en el Informe mundial, cabe mencionar los siguientes:

- las políticas en el sector de la salud que permiten limitar la atención de salud en función de la edad; y
- las prácticas de contratación discriminatorias o las edades de jubilación obligatorias en el sector laboral.

Otras conclusiones interesantes de dicho informe en relación con el empleo y el mercado de trabajo se refieren a aquellas decisiones adoptadas por el empleador y que son producto de pensamientos, sentimientos y acciones provocados por estereotipos asociados a la edad que se racionalizan atribuyéndolos a otros factores. Esta forma de pensamiento se denomina "edadismo **implícito**". Como consecuencia de este tipo de sesgo, los empleadores, en vez de reconocer que prefieren contratar a una persona joven, podrían aducir la personalidad de un candidato de mayor edad o la falta de capacitación específica. Asimismo, los estereotipos negativos respecto a los empleados mayores hacen que los empleadores se muestren también más punitivos respecto a ellos.

Por otra parte, la edad depende del contexto, y la discriminación por edad no tiene por qué estar necesariamente ligada a una edad concreta. Cualquier edad puede ser susceptible de causar discriminación, lo que significa que cualquier edad puede alegarse como causa de discriminación.

Ello no obstante, se aprecia una discriminación en los grupos de más edad, porque las personas trabajadoras de más edad se encuentran sometidas a determinados tópicos sobre su desempeño laboral, como los siguientes:

Las personas trabajadoras de más edad:

- ✓ **Tienen menos fuerza física;**
- ✓ **Sufren más patologías asociadas a la edad;**
- ✓ **Tienen menos interés por trabajar;**
- ✓ **Son más conformistas;**
- ✓ **No están abiertos al cambio, tienen desinterés por aprender;**
- ✓ **Son más caros;**
- ✓ **Tienen más derechos económicos;**
- ✓ **Están más sindicados y por tanto reivindican más derechos;**
- ✓ **y son menos flexibles.**

La investigación sobre la repercusión combinada del sexismo y el edadismo en las personas mayores ha llegado a la conclusión de que las mujeres mayores (en comparación con los hombres mayores y jóvenes y con las mujeres jóvenes) son las que se ven más afectadas por las múltiples formas de discriminación. En el empleo, las desventajas de ser demasiado joven o demasiado mayor afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres.

Esto indica que el hecho de ser mujer intensifica los prejuicios asociados a la edad, lo cual no solo afecta a la carrera profesional de las mujeres, sino también a su capacidad de acceder a una pensión cuando son mayores.

En cuanto al mercado laboral español, según los datos del INE para el año 2021 la edad de la población activa en España se distribuye de forma que **la franja más numerosa es la de personas trabajadoras de entre 45 y 49 años**, seguida por la franja de edad de 40 a 44 años y la que va de los 50 a los 55 años.

Se observa, además, en ellas, que el número de mujeres se mantiene parecido en las franjas que van de los 40 a los 49 años, pero cae en la franja de 50 a 55 años. Es decir, que, en esa franja de edad, el trabajo femenino se reduce, lo que podría resultar compatible con una tendencia a discriminar a las trabajadoras en esta franja de edad, expulsándolas del mercado de trabajo.

El cuadro completo es el siguiente:

Media de los cuatro trimestres del año:

UNIDADES	ACTIVOS (Miles de personas)		
	Ambos sexos Valor absoluto 2021	Hombres Valor absoluto 2021	Mujeres Valor absoluto 2021
De 16 a 19 años	257	143,2	113,8
De 20 a 24 años	1269,6	680,1	589,5
De 25 a 29 años	2111,5	1.083,2	1.028,3
De 30 a 34 años	2376,3	1.230,5	1.145,8
De 35 a 39 años	2770,8	1.437,2	1.333,6
De 40 a 44 años	3410,3	1.778,8	1.631,4
De 45 a 49 años	3441,6	1.828,3	1.613,2
De 50 a 54 años	3092,1	1.654,9	1.437,3
De 55 a 59 años	2600,6	1.397,1	1.203,5
De 60 a 64 años	1576,5	848,1	728,4
De 65 a 69 años	239,4	128,6	110,8
70 y más años	57,6	40,6	17,0

De los datos anteriores se deduce que la población trabajadora en España es fundamentalmente “senior”, por lo que parece que debería existir una regulación de, por una parte, la gestión de la edad en las organizaciones y, por otra, la protección legal por discriminación derivada de la edad.

Sin embargo, ninguna de estas dos cuestiones aparece adecuadamente tratada en nuestro Derecho.

En lo que respecta al marco normativo, no contamos con una norma específica

que se refiera al tratamiento de la edad en las organizaciones ni tampoco a la discriminación por razón de edad. Las referencias legales a estas cuestiones, o bien se encuentran en normas de carácter general, o bien son meras recomendaciones.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se incorpora de manera escasa a nuestro ordenamiento, por ejemplo, sus directrices no aparecen en la negociación colectiva ni en la normativa de condiciones de trabajo.

Los arts. 2 y 15.2 **Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación** intentan paliar la discriminación por edad. En el caso del art. 15.2, en concreto, la discriminación relacionada con los tratamientos médicos que hizo que no se dieran a las personas de mayor edad durante la pandemia.

La legislación de Seguridad Social, aun siendo, obviamente, legal, produce nichos de pobreza por edad.

Con valor de recomendaciones, también contamos con:

1. R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
 - a. Valor: directriz no vinculante.

1. NTP 367: ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO. LA GESTIÓN DE LA EDAD. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
 - a. Valor: guía de buenas prácticas.

Por último, en el 2002, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Declaración política y plan de acción internacional de Madrid sobre el envejecimiento**. En el artículo 5 de la declaración se establece el compromiso de eliminar todas las formas de discriminación, incluida la debida a la edad. El plan de acción, que cuenta con el aval de 159 gobiernos, no es jurídicamente vinculante, y su aplicación es voluntaria.

En cuanto al tratamiento de la edad por los tribunales, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha ocupado de manera muy escasa de la edad como causa de discriminación.

La Directiva ha sido interpretada por la **sentencia del TJUE de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/2005, Palacios/De la Villa** a petición del Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid. La petición de decisión prejudicial tenía por objeto la interpretación del artículo 13 CE y de los artículos 2, apartado 1, y 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).

El TJUE, reunido en Gran Sala, decidió que las cláusulas de los convenios colectivos sobre jubilación forzosa a determinada edad eran válidas y conformes a la Directiva siempre que:

- ◆ *dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y*
- ◆ *los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto.*

La sentencia del TJUE (Gran Sala) de 22 de noviembre de 2005, en el asunto C-144/04, caso Mangold, sobre la rebaja de la edad a partir de la cual podían celebrarse contratos de duración determinada sin límite alguno, establece que:

El Derecho comunitario y, en particular, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, como la controvertida en el procedimiento principal, permite, sin límite alguno y a menos que exista una conexión estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años.

En su consideración 65, el Tribunal razona sobre la falta de **proporcionalidad** de la medida, afirmando lo siguiente:

Procede considerar que tal normativa, al emplear la edad del trabajador como único criterio de aplicación de un contrato de trabajo de duración determinada, sin que se haya demostrado que la fijación de un límite de edad como tal, independientemente de cualquier otra consideración relacionada con la estructura del mercado laboral de que se trate y de la situación personal del interesado, sea objetivamente necesaria para la consecución del objetivo de inserción profesional de los trabajadores desempleados de edad avanzada, excede de lo apropiado y necesario para alcanzar el objetivo perseguido. El principio de proporcionalidad exige que las excepciones a los derechos individuales concilien, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido.

En cuanto a los tribunales nacionales, las principales sentencias que hacen referencia a la edad son las siguientes:

La STC 75/83 decidió en el sentido de no haber lugar a decretar la inconstitucionalidad del artículo 28.2. b. del Decreto 1168/1960, de 23 de mayo, en cuanto exige no

rebasar la edad de sesenta años para tomar parte en los concursos de provisión de la plaza de Interventor de fondos del Ayuntamiento de Barcelona.

La STC 100/1989 de 5 de junio de 1989, recurso 1301/1987, sobre jubilación forzosa por edad en el sistema de clases pasivas, no considera que exista discriminación apelando a un criterio de objetividad. Considera el TC que la edad es un criterio suficientemente objetivo para justificar la desigualdad:

6. Pero dejando aquella cuestión a un lado, no puede hablarse, en el presente caso, de discriminación, ni tampoco de que se haya vulnerado, por ello, el principio de igualdad, al reconocérsele una pensión inferior a las expectativas del recurrente, ya que no toda desigualdad entraña discriminación. Como declara la STC 22/1981, de 2 Jul., puesto que «la igualdad es solo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Y nada más objetivo, en este caso, que una diferencia de edad, teniendo en cuenta que todas las personas que se encuentren en la misma situación del recurrente, respecto de la fecha de su nacimiento, recibirán el mismo trato. Por otra parte, esta alusión a la edad no puede fundar, en términos racionales, el tertium comparationis que entraña toda alegación de discriminación, según tiene declarado este Tribunal en reiterada doctrina. Finalmente, «solo podría aducirse la quiebra del principio cuando dándose los requisitos previos de una igualdad de situaciones entre los sujetos afectados por la norma, se produce un tratamiento diferenciado de los mismos en razón de una conducta arbitraria o no justificada de los poderes públicos» (STC 23/1981, de 10 Jul.).

En la STC 66/2015, de 13 de abril de 2015, se deniega el amparo solicitado por los trabajadores seleccionados para la extinción de su contrato mediante un ERE, utilizando el criterio de la edad superior a cincuenta y cinco años como factor determinante, por entender que:

*En efecto, tal y como tempranamente señaló este Tribunal en relación con la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo, **el sacrificio personal y económico impuesto a determinados trabajadores por razón exclusiva de su edad sólo puede ser legítimo si se ve compensado de forma efectiva, de modo que no suponga una lesión desproporcionada en relación con los fines que persigue la medida adoptada** (SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 9, y 58/1985, de 30 de abril, FJ 7). Siguiendo esta misma línea de razonamiento, la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo en función del menor daño o perjuicio que la situación de desempleo conlleva para determinados sectores de edad, sólo puede considerarse legítima y **proporcionada** si se ve acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la situación de desempleo, sin que en ningún caso pueda considerarse justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación.*

*De este modo, la selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado **siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los afectados**, de acuerdo con lo exigido por la propia legislación laboral.*

En la **sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2012, recurso 147/2011**, se examina un caso en el que la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Aplicación del ERE 29/2006 afectante a la empresa, toma la decisión de incluir en dicho ERE al 15,57% de trabajadores menores de 52 años frente al 100% de trabajadores mayores de 52 años.

La Sala comparte los razonamientos de la sentencia de instancia que le llevan a entender que no existe vulneración del principio de igualdad en la decisión dados los tres puntos básicos que señala: a) *“no estamos ante situaciones iguales, ya que se trata de dos colectivos claramente diferenciados en función de la edad “;* b) *“en los acuerdos alcanzados por los negociadores del ERE, que dieron lugar al Texto Articulado del mismo, se dejó perfectamente claro que la decisión de incluir o no incluir al colectivo de menores de cincuenta y dos años correspondía a la empresa demandada, a diferencia del colectivo de mayores de cincuenta y dos años, donde los negociadores no reservaron la decisión a la empresa, estableciéndose únicamente unos criterios de prioridad relacionados con las necesidades organizativas de la empresa”;* y c) *“las condiciones de desvinculación se sometieron a la Autoridad Laboral, quien los validó en resolución firme de 15-11-2006, no pudiéndose conocer sobre la legalidad de lo resuelto..., debiendo subrayarse, en cualquier caso, que los demandantes no cuestionan la legalidad de los acuerdos citados, limitándose a cuestionar su ejecución por la Comisión Mixta Paritaria...”*

Tratándose, por tanto, de dos colectivos diferenciados (mayores de 52 años unos y menores de 52 años el otro), habiéndose pactado que la inclusión de los segundos en el ERE correspondía a la empresa mediante acuerdos, que no fueron impugnados en su momento y fueron validados mediante la resolución administrativa, resulta que la inclusión minoritaria de los trabajadores menores de 52 años no vulneró el derecho de igualdad de dichos trabajadores, ni constituyó ninguna arbitrariedad, -- no vulnerándose, por tanto, los arts. 14 CE , 4.2 y 17 ET --, ni vulneró lo pactado, -- con respeto de los arts. 1091 , 1255 , 1256 y 1258 Código Civil --, puesto que se ajustó escrupulosamente a lo pactado, al igual que la inclusión del 100% de solicitantes mayores de 52 años.

La reciente **sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 24 de enero de 2023, recurso 2785/2021**, se pronuncia sobre una diferencia de trato en un despido colectivo que consiste en otorgar una menor indemnización a quienes ya han cumplido los sesenta años de edad, decidiendo que no constituye una discriminación por razón de edad.

Para llegar a esta conclusión, el tribunal tiene en cuenta diversos aspectos del pacto alcanzado, como son, por una parte, que se cerró en sede judicial entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, por tanto, es consecuencia de la negociación colectiva; que las indemnizaciones pactadas para todos los trabajadores, con independencia de su edad, mejoraban el mínimo legal aplicable; y que hubo una justificación objetiva, razonable y proporcionada para esa diferencia de trato, ya que los trabajadores de sesenta años o más se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social.

En concreto, el Tribunal Supremo dice lo siguiente:

*En ese contexto **debe calificarse como razonable y proporcionado** que contemple una menor indemnización para quienes ya han cumplido la edad de 60 años, teniendo en cuenta que se encuentran **muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo**, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social en consideración la previsión sobre su financiación del art. 51.9 ET para los procedimientos de despido colectivos de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años.*

A los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión.

En la [sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Andalucía-Sevilla de 3 de febrero de 2022](#), se ventila un supuesto de MSCT en el que la empresa se reserva la posibilidad de no aplicar la medida a los trabajadores que se encuentran más próximos a la edad de jubilación, alegando que pudieran ver afectada su base de cotización a la baja, y reconociendo, también, que al no modificarles las condiciones no pueden optar a la extinción indemnizada del contrato, lo que dada la difícil situación económica de la empresa, le puede convenir desde el punto de vista financiero.

Uno de los trabajadores afectados demanda alegando violación de derechos fundamentales por infracción del art. 14 CE, arguyendo que se le discrimina al no poder optar por la extinción ex art. 41.3 ET ante la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva al excluirse de tal modificación por razón de edad.

El tribunal, para fundar su decisión, analiza no solo la concreta situación del demandante, sino la de la empresa en su conjunto y el resto de los trabajadores, así como la posible afectación de los sistemas de prestaciones públicas que se podrían ver involucrados (INSS Y SEPE), estableciendo lo siguiente:

*La edad, como factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, sólo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad, **luego si los argumentos principales alegados por la empresa para justificar el criterio referente a la edad no constituyen un sacrificio desproporcionado pues la permanencia de los trabajadores más próximos a la edad de jubilación no le es más gravosa, pues lo contrario, ser seleccionados y poder cesar antes en su actividad laboral ex art. 41.3 ET supondría un incremento de costes, dada la crisis empresarial no discutida, y además, esta medida es la que menos perjuicio puede ocasionar a los propios trabajadores al mantener íntegros sus sueldos y las bases de cotización, más se evita el perjuicio que la situación de desempleo supondría para los trabajadores afectados, con lo que entendemos que sí puede convertir la edad próxima a la jubilación en un factor objetivo y no arbitrario de la no selección de los trabajadores afectados por la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva del HP 50 -a sensu contrario la STC 22/1981-***

Así, la no selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado pues se evitan los daños que la extinción de los contratos de trabajo ex art. 41.3 ET produciría en los afectados y en la empresa que podría ir abocada al despido colectivo por agravamiento de la crisis económica, y esto sí afectaría a toda la plantilla.

La **sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 20 de octubre de 2022, rec. 326/2022**, confirma la del **Juzgado de lo Social n.º 42 de Madrid, de 23 de noviembre de 2021**, en la que se ventila el despido de un trabajador de la empresa HUAWEI TECHNOLOGIES, S.L. de 58 años de edad, y se califica como nulo por violación de derechos fundamentales.

La sentencia de instancia recuerda que la edad es una señal protegida frente a la discriminación por nuestro Estatuto de los Trabajadores (art. 17.1 ET).

A este respecto, el artículo 17.1 ET, en consonancia con la Directiva 2000/78, identifica la edad como señal 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, si bien no se establece por el legislador a partir de qué edad el despido puede considerarse discriminatorio.

La empresa argumenta en su recurso de suplicación que, conforme a la doctrina del TC expresada en la ya citada STC 66/2015, de 13 de abril, en un caso de despido colectivo, se acepta el criterio de la edad como elemento adecuado para la selección de los trabajadores afectados siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que se produzcan a los afectados.

A este respecto, la STSJ de Madrid se pronuncia en el sentido de entender no aplicable dicha doctrina al caso, en el que no se ventila un despido colectivo ni se ha adoptado el criterio de la mayor edad en un acuerdo colectivo, además de que no ha quedado acreditada la causa alegada para proceder al despido, cuya improcedencia era admitida por el propio empleador.

Es interesante destacar que en la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 42 de Madrid se valoran las causas esgrimidas por la empresa junto con la prueba practicada, llegando a las siguientes conclusiones:

- α) Sobre la causa objetiva, derivada de la necesidad de reestructuración del departamento, considera que difícilmente puede ser apreciada en un contexto de cuentas saneadas, mantenimiento del proyecto en el que prestaba servicios el actor, el mantenimiento de todos los restantes miembros del comité de dirección y que el puesto de trabajo no se amortiza sino que se cubre con otro trabajador más joven.
- β) Sobre la causa subjetiva, fundada en las últimas valoraciones del trabajador, se acredita mediante la testifical que la última valoración del trabajador había sido alterada en detrimento de este sin justificación alguna.

Así lo explica la sentencia:

Dos son las causas en las que la demandada funda la decisión del despido, circunstancias objetivas derivadas de la necesidad de reestructuración del departamento, que difícilmente puede ser apreciada en un contexto de cuentas saneadas, en el que con independencia de que en el departamento se hayan perdido proyectos –respecto de lo que más allá de las testificales no se aporta documentación fehaciente que lo acredite-, y desconociéndose si ello obedece a una renovación de proyectos que determine que a la vez que algunos se finalizan otros comienzan, lo que sí se conoce es el mantenimiento del proyecto en el que prestaba servicios el actor, el mantenimiento de todos los integrantes del comité de dirección a excepción de él, el mantenimiento de su puesto de trabajo que no es amortizado sino cubierto por otro trabajador más joven (5 años) que el actor, y la total ausencia de prueba no solo sobre la mejor PBC de su sustituto, o sobre la mayor versatilidad para asumir nuevos proyectos, sino especialmente sobre los criterios objetivos –distintos a la edad- que determinan la versatilidad, polivalencia o proyección de un trabajador. Pero es que tampoco cuadra la necesidad de reducir la plantilla en el departamento AMS con la contratación de personal joven (recién salido de la universidad) que los testigos finalmente reconocen que se efectúa.

La segunda causa es de carácter subjetivo, que fundan en las últimas valoraciones del trabajador, circunstancia que queda totalmente desvirtuada cuando se conoce que la persona encargada de evaluar al actor le califica con una B, pese a lo cual RRHH en la ficha de evaluación, conociendo la fecha

de despido del actor, hace constar en ella una C, sin justificar tal valoración, ni en dicha ficha, ni en el acto de la vista. Se comparte la valoración dada por el actor relativa a que más que la decisión de despedir se haya debido a una calificación negativa del actor lo que ha sucedido es que teniendo éste una calificación positiva por parte de su responsable, se le asigna en RRHH una calificación inferior para ocultar la verdadera causa de la decisión, que efectivamente se evidencia como la cercanía de la edad del actor al máximo de 60 años referido en el discurso que en el mes de junio de 2019 da el Presidente de HUAWEI.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid no es firme, por lo que habrá que estar pendiente del pronunciamiento sobre el recurso de casación para unificación de doctrina que realice el Tribunal Supremo.

Tú eres *nuestro* altavoz



**¡SIGUE
NOS!**



@JpDemocracia



jjpdemocracia



**Juezas y Jueces
para la Democracia**

**Juezas y Jueces
para la Democracia**