



NIG: 28.079.00.4-2020/0038957

En Madrid a dieciocho de noviembre de dos mil veinte .

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 33, D. JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ los presentes autos nº 876/2020 seguidos a instancia de D. , D. , D. , D. , D. y D.

contra HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL sobre Despido.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 323/2020

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 05/08/2020 tuvo entrada demanda formulada por D.

, D. , D. , D. y D. contra HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes, celebrándose el acto del juicio el día 16/11/2020, asistiendo por la parte demandante, D. , D. , D. y D. , D. , y D.

, representados por LETRADO D. JON ZABALA OTEGUI y, por la parte demandada, HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L. Representada por LETRADO D. RAFAEL MUÑOZ DE LA ESPADA y abierto el acto de juicio por S.Sª. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

La parte actora precisa que el salario de cada demandante es el que se expone en el escrito de 27-10-20 indicando no obstante que el del Sr. asciende a euros. HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL se opone a la demanda. Con relación al salario fija los que deja expresados en el documento 1 de su prueba obtenidos del promedio de los últimos 12 meses de trabajo. Se allana a la improcedencia de los despidos aun cuando considera que las circunstancias alegadas para ello son ciertas y que los puestos de trabajo se





han amortizado. Niega que se les haya despedido por ser mayores de 50 años, indica que en la plantilla de 920 empleados más de 150 superan esa edad niega que exista una política discriminatoria por la edad si bien manifiesta que se trata de una empresa de tecnología punta que encuentra mejores perfiles en gente joven. Los hechos invocados en las cartas de despido son ciertos y además se ha decidido prescindir de personal por la disminución de beneficios y se ha elegido a los demandados tras una comparativa entre ellos y los compañeros de departamento valorando rendimientos capacidades y cualificaciones. Indica que en el caso de dos demandantes se les cesa por terminación del proyecto al que estaban asignados.

Los demandantes se ratifican en las demandas indican que se producen despidos objetivos sin preaviso ni entrega de indemnización. Que la causa real se fundamenta en la política empresarial diseñada en el discurso de su presidente de 18-6-19 donde habla de que el personal de la empresa permanece en ella hasta los 50 o 60 años, indica que las cuentas empresariales acreditan 41 millones de euros de beneficios. Con relación al salario considera que deben tenerse en cuenta los variables percibidos en los últimos años y no sólo en el anterior y las horas extras para el demandante Sr.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los demandantes han prestado servicios para HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL conforme los datos personales que se indican a continuación:

NOMBRE	EDAD	ANTIGÜEDAD	CATEGORÍA	SALARIO
	51,8	21-05-2007	JEFE PROYECTO	
	52,7	01-04-2000	INGENIERO	
	49,5	26-07-2016	JEFE PRODUCTO	
	52,5	24-05-2004	TÉCNICO COMERCIAL	
	58,2	05-04-2010	JEFE PROYECTO	
	54,7	01-03-2011	DIRECTOR DE CUENTAS	



La edad indicada es la que cada uno tenía al momento del despido.

El salario es el anual considerando lo percibido en variables en los doce meses anteriores al despido.

SEGUNDO.- Todos fueron despedidos en el mes de julio de 2020, en las fechas concretas que se expresan en el hecho 5º de la demanda.

En las cartas de despido se indica que la razón es una reestructuración organizativa del departamento en que cada uno presta servicios, motivada por un descenso en las ventas, excepto en el caso del Sr. [redacted] en el que la reestructuración se vincula a la finalización del proyecto OSS en que trabajaba y en el del Sr. [redacted] en el que la reestructuración no se vincula a ninguna causa pero se indica que no se dispone de ningún puesto de trabajo que se le pueda ofrecer.

TERCERO.- Las cuentas depositadas en el registro mercantil del ejercicio 2019, revelan unos resultados de explotación antes de impuestos de 40.312 miles de euros en 2018 y 41.487 miles de euros en 2019.

A dichas cuentas se anexa la siguiente información sobre la plantilla:

Año 2018: total de trabajadores 1.151 de los que 30 tenían menos de 30 años, 966 entre 30 y 50 años y 156 mayores de 50 años.

Año 2019: total de trabajadores 1058 de los que 49 eran menores de 30 años, 878 tenían entre 30 y 50 años y 131 superaban los 50 años.

Se detallan también los despidos producidos del siguiente modo:

Año 2018: 0 despidos de menores de 30 años, 63 despidos en la franja de 30 a 50 años y 36 despidos de mayores de 50 años.

Año 2019: 1 despido menor de 30 años, 43 despidos en la franja de 30 a 50 años y 18 despidos de mayores de 50 años.

CUARTO.- En 2017 estaban censados en la empresa un total de 1.010 trabajadores de los que 114 (11,29%) eran mayores de 50 años.

De los despidos entre enero de 2019 y septiembre de 2020 el 34,18% eran mayores de 50 años. En el resto de la plantilla (88,71%) se produjeron en este periodo el 65,82% de los despidos.

QUINTO.- El 18-6-2019 el Presidente de HUAWEI Sr. [redacted] pronunció el discurso sobre gestión de liderazgo dirigido a todos los empleados que se aporta como documento 132 por la parte actora y se da por reproducido.

En dicho discurso 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.

Realizaba diversas conclusiones sobre liderazgo en la empresa entre las que destaca el propósito de estudiar y diseñar sistemáticamente un mecanismo para que los gerentes salgan. Y se indica: *es necesario un mecanismo de salida efectivo, porque el ancho y la suavidad del canal de salida determinarán la velocidad y la dificultad de reemplazar lo viejo por lo nuevo. Por lo tanto, es muy importante estudiar y optimizar nuestro mecanismo de salida del gerente. Si las posiciones siempre están ocupadas, no habrá vacantes. Como resultado, los nuevos gerentes jóvenes, así como otros tipos de talentos de alto potencial, no tendrán oportunidades para ser promovidos o asignados a trabajos importantes. Debemos aprender buenas prácticas de la industria. El ejército de los Estados Unidos tiene un mecanismo de gestión de reemplazo de oficiales. Si un oficial de combate se ha mantenido en una posición durante un cierto número de años, pero no ha sido promovido y no puede adaptarse a otras posiciones, sólo puede salir.*

En otra conclusión se indicaba que *durante la guerra debemos enfocarnos en dos cosas: la salida de lo no calificado y el reclutamiento de grandes mentes: debemos ajustar la estructura de la fuerza laboral y acelerar el ritmo de reemplazar los viejo con lo nuevo. Mientras mantenemos bajo control el tamaño de nuestra fuerza laboral, debemos retener a los que queremos y dejar ir a aquellos que ya no está calificados. Necesitamos dejar espacio para el reclutamiento, especialmente grandes mentes y talentos que los dominios clave necesitan con urgencia.*

SEXTO.- Consta celebrado acto de conciliación ante el SMAC

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos se declaran probados atendiendo a los siguientes elementos de convicción:

- hecho 1º: sólo es controvertido el salario de los demandantes. Se valida a los efectos de este litigio el que el empresario propone obtenido del promedio de lo percibido entre retribución fija y variable en los 12 meses anteriores a los despidos. No se admiten los cálculos de la parte actora en los que atendiendo a su mejor interés fija para cada demandante un periodo distinto y más amplio para la determinación de la retribución promedio, apartándose así del salario real al momento del despido. Tampoco se admite añadir en el caso del Sr. la cuantía que ha percibido por horas extras al tratarse de una partida irregular en su obtención y cuantía, tal como evidencia lo que se manifiesta en escrito que se presentó el 27-10-2020.

- hecho 2º: conforme las cartas de despido que ambas partes aportan

- hecho 3º: se obtiene de las cuentas anuales del ejercicio 2019 del empresario y depositadas en el registro mercantil y que obran al documento 137 de la parte actora

-hecho 4º: se obtiene del testimonio del Sr. , miembro del comité de empresa y de los documentos 139 y 130 que se aportan y que han sido elaborados por él a

partir de los datos censales de 2017 entregados por el empresario al momento de las elecciones sindicales y de los datos sobre plantilla y despidos que se aportan por el empresario al comité correspondientes al periodo enero de 2019 y septiembre de 2020

- hecho 5º: por el documento 132 de la parte demandante.

SEGUNDO.- Admite el empresario la improcedencia de los despidos, pero rechaza que constituyan una decisión discriminatoria por razón de la edad tal como se fundamenta en la demanda, precisando que las razones organizativas expresadas en las cartas se corresponden con la realidad: descenso en las ventas y terminación de proyectos.

Se indica en el art. 181.2 LRJS que *En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental a libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

TERCERO.- La parte actora aporta una serie de datos indiciarios que permiten elevar a la categoría de sospecha fundada que fueron despedidos los demandantes por alcanzar una edad determinada, los 50 años. Dichos indicios serían los siguientes:

- Que todos los demandantes superan dicha edad al momento del despido excepto el Sr. que tenía 49,5 años
- Que conforme los datos obtenidos en las cuentas anuales en 2018 el 23,07% de los trabajadores mayores de 50 años son despedidos y sólo el 6,5% de los trabajadores de la franja de 30 a 50. En 2019 los despedidos mayores de 50 años son un 13,7% de esa franja de edad y sólo el 4,9% de los trabajadores de la franja entre 30 y 50 años
- También queda demostrado que 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
- Que 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.
- Que por el Sr. , director de operaciones, testigo propuesto por el empresario se manifestó que se necesitaba de gente con profundos conocimientos técnicos en materia informática y de comunicaciones siendo más fácil encontrar estos perfiles entre la gente joven. Al mismo tiempo reconoce que se había visto la empresa obligada a asumir personal de mayor edad proveniente de diversos proveedores.

CUARTO.- Frente a estos datos indiciarios de una discriminación por razón de la edad, el empresario alega que han existido razones objetivas que justificaron su decisión.

Se admite que aun cuando las cartas de despido no resulten como en este caso mínimamente esclarecedoras de las causas de la decisión extintiva, es posible que a efectos de oponerse a la tacha discriminatoria, puedan en el acto de juicio, alegarse y en su caso acreditarse, la existencia de razones suficientemente probadas que justifiquen que la decisión empresarial respondía a una causa objetiva y razonable desvinculada de todo propósito discriminatorio.

Se alega que los demandantes son despedidos porque se había producido un descenso en las ventas de los departamentos en que prestaban servicios y porque en dos de ellos habían finalizado los proyectos para los que estaban adscritos.

Estas circunstancias objetivas no se dan por acreditadas ya que la única prueba practicada es el genérico testimonio del director de operaciones.

Se alega a continuación que en cada departamento se decide prescindir de las personas que han alcanzado peores evaluaciones que son los demandantes.

Se aporta para ello un documento, 5 de la prueba, consistente en una tabla cuyo autor y fuentes se desconocen. Tampoco se puede de ese documento alcanzar la conclusión de que los demandantes hubieran alcanzado evaluaciones negativas o de poca puntuación ya que se ignoran los criterios de calificación y quienes los adoptaron. Y además tampoco se presenta una comparativa para acreditar que si así fuera, su capacidad de lograr objetivos estaba por debajo de compañeros comparables.

En consecuencia 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 y que tal decisión se corresponde con el resto de indicios narrados en el FJH anterior.

En cambio, la demanda no contrapone razones objetivas acreditadas que eludan la sospecha discriminatoria.

QUINTO.- Debe tenerse en cuenta que el factor edad puede invocarse no sólo para la pérdida del empleo, sino también para su acceso.

Así el TJUE ha tenido la ocasión de resolver controversias en las que se fijaba un tope máximo de edad para concurrir a determinadas profesiones (casos Wlf C 229/08, Vital Pérez C-416/13 o Salaberría C-258/15 entre otros).

Y también ha analizado otros supuestos en los que se establecían reglas legales o convencionales en materia de jubilación forzosa (caso Palacios de la Villa C 411/05, que promovió este juzgado o caso Rosenbadt C-45/09) y en otros casos se ha pronunciado en relación con la extinción de contratos llegada una determinada edad para determinadas profesiones (caso Georgiev C-250/09 para profesores universitarios o caso Prigge C-447/09 para pilotos). Otro bloque de sentencias se ha pronunciado acerca de la legitimación para despedir por razón de edad vinculada esta circunstancia al acceso a la jubilación (por todas, caso Fuchs C-159/10).

SEXTO.- En el presente caso no estamos en presencia de norma legal, convencional o contractual alguna en la que el empresario se apoye para el despido de los demandantes. Este se fundamenta exclusivamente en su poder de dirección que arrastra la facultad de extinguir unilateralmente el contrato, por lo que la controversia se centra en determinar si tales decisiones resultan discriminatorias.

La edad suscita el interrogante de cuándo esta seña identitaria de la persona se encuentra necesitada de protección frente a la discriminación.

En materia de empleo 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.

Pero el legislador con carácter general no determina a partir de qué edad puede considerarse que un despido constituya un acto discriminatorio por este motivo.

SÉPTIMO.- Ante la ausencia de una regla legal en tal sentido y para el caso concreto que se juzga es adecuado fijar dicha edad en los 50 años, tal como se propone en la demanda, lo que significaría que todo despido llevado a cabo en HUAWEI que afectara a personas de edad superior podría ser tachado de discriminatorio.

Y las razones para ello serían las siguientes:

- el discurso del Sr. ██████████ 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, para detallar la composición de la plantilla y los despidos atendiendo a la edad establece los 50 años como fecha relevante para ello
- 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 relevante para acceso a prestaciones de Seguridad Social vinculadas a la objetivación de que a partir de esa fecha existe mayor dificultad de acceso al empleo. Así 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.

Por lo tanto se considera relevante para calificar la conducta de discriminatoria que el despido de los demandantes se haya producido superada esa edad de 50 años, lo que excluiría de la pretensión al Sr. ██████████ que no ha alcanzado esa edad, tal como se indicará en el fallo.

OCTAVO.- Y como quiera que en este caso se enjuicia el despido de cinco trabajadores que alcanzaron la edad de 50 años y no existen causas razonables que justifiquen tal decisión, estos despidos se deben calificar 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.

Sus consecuencias serán la obligada e inmediata readmisión de estos trabajadores en sus puestos de trabajo con el abono de los salarios de tramitación devengados dese que el despido tuvo lugar y hasta que la readmisión se lleve a cabo.

En el caso del demandante Sr. ██████████ 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, no puede así calificarse



la medida empresarial, lo que determina que el fallo establecerá la improcedencia con las consecuencias previstas en el art. 110 LRJS.

NOVENO.- El art. 182.1.d) LRJS establece que declarada la vulneración de derechos fundamentales o apreciación de discriminación la sentencia *Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.*

Y el art. 183 indica que:

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

Dado que de forma expresa la parte actora interesa que sean resarcidos con una indemnización por daños morales que cifra en 50.000 euros para cada demandante, procede de conformidad con la normativa aplicable y la pretensión ejercitada, entrar a resolverlo.

Tal como prevé el legislador y reitera la jurisprudencia, por todas STS de 17.-12-2013 rec 109/12

"Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria del demandante a la reparación del daño moral, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la podía determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS)"

Indica la STS de 24-10-2019, recurso 12/2019 que el art. 183.2 LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (la utópica restitutio in integrum), sino también la de prevención general (STS/4ª de 5 febrero y 13 julio 2015 - rec. 77/2014 y 221/2014 , respectivamente-, 18 mayo y 2 noviembre 2016 - rec. 37/2015



y 262/2015, respectivamente -, y 24 enero y 19 diciembre 2017 - rcud. 1902/2015 y 624/2016, respectivamente-)."

Siendo esta la base general sobre la que discurre el establecimiento de la condena indemnizatoria por daños morales, para su fijación este juzgador no ha tenido en cuenta la cuantía prevista en la LISOS para fijar el precio de las multas por infracción de normas laborales ya que aun cuando en ocasiones se ha venido empleando como criterio orientativo avalado por el TS, su finalidad no responde al resarcimiento en los daños morales causados a los trabajadores ni permite al juzgador actuar con la prudencia y equilibrio necesarios en este tipo de controversias cuya solución ha de estar muy vinculada al caso concreto y las peculiaridades de las partes en litigio.

Pero sí considera este juzgador que para intentar en la medida de lo posible establecer unos criterios mínimamente coherentes y que doten a la cantidad a abonar, resarcitoria y preventiva, de una mínima seguridad jurídica pueden ser tenidas en consideración las siguientes circunstancias:

Que los daños a derechos fundamentales prestacionales pesan menos que los daños que afecten a la personalidad y muy especialmente a los de tipo discriminatorio

- 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.

Para valorar todo ello en el presente caso además debe atenderse a la concreta política empresarial en materia de RRHH desplegada por HUAWEI materializada en el discurso de su presidente Sr. [REDACTED] que consta aportado como documento 132 y se ha dejado referido en el hecho 5º probado.

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.

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.

Y además coloca al trabajador despedido por alcanzar una determinada edad en una situación gobernada por sensaciones como el sufrimiento, el dolor, la incertidumbre, la angustia y la ansiedad.



Quien por esta causa ha sido despedido injustamente se cuestiona su estima y zozobra ante la pérdida de un empleo y la dificultad notoria de lograr otro precisamente por razón de su edad.

Todas estas consideraciones valoradas en su conjunto y puestas en relación con los hechos probados determinan que se establezca como indemnización por los daños morales padecidos la suma para cada demandante, excepto el Sr. _____, de 20.000 euros.

DÉCIMO.- Finalmente indicar que se rechaza la solicitud de abono de preaviso ya que se ha declarado la nulidad de los despidos con la reposición de todos los perjuicios causados.

Tampoco ese preaviso correspondería al Sr. _____ y por cuanto que también ha sido plenamente resarcido con la superior indemnización reconocida por la improcedencia del despido.

UNDÉCIMO.- Al apreciarse que los acontecimientos enjuiciados pueden también ser constitutivos de infracción de normas laborales, se acuerda remitir copia de esta sentencia a la Inspección de Trabajo.

DUODÉCIMO.- Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación conforme el art. 191.3.a) LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Estimo parcialmente la demanda y:

A) declaro la nulidad de los despidos de los Sres.

_____, _____ y _____ adoptados por la mercantil HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL y la condeno a que les readmita de forma inmediata en sus puestos de trabajo con abono de los salarios de tramitación devengados desde dichos despidos hasta que la readmisión tenga lugar

B) se condena además a HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL a que abone a dichos demandantes una indemnización de 20.000 euros a cada uno de ellos por daños morales con causa en haber sido discriminados en el empleo por razón de su edad

C) declaro la improcedencia del despido de D. _____ y condeno a HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA SL a que le readmita en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación devengados a no ser que en los cinco días desde la notificación de esta sentencia opte por indemnizarle con la suma de _____.

Se acuerda remitir copia de esta sentencia a la inspección de trabajo por si los hechos en ella detallados pudieran ser constitutivos de infracción de normas laborales.





MODO DE IMPUGNACIÓN.- Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2806-0000-61-0876-20 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2806-0000-61-0876-20.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

