

SAN de 5 de junio de 2015, recurso 77/2015

Despidos colectivos que afectan a trabajadores mayores de 50 años (acceso al texto de la sentencia)

La DA 16ª de la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, introdujo una importante novedad en relación con los despidos colectivos en los que se incluye a trabajadores de 50 o más años, al imponer en estos casos a las empresas que llevan a cabo esos despidos, cuando se hallan en una situación económica positiva, obligaciones económicas directamente relacionadas con la protección social de esos trabajadores. En su redacción actual, esta disposición establece que **las empresas de más de 100 trabajadores con beneficios económicos en los términos legalmente previstos, cuando despidan colectivamente a trabajadores mayores de 50 años, deberán aportar al Tesoro Público las cantidades económicas necesarias para afrontar el pago de prestaciones y subsidios por desempleo de estos trabajadores, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social**. Esta obligación únicamente será exigible cuando el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

En esta sentencia, la AN entiende que la DA 16ª de la *Ley 27/2011* lo que en realidad pretende es la protección de los trabajadores de 50 o más años en una situación de grave crisis de empleo en que la pérdida de su trabajo generaría enormes dificultades para la recuperación del empleo derivadas de la realidad de nuestro mercado de trabajo. No obstante, la medida no tiene carácter absoluto, e incluso entiende la Sala que es notoriamente limitada, puesto que no afecta a todas las empresas que llevan a cabo este tipo de despidos, sino a las que tienen un número mínimo de trabajadores (500 en el momento en que se produjo el despido que se juzga en esta sentencia). Lo cierto es que actualmente se ha ampliado el número de empresas afectadas al bajar el límite a 100 trabajadores, pero tal ampliación se ha paliado al exigir que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años sea superior al porcentaje de trabajadores de esa edad sobre el total de trabajadores de la empresa.

Concluye la AN que, **dado que la norma persigue un objetivo socialmente loable, en ningún caso puede ser considerada injusta o desproporcionada, ya que pretende evitar que los costes de las medidas empresariales recaigan en los trabajadores de mayor edad, debiendo pues asumir la empresa en estos casos unos costes económicos adicionales que tienen por finalidad evitar la socialización de los costes de su decisión**. Finalmente, se dispone que **entre los costes que deberá soportar la empresa por la decisión de despedir a trabajadores mayores de 50 años se incluirán aquéllos que afecten a trabajadores despedidos individualmente pero por motivos no inherentes a la persona del trabajador**, ya que se trata de despidos disciplinarios cuya improcedencia se ha reconocido por la demandante en acta de conciliación o en las cartas de despido y en documentos posteriores, habiéndose reconocido incluso, por sentencia judicial, en uno de los supuestos.