Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 161-181

La edad en los despidos colectivos: ¿criterio de protección o discriminación? A propósito de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2025

Age in collective redundancies: a criterion for protection or discrimination? Regarding the National Court ruling of 15 October 2025

Bianca Carolina Pigino
Contratada Predoctoral Formación Doctores Ley 14/2011 FPI[1]
Universidad de Granada
https://orcid.org/0009-0001-6035-1748

Sumario

1. **Introducción**
2. **El criterio de edad en los procesos de reestructuración empresarial**
   2.1. La doctrina judicial
3. **Análisis de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2025**
   3.1. Hechos probados y planteamiento del conflicto
   3.2. Justificación objetiva de la exclusión de los trabajadores maduros
   3.3. Vulnerabilidad laboral y dificultad de recolocación
4. **Conclusiones**
5. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 22/1/2026
Fecha Revisión: 18/2/2026
Fecha Aceptación: 25/2/2026

Cita Sugerida: CAROLINA PIGINO, B.: «La edad en los despidos colectivos: ¿criterio de protección o discriminación? A propósito de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2025». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 18 (2026): 161-181.

[1] El artículo es parte de la ayuda PID2023-153014OB-I00, financiado por MCIU/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+ en el marco del Proyecto PID2023-153014OB-I00 Protección social y trabajo de las personas mayores en un contexto de transformación digital y envejecimiento activo.

Resumen

El trabajo analiza el tratamiento del criterio de la edad en los procesos de reestructuración empresarial tomando como referencia la Sentencia de la Audiencia Nacional 140/2025 de 15 de octubre de 2025. La resolución legitima la exclusión de los trabajadores mayores de 55 años del proceso de despido colectivo e incorpora de forma expresa la noción de vulnerabilidad de los trabajadores maduros. Asume especial relevancia en cuanto desplaza el control judicial desde una verificación meramente formal de la justificación empresarial hacia un examen material de los efectos reales de las medidas extintivas. Se concluye subrayando los retos que este giro interpretativo plantea para la protección efectiva de los trabajadores maduros en los procesos de reestructuración de plantilla.

Palabras clave

Trabajadores maduros; despido colectivo; reestructuración empresarial; discriminación por razón de edad; vulnerabilidad laboral.

Abstract

The paper analyses the treatment of the age criterion in corporate restructuring processes, taking as a reference National Court Ruling 140/2025 of 15 October 2025. The ruling legitimises the exclusion of workers over the age of fifty-five from the collective dismissal process and expressly incorporates the notion of vulnerability of mature workers. It is particularly significant in that it shifts judicial control from a purely formal verification of business justification to a substantive examination of the actual effects of the redundancy measures. It concludes by highlighting the challenges that this interpretative shift poses for the effective protection of mature workers in workforce restructuring processes.

Keywords

Mature workers; collective dismissal; corporate restructuring; age discrimination; labour vulnerability.

1. INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo español, en línea con el de los países de su entorno, se caracteriza por la persistencia de importantes dificultades de empleabilidad en los extremos del ciclo vital laboral, afectando tanto a los trabajadores jóvenes como, de manera especialmente intensa, a los trabajadores de edad madura. En el caso de estos últimos, tales dificultades se vinculan habitualmente a factores como la presunta menor capacidad de adaptación a los cambios organizativos y productivos de la empresa, así como a su proximidad al acceso a las prestaciones de jubilación, elementos que adquieren una relevancia singular en los procesos de ajuste y reestructuración de plantillas.

Una de las primeras aproximaciones a los trabajadores de edad madura subyace en el Decreto 2461/1966, de 13 de agosto, sobre el empleo de los trabajadores de edad madura, fijando su delimitación en los 45 años, sin embargo, será preciso prescindir de tal consideración por los marcados condicionantes que han modificado drásticamente las condiciones de trabajo y la esperanza de vida de las personas adultas en el primer cuarto del siglo XXI. Luego, en ausencia de una definición legal vigente y atendiendo a los criterios doctrinales y técnicos más consolidados, cabe acoger la delimitación propuesta por el Consejo Económico y Social[2], que identifica a los trabajadores maduros como aquellos comprendidos entre los 45 y los 64 años, distinguiendo, a su vez, entre mayores de 45 y mayores de 55 años.

El protagonismo creciente de este colectivo en el mercado de trabajo español responde al progresivo envejecimiento de la población activa, derivado del aumento de la esperanza de vida, las bajas tasas de natalidad y el retraso paulatino de la edad legal de jubilación. Sin embargo, esta mayor presencia cuantitativa no se traduce necesariamente en una posición reforzada desde el punto de vista cualitativo, sino que, por el contrario, sitúa a los trabajadores maduros en una posición de especial vulnerabilidad frente a los procesos de reestructuración empresarial, particularmente en contextos de despido colectivo. Nótese que desde el año 2024 la tasa de desempleo de España entre los mayores de 55 años destaca entre los países europeos[3], dato que contrasta con la representatividad elevada de este colectivo en el mercado laboral, representando un 35% de la población activa en España[4].

En este escenario, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social han reconocido progresivamente la edad como un factor transversal de las relaciones laborales[5], configurándola, al mismo tiempo, como un motivo clásico de discriminación y como un posible criterio legítimo de diferenciación orientado a la protección de un colectivo estructuralmente más expuesto a la exclusión del empleo. Esta ambivalencia convierte a la edad en un parámetro jurídico especialmente conflictivo, cuya utilización exige una ponderación cuidadosa entre el principio de igualdad y la libertad de organización empresarial.

En este contexto, el presente estudio se propone analizar, desde una perspectiva doctrinal, la tensión existente entre la función tuitiva del Derecho del Trabajo, materializada en la prohibición de

[2] Álvarez Cortés. J. C.: «Políticas activas y pasivas de empleo para las personas de edad avanzada». En VV.AA.: *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de Recursos Humanos,* Morales Ortega, J. M. (Dir.), Laborum, 2016, pp. 80-82.

[3] Consejo Económico y Social de España (CES): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 2024*, Economía, trabajo y sociedad, 2025. Disponible en https://www.ces.es/memorias

[4] Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco «La población activa mayor de 55 años crece un 63% en la última década y, por primera vez, supera los 5 millones de personas en España», 2024. [consulta: 12 de enero de 2026]. Disponible en: https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/la-poblacion-activa-senior-ya-supera-5-millones-personas-espana/

[5] Pérez Amorós, F.: «Configuración y significación de los trabajadores de edad: notas introductorias», Barcelona, *Documentación Laboral*, 2017*,* núm. 12, vol. IV, pp. 17-27.

la discriminación por razón de edad, y la autonomía empresarial en los procesos de reestructuración de plantilla, con especial atención a su proyección en el ámbito del despido colectivo y al tratamiento jurisprudencial de los trabajadores maduros; todo ello a través del análisis de la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2025[6], dictada en un procedimiento de despido colectivo, en la que se aborda de forma expresa la utilización de la edad como criterio relevante en los procesos de reestructuración de plantilla. La resolución resulta particularmente significativa en la medida en que reconoce la especial vulnerabilidad de los trabajadores mayores de 55 años y afronta la compleja delimitación entre diferencia de trato legítima y discriminación prohibida por razón de edad en el contexto de los ajustes colectivos de empleo.

2. EL CRITERIO DE EDAD EN LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

La práctica empresarial recurrente en España, desde hace décadas, ha tenido como protagonistas indiscutidos a las personas trabajadoras maduras en los procesos de reestructuración empresarial; esto es, el ajuste de la plantilla en ocasión a crisis financieras o, a sensu contrario, crecimiento del proyecto productivo. En este contexto, el factor etario ha asumido un rol relevante y largamente contestado por los trabajadores afectados o más bien, sus representantes en sede judicial.

En efecto, la edad es uno de los diversos criterios que fundamenta los principios de prohibición de discriminación e igualdad, principios ambos reconocidos en la legislación nacional, comunitaria e internacional. Sin embargo, en reiteradas ocasiones se ha puesto en evidencia la laxitud de los poderes públicos – y de los operadores jurídicos – a la hora de interpretar y aplicar acertadamente este criterio. Se ha afirmado en numerosas ocasiones que se trata de un criterio legítimo siempre que se apele al mismo (esencialmente en los procesos de despido colectivo) de manera justificada y con medidas que resulten razonables. Manifestación que sería del todo conflictiva si se tratase de otras de las circunstancias que sustancian el principio de igualdad.

Se trata, en definitiva, de una tendencia que se distancia de la célebre estrategia de envejecimiento activo[7] en el marco laboral fomentada por los legisladores de todos los niveles a principios de la década de los dos mil.

En el ámbito internacional destaca, a mero título ejemplificativo, aunque sin valor vinculante, el Informe IV de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), número 102 del año 2013 que, bajo la rúbrica de «Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico» atiende a la necesidad de superar mitos y estereotipos de los trabajadores maduros, todo ello mediante las buenas prácticas en materia de gestión de la edad. El Informe señala que «La legislación sobre la discriminación por motivos de edad […] debe velar por que el factor edad no incida en la contratación o el despido de estos trabajadores»[8]. Otro ejemplo, aun sin valor vinculante alguno, se encuentra recogido en la Recomendación de la OIT sobre los

[6] SAN. Sala de lo Social. Núm. 140/2025 de 15 de octubre de 2025. (N.º de Recurso: 238/2025) ECLI:ES:AN: 2025:4385.

[7] El Parlamento Europeo en la Resolución de 9 de septiembre de 2015, sobre el Informe sobre la puesta en práctica, los resultados y la evaluación general del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional de 2012 (2014/2255(INI)) definía el envejecimiento activo como proceso de optimización de las oportunidades de salud y participación en la sociedad con el fin de mantener un buen nivel y calidad de vida a medida que las personas envejecen.

[8] Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Informe IV. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_211079.pdf

trabajadores de edad, número 162 de 1980, que ya desde entonces reconocía la necesidad de afrontar el problema de empleabilidad de los trabajadores de edad[9].

A escala comunitaria, la Directiva 2000/78/CE y el art. 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prescriben la prohibición de discriminación por razón de la edad, cual derecho humano fundamental.

En relación con el primero de los textos normativos mencionados, se prescribe en su artículo primero, que la Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. A continuación, el art. 2, rubricado «Concepto de discriminación», tras definir la discriminación indirecta – que ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas – procede a contemplar dos excepciones a aquella, la primera de ellas, mayormente significativa en esta sede, prescribe que no se considerará que existe discriminación cuando una disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una *finalidad legítima* y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

En análogo sentido se pronuncia el singular artículo sexto del mismo cuerpo jurídico. Recuperando del art. 2 los principios de finalidad legítima y medios adecuados y necesarios, prescribe que se excluye la discriminación cuando en el marco del Derecho nacional la actuación esté justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y que, nuevamente, los medios para lograr este objetivo sean adecuados y necesarios.

Sobre este último precepto se consolidará el criterio jurisprudencial prevalente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) en materia de trato diferenciado por razón de la edad; sentencias todas ellas que respaldan las medidas llevadas a cabo por empleadores como derivación directa del margen de actuación estatal establecido en la Directiva respecto a la fijación de los límites del trato discriminatorio por razón de la edad. Entre ellas, Mangold (Asunto C-144/04 de 2005), Palacios de la Villa (asunto C-411/05 de 2007), Fuchs y Köhler (Asunto C-160/10 de 2011).

La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea pone de manifiesto que el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE, al permitir la justificación de diferencias de trato por razón de edad, ha operado en la práctica como un instrumento de notable elasticidad interpretativa, facilitando la admisión de diversas justificaciones empresariales para la extinción de los contratos de trabajadores próximos a la edad de jubilación. En una línea similar se han pronunciado distintos órganos jurisdiccionales nacionales, como se analizará seguidamente, si bien no siempre con un control suficientemente estricto del juicio de proporcionalidad exigido.

En el plano normativo nacional, la Constitución Española (en adelante CE) consagra en su artículo 14, el principio de igualdad, precisamente la prohibición de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o «cualquier otra condición o circunstancia personal o social». La ausencia de alusión expresa de la edad en el precepto no es óbice para su exaltación como criterio sobre el que se funda la prohibición de discriminación y, por ello, legítimo de protección por la carta magna. En este sentido se pronunciaba el Tribunal Constitucional en el Fundamento de

[9] Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Recomendación sobre los trabajadores de edad*, Ginebra, 66ª reunión CIT (n. 162), 1980.

Derecho tercero de la Sentencia número 75/1983, de 3 de agosto[10], cuyo tenor literal expone que «la edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el artículo 14, pero no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, carácter de circunstancia personal que debe predicarse de la edad; de modo que la edad […] es una de las circunstancias comprendidas en el artículo 14 y en el artículo 23.2, desde la perspectiva excluyente de tratos discriminatorios». Así, la edad se incorpora, indirectamente (pero con el mismo valor jurídico que las demás), al catálogo de circunstancias sobre la que pueden versar los actos discriminatorios, en todas las dimensiones vitales, y con ello, también en el plano laboral.

El derecho a no sufrir discriminaciones por razón de edad viene reconocido también en el art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Cabe añadir, no obstante, que el apartado segundo del art. 4 establece una justificación a la diferencia de trato, de manera similar al art. 6 de la Directiva 2000/78/CE, cuando aquella se base en alguna conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla. Sobre la proporcionalidad de los medios se había pronunciado el Tribunal Constitucional meses antes en la Sentencia 40/2022 de 21 de marzo al señalar que el principio de igualdad, «no solo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida»[11].

Asimismo, una de las normas marco en relación a los derechos y obligaciones de los trabajadores, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), en el art. 17 precisa que se entenderán nulos y sin efecto las actuaciones que discriminen de forma directa o indirecta los trabajadores por razón de edad o discapacidad […]. Ahora bien, no pasa desapercibido el art. 4 apartado segundo según el cual, en las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad *dentro de los límites marcados por esta ley*, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, […]. Nótese la marcada aclaración operada por el precepto en orden a incluir limitaciones – únicamente – respecto a la discriminación por razón de edad. Luego, sería la voluntad legislativa, la encargada de demarcar dentro de qué limites los tratos diferenciales entre las personas de determinada edad resultan legitimas y permitidas.

Siguiendo la lógica normativa no resulta en absoluto llamativo que en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017[12] los agentes sociales firmantes contemplasen como instrumentos adecuados a la creación de empleo y el rejuvenecimiento de plantillas las jubilaciones anticipadas y las medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas. Medidas incorporadas con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social. Ley que, paradójicamente, incorporaba en la Disposición adicional decimosexta una nueva aportación económica por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios[13], indiciariamente, con aras en disuadir la extinción de contratos de trabajo de trabajadores maduros.

[10] STC número 75/1983, de 3 de agosto. Cuestión de inconstitucionalidad número 44/82. Publicado en «BOE» núm. 197, de 18 de agosto de 1983. Referencia: BOE-T-1983-22275.

[11] STC 40/2022, de 21 de marzo de 2022, Sala Segunda. Recurso de amparo 2524-2020. Publicado en «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 2022. Referencia: BOE-A-2022-6994.

[12] Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. Publicado en «BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2015. Permalink ELI: https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/(1)

[13] Sobre esta medida se hará referencia en el apartado 3.2. del presente artículo.

De las referencias normativas nacionales, pero también comunitaria, se deduce que la edad, no aparece en el plano legislativo como un criterio absoluto de no discriminación. No es irrazonable, a este punto, que Fernández García considere que «la edad es la "hermana pobre" de las causas de discriminación porque, además de que su tutela es facultativa y de ámbito limitado (empleo y ocupación), está sujeta a un mayor número de excepciones que justifican el tratamiento desigual, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional»[14]. Este argumento es trascendental por la potencialidad de afectación de todos los trabajadores, independientemente al sector que pertenezcan.

Es por ello que la edad, como se ha adelantado anteriormente, constituye un factor especialmente complejo desde el punto de vista jurídico, al tratarse de una circunstancia inherente a toda trayectoria laboral, sujeta a una variación inevitable de todos los trabajadores y trabajadoras, independiente su efectiva ocupación. Así, las diferencias de trato basadas en la edad han sido reiteradamente justificadas por la normativa y la jurisprudencia mediante la invocación de la legitimidad de los fines perseguidos y la superación de los juicios de adecuación y proporcionalidad de las medidas extintivas. No obstante, indudablemente esta construcción plantea relevantes problemas desde la óptica del principio de igualdad y no discriminación, al permitir, en determinados supuestos, la normalización de prácticas empresariales que inciden de forma especialmente intensa sobre los trabajadores de mayor edad.

2.1. La doctrina judicial

En el plano judicial, hasta el año 2015, era práctica frecuente la desestimación de las demandas de impugnación de procesos de despido colectivos en los que el criterio de afectación (único o prevalente) se articulaba respecto a los trabajadores de más edad. Con carácter general, el criterio de la edad biológica, sin algún otro sustento factico, se aplicaba indiscriminadamente como criterio de selección justificado a pesar del reconocimiento normativo de no discriminación e igualdad. En efecto, durante décadas, se expulsó a los trabajadores de más edad por la vía de los despidos colectivos; para Rodríguez-Piñero Royo[15] se aplicaba una especie de «teoría del mal menor» por la cual la destrucción del empleo de estos colectivos resultaba la opción menos gravosa en términos sociales ya que se permitía el acceso prematuro a una jubilación (siendo una decisión impuesta a los trabajadores como compensación suficiente ante el paro).

La elección de los trabajadores maduros era considerada justificada, proporcional y no discriminatoria por tener aquellas expectativas laborales más cortas que los trabajadores más jóvenes y por el beneficio general del proyecto empresarial y del resto de trabajadores de la plantilla. Así lo manifestaba la sentencia Tribunal Supremo de 15 de junio de 2005 al entender que «el mantenimiento de las relaciones laborales de trabajadores próximos a la edad de jubilación repercutiría negativamente, a corto y medio plazo, en la delicada situación económica de la empresa que, una vez ajustada su plantilla, se vería obligada, casi inmediatamente, a sustituir a esos trabajadores, según fueran llegando a la edad de jubilación forzosa, con el coste económico añadido que comporta la formación e integración en la empresa de los nuevos trabajadores que se fueran incorporando»[16], o la Sentencia

[14] Fernández García, A.: «Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2024, vol. 12, n. 3, pp. 337-367.

[15] Rodríguez-Piñero Royo, M.: «Entre el mal menor y el daño insostenible: el despido colectivo y los trabajadores de edad», *Trabajo, persona, derecho y mercado*, 2016. [consulta: 10 de enero de 2026]. Disponible en https://grupo.us.es/iwpr/2016/09/30/entre-el-mal-menor-y-el-dano-insostenible-el-despido-colectivo-y-los-trabajadores-de-edad/#_ftnref66

[16] STS de 15 de junio de 2005 (Recurso 7284/2000).

de la Sala contencioso administrativo[17], de 9 de marzo de 2011 al prever que «parece razonable que los trabajadores afectados por las medidas de ajuste de plantilla sean aquellos que se encuentran más próximos a la edad de jubilación y, consiguientemente con unas expectativas laborales muy cortas, sin que ello comporte lesión del art. 14 de la CE»[18].

Este es el esquema que se utilizaría seguidamente por los tribunales de instancias inferiores, que justificarían la afectación de los trabajadores mayores por razones de eficiencia y de rentabilidad de la empresa.

La tendencia judicial experimentó una significativa modificación con la ilustre sentencia del Tribunal Constitucional 66/2015, de 13 de abril[19]. El Tribunal rechazó la existencia de discriminación en un despido colectivo en el que la edad se utilizó como criterio de selección, legitimándolo por el escaso sacrificio que habría significado en el caso tal medida para los trabajadores maduros (en virtud de la mayor protección social brindada a este colectivo de trabajadores, respecto a los demás)[20]. El TC, en esta ocasión, «elige como canon de legitimidad un enfoque típico del análisis económico costes/beneficios individual o contractual, a fin de darle contenido al juicio de proporcionalidad, característico del método de ponderación de derechos –prohibición de discriminación, por un lado, libertad de empresa, por otro –»[21].La sentencia esgrime que supone un menor perjuicio para los trabajadores de más edad, dada la mayor protección social brindada lo que convertiría la edad próxima a la jubilación en un factor objetivo y no arbitrario de selección.

Ahora bien, la novación emerge en el análisis por parte del tribunal de la segunda de las fundamentaciones dadas por la empresa demandada para explicar el trato desigual. En efecto, al ratificar que el criterio de la edad se justifica en estas situaciones, no resta importancia, o más bien revaloriza, la inclusión de los trabajadores de más edad dentro del plan social del despido colectivo como medidas de compensación social adicional[22]. Luego, el hecho de que un determinado grupo de trabajadores deba acceder, a corto o medio plazo, a la pensión de jubilación no supone *per sé*,

[17] Se apunta, brevemente, que previo a la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el análisis judicial del acuerdo alcanzado en el período de consultas en el proceso de despido colectivo correspondía a la jurisdicción contencioso administrativa, mientras que tras la reforma, y en virtud del art. 15 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y los arts. 7, 8, y 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, pertenece a esta última la competencia en esta materia.

[18] STS de 9 de marzo de 2011 (Recurso 3980/2009).

[19] STC 66/2015, de 13 de abril de 2015. Sala Segunda. Recurso de amparo 3875-2013. Publicado en: «BOE» núm. 122, de 22 de mayo de 2015. Referencia: BOE-A-2015-5664.

[20] Nótese el Tribunal Constitucional valoró negativamente la primera razón esgrimida por la empresa demanda para justificar la utilización de la edad como criterio de selección de los trabajadores afectados, esto es, la necesidad de una plantilla que se mantuviera a largo plazo debido a que la permanencia de los trabajadores más próximos a la edad de jubilación era más gravosa, pues habían de cesar antes en su actividad laboral, lo que determinaría la necesidad de nuevas contrataciones con la consiguiente inversión en formación y aprendizaje. El tribunal entiende que la razón carece de envergadura para justificar la diferencia de trato, sin entrar a valorar en profundidad el resto de los argumentos esgrimidos.

[21] Molina Navarrete, C.: «El envejecimiento activo versus prohibición de «despido colectivo»: ¿Quién debe pagar los costes sociales? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla de 23 de febrero de 2015, rec. núm. 32/2014*», Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 2015, pp. 389-390. https://doi.org/10.51302/rtss.2015.2700

[22] El art. 9 del actualmente derogado Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos– rubricado *Plan de acompañamiento* social – afirmaba que «En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el empresario deberá acompañar en todo caso a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo un plan de acompañamiento social que contemple, con concreción y detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial».

un argumento suficiente para su mera inclusión en el despido colectivo, resultando indispensable medidas de protección ante el desempleo por estas causas. De esta manera, se produce un giro rotundo en la tendencia judicial al considerar que la mera proximidad a la edad de jubilación no es justificación suficiente para cumplir con la proporcionalidad de las medidas adoptadas; se exigiría, desde entonces, en aras de convertir el factor de la edad en un factor objetivo y no arbitrario de selección, la adopción de medidas que atenúen los efectos negativos que deriven de la situación de desempleo. Se quebranta por consiguiente la inclinación sistemática de los órganos judiciales de legitimar el uso de la edad, única y exclusivamente, como criterio de eficiencia y economicidad empresarial.

A tenor de Solà i Monells[23], los matices introducidos por el Tribunal Constitucional en relación con la idoneidad y proporcionalidad de los medios utilizados son oportunos debido a que el acceso a la jubilación no sería inmediato, sino una expectativa a corto o medio plazo en la que la extinción supondría una etapa de desempleo de carácter incierto, hecho que sería muy perjudicial para los afectados; todos ellos, mayores de 50 años.

Sin embargo, esta práctica judicial no ha dejado de llamar la atención a un sector de la doctrina debido a que el hecho de que la pérdida del empleo de trabajadores en edades cercanas a la jubilación, generalmente, no haya sido considerada por los tribunales discriminatoria, ni contraria al principio de igualdad, equivale a considerar que el derecho al trabajo estuviera agotado por su prolongado ejercicio[24].

Indirectamente el objetivo se pone en la protección del colectivo de trabajadores maduros, por lo que cabría exigir, en virtud de esta doctrina, que la afectación prioritaria de los trabajadores de mayor edad persiga una finalidad legítima vinculada a intereses de tipo colectivo, ciertamente, «la existencia de un interés colectivo digno de protección constituye un presupuesto imprescindible para que la diferencia de trato tenga cobertura jurídica, de manera que si no se ha acreditado ese interés la afectación prioritaria de los trabajadores de edad en supuestos de despido colectivo no resultará en ningún caso justificada»[25].

La tendencia judicial que refuerza la legalidad de blindar a los trabajadores maduros frente al desempleo ha tenido un largo historial, sin embargo, solo de reciente se llevan al plano judicial medidas que son acusadas de discriminación por razón de la edad, no ya por incluir en el proceso de despido colectivo a las personas trabajadoras maduras, sino por el hecho de excluirlos del mismo. Verbigracia la Sentencia del Tribunal Supremo 872/2017 de 17 de noviembre[26]. El litigio, análogo al comentado en la presente sede, se fundaba en la exclusión del despido colectivo a los trabajadores de una edad igual o superior a 50 años. La Sala de lo Social ampara la decisión empresarial de excluir a los trabajadores de más edad por tratarse este de un colectivo especialmente vulnerable (tal y como lo señalaba la normativa vigente). En semejanza a lo ocurrido en el litigio abordado por Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2025, se descarta que la medida de exclusión sea injusta y desproporcionada, en cuanto que persigue un objetivo socialmente loable, que procura evitar el impacto de la crisis sobre las personas mayores, constituyéndose como una medida de acción positiva[27].

---

[23] Solà i Monell, X.: «La afectación prioritaria de los trabajadores de mayor edad en el despido colectivo», *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales,* 2016, vol. 3 pp. 12-24. http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.36

[24] Martín Romero, A. M.: *La edad como factor de vulnerabilidad en las relaciones laborales*, Tesis doctoral, *Universidad de Vigo*, 2022.

[25] *Op. Cit.* Solà i Monell, X, 2016, pp. 12-24.

[26] STS 872/2017, de 14 de noviembre de 2017. Sala cuarta (Social). Recurso de casación núm.: 17/2017.

[27] Folgoso Olmo, A.: «Inexistencia de causa de discriminación en la exclusión de trabajadores mayores de 50 años en el ámbito de aplicación de un despido colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 8728/2017,

En análogo sentido se pronunciada la Sentencia del Tribunal Supremo 62/2023 de 24 de enero de 2023[28], pilar fundamental para los acuerdos en el proceso de despido colectivo, por la cual se establecía que pactar indemnizaciones superiores para menores de 60 años en un despido colectivo no es discriminatorio si el objetivo es compensar la falta de acceso a la jubilación o a ayudas específicas de los mayores. La sentencia remite, a su vez, a la doctrina establecida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 1989, (rec. 3033/1987), que, al dar respuesta a un litigio similar, manifestaba que «No se trata, en contra de lo que entiende el recurrente, de un trato desfavorable por razón de edad, que sería el sustrato fáctico de la discriminación rechazable, sino de un abanico de soluciones indemnizatorias que contempla las distintas situaciones de los trabajadores afectados por el expediente, y entré ellas la proximidad a la jubilación de ciertos trabajadores para los que la solución es diferente porque distinta es su situación en el empleo y en la Seguridad Social». En definitiva la filosofía preponderante del TS en la sentencia 62/2023 califica como razonable y proporcionada una indemnización inferior en la extinción de contratos de trabajo de trabajadores maduros en virtud a dos elementos trascendentales: por una parte, el hecho de que los trabajadores de más de 60 se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación y pueden beneficiarse de la posibilidad de concertar un convenio especial con la Seguridad Social[29]; por otra parte, el recorrido profesional y vital de los trabajadores más jóvenes es más incierto, están alejados de la 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».

La doctrina del Tribunal Supremo fue ampliamente contestada por una parte de los actores sociales al entender que su aplicación supondría que los trabajadores maduros, que por regla general resultan mayormente indemnizados teniendo en cuenta la acumulación de antigüedad, la dificultad de encontrar *a posteriori* un nuevo empleo, en aplicación al criterio del menor resarcimiento extintivo a mayor proximidad a la edad de jubilación, verían un menoscabo en sus derechos e intereses. Esta interpretación es, en opinión de Molina Navarrete errada; los motivos que refuerzan la tesis del autor son, en síntesis, que: a) la doctrina jurisprudencial presume la existencia no solo de causa real extintiva sino también de acuerdo colectivo. Por lo tanto, esta doctrina solo puede jugar si media acuerdo colectivo (presumiendo la causa), sin que pueda ser aplicada cuando la decisión sea unilateral y sin causa probada; b) esta doctrina requiere que se supere el mínimo legal indemnizatorio, por lo que bajo ningún concepto el nuevo sistema legal demandado podría perjudicar a ninguna persona trabajadora respecto del actual; y c) ante estos elementos de antijuridicidad, inexistentes en la doctrina comentada, precisamente, el factor de la edad puede ser utilizado para acreditar que el despido es discriminatorio, con lo que, en tales casos, procedería no solo la nulidad (con salarios de tramitación y readmisión obligatoria), sino una indemnización adicional[30].

Esta tendencia tuitiva y protectora, pero con matices de inconsistencia y flexibilidad, frente a los trabajadores de más edad culmina, con la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) – 15 de octubre de 2025 (n.º 140/2025) la cual valida la exclusión de trabajadores mayores de 55 años del proceso de despido colectivo.

de 14 de noviembre», *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 2018, pp. 425-426 https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1528

[28] STS 62/2023, de 24 de enero de 2023. Sala cuarta (Social). Unificación de doctrina núm.: 2785/2021.

[29] Véase el apartado 3.2 del presente artículo.

[30] Molina Navarrete, C.: «STS 62/2023, de 24 de enero. Indemnización por despido colectivo diferenciada por edad. Una discutible doctrina difícilmente generalizable al despido sin causa», *UGT Servicio de Estudios*, 2023, n. 90, pp. 1-11.

3. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 15 DE OCTUBRE DE 2025

3.1. Hechos probados y planteamiento del conflicto

El litigio resuelto por la Sentencia de la Audiencia Nacional 140/2025 de 15 de octubre de 2025 trae causa en un procedimiento de despido colectivo llevado a cabo por la empresa Concentrix Spain Business Process Outsourcing S.L.U. dedicada a atender servicios externalizados por empresas de numerosos sectores, tales como atención al consumidor, soporte técnico, soporte informático, ventas o servicios administrativos.

En mayo de 2025 la empresa informa a los comités de empresa de los centros de trabajo de Barcelona, Málaga y Valencia de la intención de iniciar un proceso de despido colectivo, fundamentado en el art. 51 apartado primero del ET. El proceso de despido afectaría a 122 personas trabajadoras y se encontraba motivado en causas productivas y organizativas en razón de la pérdida de una contrata y la reducción de servicios en algunas empresas a las que prestaba sus servicios.

En junio, las partes – empresa y la representación de las cuatro secciones sindicales presentes en la empresa (FIST; UGT, CCOO y FETICO) – alcanzan un acuerdo que pone fin al periodo de consultas. El mentado acuerdo mejora las condiciones previstas en los artículos 51 y 53 del ET, previendo, como único criterio de afectación la adscripción voluntaria (con una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades), añadiendo, textualmente «No se afectarán personas trabajadoras de edad igual o superior a 55 años».

El 18 de julio de 2025 el sindicato F.I.S.T. (Fuerza independiente y sindical de trabajadores)[31], interpone demanda por la cual solicita la declaración de nulidad del despido acordado en el período de consultas en la comisión negociadora, así como la reposición de todo el personal afectado por aquel «en sus condiciones laborales previas al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión»; fundamenta la impugnación del despido colectivo, entre otras causas[32], por fundarse en criterios discriminatorios cuales son la prohibición a afectar por ERE a trabajadores mayores de 55 años.

Los sindicatos FETICO, CCOO y UGT se opusieron a la demanda y se adhirieron a las alegaciones de la empresa.

Tras resolver, desestimando, la excepción procesal formal formulada por la demandada, la Sala se ocupa de la presunta discriminación hacia los trabajadores maduros por impedirse la adscripción al Expediente de Regulación de Empleo (ERE) a mayores de 55 años. La cuestión es analizada por el Tribunal en el Fundamento de Derecho cuarto. En primer lugar, acude a la doctrina judicial

[31] De conformidad con el artículo 2 de los estatutos de la organización sindical «F.I.S.T es un sindicato que se rige bajo unos ideales anarcosindicalista, de clase, y aboga por una estructura transversal y amparada bajo los estándares democráticos formalistas que garanticen tanto la libertad de acción y de palabra de sus afiliados, como la defensa de sus derechos e intereses».

[32] F.I.S.T. señala como razones legítimas de impugnación las siguientes: discrepa que la pérdida de una serie de contratas pudiese operar en la extensión proyectada por la empresa; se denuncia que no se aportó plan de recolocación interno ni distinta documentación requerida por FIST en el periodo de consultas relativas al organigrama y funcionamiento con empresas del mismo grupo mercantil; se considera que el acuerdo con el que finalizó el periodo de consultas todas las extinciones voluntarias con 33 días por año como regla general y 35 días es nulo por fundarse en criterios discriminatorios cuales son la prohibición a afectar por el ERTE a mayores de 55 años; y se añade que se incentiva a que salgan colectivos especialmente vulnerables a los que se ofrece una indemnización mayor. (véase el Antecedente de Hecho tercero).

emitida por el Tribunal Supremo – STS de 24 de enero de 2023 (rec. 2785/2021), – y por el Tribunal Constitucional – STC 66/2015 de 13 de abril –. En lo específico remite a la exigencia de justificación y proporcionalidad, ampliamente reiterada por la doctrina judicial nacional y comunitaria y a la máxima judicial por la cual «la edad 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».

Posteriormente evoca la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que asimismo admite la legalidad de las diferencias de trato por razones de edad que se encuentren objetiva y razonablemente justificadas, tal y como se ha expresado *ut supra*.

En última instancia, y refiriéndose al asunto en autos, la Audiencia Nacional evalúa como *legítima* la exclusión de los trabajadores mayores de 55 años, al considerar que se trata de un colectivo especialmente vulnerable por el alto riesgo de convertirse en parados de larga duración a razón de su complicada empleabilidad. Añade que «la finalidad de todo despido colectivo no es otra, que mejorar la viabilidad del proyecto empresarial, finalidad que en cierto modo y desde un punto de vista abstracto pudiera comprometerse parcialmente, si se aumentan los costes del mismo al generarse en el empleador la obligatoriedad de suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social».

Al denegar todos los motivos de impugnación del despido colectivo alegados por F.I.S.T., la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional procede a desestimar la demanda interpuesta y declara ajustada a derecho la decisión extintiva impugnada.

3.2. Justificación objetiva de la exclusión de los trabajadores maduros

De la argumentación jurídica emitida por la Audiencia Nacional es posible dilucidar dos vertientes que justificarían el trato preferencial en el proceso de despido colectivo respecto a los trabajadores mayores de 55 años. Por un lado, la vulnerabilidad laboral y dificultad de recolocación, que se asienta en datos objetivos que serán analizados *a posteriori*; y por otro lado, la viabilidad del proyecto empresarial, lo que supone considerar las consecuencias perjudiciales derivadas de la inclusión de los trabajadores maduros en el proceso de despido objetivo, en cuanto, tal proceder comportaría un aumento de los costes para el empleador por la aplicación de las normas vigentes destinadas a desincentivar el desempleo de este colectivo de trabajadores.

Es menester manifestar, ante todo, que el mecanismo que permitió, en primer lugar, la exclusión de los trabajadores maduros de la afección del ERE es la estrategia regulada por el art. 51.5 del ET, la cual permite incentivar la negociación colectiva para que establezca «prioridades de permanencia» a favor de numerosos colectivos en situación de vulnerabilidad. En efecto, las prioridades de permanencia en caso de despido colectivo a favor de colectivos diferentes a los representantes legales de los trabajadores (expresamente contemplados por la norma) pueden manifestarse mediante convenio colectivo o por el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas; el precepto menciona a título ejemplificativo los trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad[33].

[33] La norma fue introducida por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuya Exposición de Motivos evidenciaba la insostenibilidad del modelo laboral español derivado de la entonces crisis económica y previa la necesidad de una reforma integral de las relaciones laborales para favorecer la empleabilidad y estabilidad de los trabajadores. Entre las medidas propuestas se incentivaba la autonomía colectiva a fin de que se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, entre ellos, los mayores de cierta edad.

Así, el acuerdo alcanzado en periodo de consultas por el cual se excluye a determinado colectivo de trabajadores debería prevalecer en cuanto es manifestación de una garantía de la negociación colectiva, sobre este particular se pronunciaba el Tribunal Supremo en Sentencia 866/2017, de 8 de noviembre de 2017 al advertir que «cuando el procedimiento de despido colectivo finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado de manera claramente mayoritaria por las representaciones sindicales, debe de reconocerse a lo pactado un especial valor reforzado a la hora de resolver la impugnación que pudiesen haber formulado legítimamente, los representantes sindicales minoritarios que no lo suscribieron, en lo que no es sino garantía y protección de la negociación colectiva a favor del reconocimiento de su eficacia vinculante»[34].

Merece énfasis, además, el desarrollo de la posibilidad de establecer una prioridad de permanencia en la empresa a favor de trabajadores mayores de determinada edad operada por el art. 13 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, siendo innovador respecto al contenido del análogo precepto contenido en el reglamento predecesor, el art. 16 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Una vez delimitado el régimen jurídico que faculta la exclusión de los trabajadores maduros del proceso de despido colectivo, es menester aludir, si bien de manera sucinta, a los mecanismos principales que se erigen como los instrumentos necesarios para disuadir la salida prematura de los trabajadores maduros del mercado de trabajo; medidas de políticas de empleo que, a tenor de la Audiencia Nacional, comportan una mayor onerosidad para los empleadores en el caso de despido de los trabajadores de más edad, comprometiendo la viabilidad del proyecto empresarial, finalidad de todo despido colectivo.

Tal y como se ha hecho alusión con anterioridad, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social[35] incorpora la Disposición adicional decimosexta conteniendo un mandato directo respecto a todas aquellas empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el art.51 del ET. Este mecanismo adoptó, inicialmente, la denominación de "cláusula o enmienda Telefónica" debió a que esta empresa en el año 2011 decidió prescindir de 6.500 empleados, provocando la reacción del Gobierno, y con ello el encarecimiento de las prejubilaciones. Se aprovechó la tramitación parlamentaria de la reforma del sistema de pensiones para introducir una enmienda (modificada en reiteradas ocasiones[36]) por la cual se exige una aportación económica al Tesoro Público cuando los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores y que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

Asimismo, se requiere que aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo (ex art. 51 ET), se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes: a) que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran

[34] STS 866/2017, 8 de noviembre de 2017. Sala de lo Social. Rec. 40/2017.

[35] Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Publicado en «BOE» núm. 184, de 02 de agosto de 2011. Permalink ELI: https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/27/con

[36] El desarrollo reglamentario de este mecanismo se introdujo en el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, y se modificó posteriormente por el Real decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre y el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo; o b) que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

Todo ello a fin de «atemperar los impactos sociales y económicos de los procesos de reajuste empresarial que provocan, de un lado, la expulsión prematura del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, afectados estructuralmente en nuestro mercado de trabajo por una tasa de actividad por debajo de los países europeos de nuestro entorno y que tienen problemas para poder volver a incorporarse al empleo»[37]. Se trata en definitiva de una medida que busca encarecer la práctica de despido colectivo que afecta primordialmente a los trabajadores de más edad, no solo por su especial vulnerabilidad laboral una vez fuera del mercado, sino, y, sobre todo, por los costes que derivan de tal expulsión para el sistema de protección por desempleo.

Otra de las medidas previstas para proteger a este colectivo vulnerable es la contemplada por el art. 51.9 del ET. Aunque se ha hipotetizado que el objetivo de la norma, previsiblemente, también podría ser aquella de limitar la asunción de costes de la Administración Pública en la protección por desempleo de los trabajadores de edad en contextos de reestructuración empresarial[38]. El articulado ofrece una garantía de protección clara, esto es, cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas que no estén incursas en procedimiento concursal, y que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad (que no tengan la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967), existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS). El convenio especial se extiende, a tenor de lo expuesto en la Disposición adicional decimotercera de la LGSS desde el cese en el trabajo o del percibo de la prestación por desempleo hasta la edad ordinaria de jubilación (o de acceso a jubilación anticipada), siendo a cargo de la empresa las cotizaciones hasta que el trabajador cumpla 63 años, salvo en el caso de despido colectivo por causas económicas en los que está obligada a financiar las cuotas hasta que el trabajador cumpla los 61 años. A partir del cumplimiento de los 61 o 63 años, las aportaciones serán en exclusiva a cargo del trabajador hasta que cumpla la edad ordinaria, o en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada.

Se infiere que «el legislador ha preferido que el coste o el perjuicio para las arcas públicas derivado de estos procesos [de reestructuración de plantillas] recaiga sobre la empresa y no perjudique al trabajador, especialmente cuando la decisión empresarial no está basada realmente en una situación económica negativa, sino en el propósito de mejorar la competitividad, pero sin riesgo real sobre la viabilidad futura a corto o medio plazo»[39].

Con esta medida se mantendría la lógica del «mal menor»[40] por cuanto la finalidad tuitiva de la medida implica una continuación en la protección social del trabajador, pero con un efecto disuasorio

[37] Exposición de motivos del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. Publicado en «BOE» núm. 261, de 30 de octubre de 2012. Permalink ELI: https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/10/29/1484/con

[38] Martínez Barroso, M.ª R.: «Despidos colectivos de trabajadores de edad avanzada y protección social: entre la discriminación y la eficiencia». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* 2019, n. 430, pp. 15-51. https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1408.

[39] *Op. Cit.* Martínez Barroso, M.ª R., 2019, pp. 15-51.

[40] *Op. Cit.* Rodríguez-Piñero Royo, M., 2016.

para las empresas incrementando el coste de los despidos cuando afectan a trabajadores con más de 50 años.

Algunos autores sostienen que la alusión por parte de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional a la perspectiva empresarial, a fin de avalar su tesis, habría que ponderarla con el número de mayores de 55 años afectados y su porcentaje sobre el total de personas afectadas por el despido colectivo[41], para poder, de esta manera, definir el incremento de costes efectivo que su no exclusión supondría al proyecto empresarial.

3.3. Vulnerabilidad laboral y dificultad de recolocación

La motivación ofrecida ante la exclusión de los trabajadores mayores de 55 del proceso de despido colectivo no es incongruente a la luz de la especial vulnerabilidad que atañe a este grupo social, así lo ha dirimido la Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2025.

Numerosos son los informes y estudios que acreditan que los trabajadores mayores de 50 años han superado en la tasa de desempleo al resto de la población activa. Concretamente, la tasa de paro de los mayores se sitúa en el 9,8% en 2025[42], 0,4 puntos porcentuales más que la cohorte de 25 a 54 años[43], se trata de un patrón mayormente observado en personas que se incorporan por primera vez al mercado laboral, o se reincorporan tras haber perdido su trabajo o tras un largo periodo de desocupación.

La problemática, en definitiva, no solo se enfoca en la alta tasa de desempleo, sino más bien, en la situación de desempleo de larga duración que caracteriza a estas cohortes de trabajadores. A pesar de que aún no exista una definición normativa única sobre qué se entiende por parados de larga duración, la doctrina propone acudir, en primer lugar, a la interpretación dada por el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas que, en el art. 21, define a las personas desempleadas de larga duración como todas aquellas que estén inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. Por su parte, el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas mayores de 45 años[44] entiende que son demandantes parados de larga duración (PLD), aquellos que se encuentren en situación de paro, cuya antigüedad en la demanda es superior a 365 días.

La evidencia estadística es contundente: el 57,9% de los y las trabajadoras de mayor edad en situación de desempleo son parados de larga duración, (en relación al 36,1% de los parados de 25 a 54 años o incluso que el de 17,8% de los de 16 a 24 años)[45]. En España el peso del paro en la población

[41] Rojo Torrecilla, E.: «Despido colectivo. El caso del sindicato que acciona en contra de los intereses del personal afectado». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2025, n. 10, pp. 1-7. https://doi.org/10.55104/RJL_00699

[42] El escenario es, ligeramente, menos preocupante que el alcanzado en el año inmediatamente precedente, debido a que la tasa de desempleo en el grupo de mayores de 55 años alcanzó el 10% de acuerdo con la Oficina Europea de Estadísticas (Eurostat). Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_statistics

[43] VV.AA.: *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España*, Serrano Martínez, L. y Soler Guillén, A. (Dirs.), Fundación BBVA, 2025.

[44] Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), «Informe del Mercado de Trabajo de las Personas mayores de 45 años. Estatal», *Observatorio de las ocupaciones.* SEPE, 2025. Disponible en: https://sepe.es/HomeSepe/gl/que-es-observatorio/publicaciones-observatorio/detalle-publicacion-observatorio~_publicaciones_publicaciones-observatorio

[45] VV.AA.: *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España*, Serrano Martínez, L. y Soler Guillén, A. (Dirs.), Fundación BBVA, 2025.

de 55 a 64 años es mayor que en la UE y se mantiene hasta 6 y 7 puntos porcentuales más[46]. El mayor volumen de parados se concentra en el tramo de mayores de 59 años, que absorbe el 28,16% de los demandantes del colectivo[47]. Cabe mencionar que en el año 2024 eran las mujeres mayores de 45 años quienes representaban la mayor proporción entre los beneficiarios de prestaciones por desempleo (54,17%).

En función de los datos proporcionados no es insensato comprender que a medida que aumenta el tiempo de permanencia como demandante de empleo las posibilidades de encontrarlo se reducen drásticamente[48].

Indiscutiblemente, son varios los colectivos de trabajadores que por su especial vulnerabilidad laboral encuentran representación en la tasa de parados de larga duración, sin embargo, los trabajadores maduros tienen mayor preminencia, presumiblemente a causa de los estereotipos tradicionales asociados al envejecimiento y a la productividad. Se alude a la *obsolescencia* de los trabajadores maduros y su presunta menor capacidad para adaptarse a los cambios organizativos y/o técnicos del proyecto empresarial cuando se busca respaldar las decisiones de los empleadores que afectan en primer lugar, y con mayor virulencia, a las personas mayores.

En efecto, se ha señalado que entre los factores que dificultan la conservación del empleo en este colectivo profesional se encuentra la baja cualificación y competencias en un contexto en el que se espera que los trabajadores participen en un proceso continuo de formación y reconversión, y que den prioridad al desarrollo de las tecnologías de la información y otras cualificaciones transferibles[49]. En este sentido, uno de los tantos obstáculos en la contratación a personas trabajadoras de larga duración se encuentra en la depreciación del capital humano derivado de la falta o escasa formación en competencias específicas para el sector al que se reincorpora. A este respecto cabe esperar que la estrategia empresarial habitual sea proporcionar formación específica a la plantilla estable preferentemente que a otros trabajadores que, reincorporándose al mercado de trabajo, plantean una serie de incertidumbres laborales[50].

En resumidas cuentas, la falta de adaptabilidad a los cambios técnicos o productivos, el desfase formativo, la inflexibilidad en caso de cambios sustanciales de la relación laboral debido a los compromisos familiares y sociales que las personas de más edad tienen hacen que el acceso al mercado de trabajo se presente como una labor de extensa dificultad.

Por su parte, el legislador no ignora la realidad de vulnerabilidad evocada por la Audiencia Nacional y constatada por la información estadística, es con ello que a fin de reducir y disuadir la salida del mercado de este colectivo de trabajadores se ha encargado de asumir una serie de objetivos y medidas que pretenden la permanencia de los trabajadores de más edad.

La ya aludida Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de septiembre de 2015, sobre el Informe sobre la puesta en práctica, los resultados y la evaluación general del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012)[51] se mostraba preocupada al

[46] *Op. Cit.* CES, 2025.

[47] *Op. Cit.* Fernández García, 2024, pp. 337-367.

[48] *Op. Cit.* SEPE, 2025.

[49] Comisión Europea: *European Employment Observatory Review Employment Policies to Promote Active Ageing 2012*, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion, 2012, pp. 5-34.

[50] Bascón Marín, J.: *Las políticas de empleo destinadas a colectivos vulnerables en el ordenamiento jurídico español*, Tesis doctoral, Universidad de Córdoba, 2021.

[51] Parlamento Europeo, «Evaluación general del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012). Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de septiembre de 2015, sobre el Informe sobre

problema del desempleo entre las personas de más de 50 años y el del desempleo a largo plazo en constante aumento. Instaba a los Estados miembros, las entidades regionales y locales y los interlocutores sociales, a desarrollar instrumentos eficaces para mantener en el mercado laboral a los trabajadores que se inscriben en esta categoría vulnerable, brindando oportunidades para el aprendizaje permanente y la recualificación de las competencias.

En la esfera nacional, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo recoge en el art. 50 apartado primero y en el art. 52 a los mayores de 45 años que hayan perdido o estén en riesgo de perder su empleo como colectivos de atención prioritaria para la política de empleo; atención que se verá intensificada cuando tengan a cargo menores de 16 años o mayores dependientes.

A título ejemplificativo es menester mencionar, además, el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) del año 2025, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE), en los que se considera a los trabajadores maduros o "de más edad" como un grupo de atención prioritaria en las políticas de empleo.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno de 2025 recoge objetivos cuantitativos por colectivos de atención prioritaria desagregados territorialmente y por ejes. Los colectivos tenidos en consideración son: jóvenes, mujeres, jóvenes y mujeres con baja cualificación, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas vulnerables. Menciona los factores que definen correctamente el perfil de la persona parada, de esta manera, de las personas paradas de larga duración, (46,34 % del total del paro registrado) el 45,56 % restante son mayores de 50 años, el 60,67% son mujeres, y un 40% no tienen completada la Educación Secundaria Obligatoria[52].

Por su parte, la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (2025-2028) añade que la falta de relevo generacional es uno de los retos claves del mercado laboral en los próximos años, por lo que entre los objetivos se encuentra la necesidad de facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad que establece el artículo 50 de la Ley de Empleo. Asimismo, dedica el Anexo II a prometer una estrategia global de empleo para personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad[53].

En último lugar, en el ámbito autonómico, y en especial en Andalucía, el Plan de Acción Anual 2026 de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo contempla un impulso de especial atención a colectivos prioritarios, entre ellos los jóvenes, mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad o mayores de 52 años[54].

la puesta en práctica, los resultados y la evaluación general del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012) (2014/2255(INI))». Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0309&from=ES

[52] Resolución de 24 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 15 de julio de 2025, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025. Publicado en «BOE» núm. 183, de 31 de julio de 2025. Referencia: BOE-A-2025-15915.

[53] Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028. Publicado en «BOE» núm. 170, de 16 de julio de 2025. Permalink ELI: https://www.boe.es/eli/es/rd/2025/07/15/633

[54] Resolución de la Presidencia por la que aprueba el Plan De Acción Anual 2026 de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2025-12/FIRMA%20RESOLUCI%C3%93N%20PLAN%20ANUAL%20SAE%202026.pdf

4. CONCLUSIONES

El estudio realizado confirma que los procesos de despido colectivo y de reestructuración empresarial constituyen un espacio determinante para analizar las tensiones estructurales del Derecho del Trabajo contemporáneo, en particular la que se produce entre la libertad de organización empresarial y el principio de igualdad y no discriminación. En este marco, la edad se erige como un criterio especialmente sensible, cuya utilización exige una justificación reforzada y un control judicial particularmente intenso.

La filosofía tuitiva que deriva de la sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2025 asume un particular valor al incorporar una nueva visión argumentativa. Se recuerda que la respuesta judicial tradicional ha sido marcada durante años por su permisividad a la hora de legitimar las diferencias de trato por razón de la edad de manera que los trabajadores maduros eran los principales afectados en los procesos de reestructuración empresarial, todo ello mediante la superación de los juicios de adecuación y proporcionalidad basados en objetivos economicistas y estrictamente empresariales. En particular, la aplicación del artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE ha permitido legitimar, en la práctica, decisiones extintivas que afectaban de manera preferente a trabajadores próximos a la edad de jubilación, el juicio de proporcionalidad era frecuentemente formalista y escasamente atento a los efectos reales de las medidas adoptadas sobre un colectivo estructuralmente vulnerable.

De esta manera, el criterio de la edad – como categoría sobre la que se funda el principio de no discriminación e igualdad –, ya no solo se erige como respaldo de los comportamientos empresariales que limitan las carreras profesionales de personas trabajadoras cuya reinserción en el mundo laboral es prácticamente inviable, sino que extiende una mayor protección y blindaje a favor del colectivo de trabajadores maduros.

Por este motivo la consideración expresa y contundente de la vulnerabilidad de este colectivo permite que la jurisprudencia social dé un paso más hacia una concepción efectiva de la igualdad en sentido material en donde quienes tienen dificultades reales puedan verse protegidos por el Estado de Bienestar. Este giro interpretativo, aún incipiente, abre la puerta a una construcción jurisprudencial que reconozca de forma efectiva la especial vulnerabilidad de este colectivo y limite la utilización de la edad como instrumento ordinario de ajuste de empleo. Desde luego, en virtud de la interpretación otorgada, la edad no debería considerarse más como un mero criterio de selección neutral, sino que al igual que los demás criterios de no discriminación debería conllevar un exhaustivo análisis de la proporcionalidad de los medios, y también la potencialidad de las consecuencias negativas que suponga prescindir de la relación laboral de determinadas personas trabajadoras. Personas que tienen muchas posibilidades de que su despido se convierta en una expulsión definitiva del mercado de trabajo, provocando un daño irreparable que no es sólo desproporcionado, sino que también injusto, una clara forma de discriminación por un motivo, la edad, expresamente vetado por el ordenamiento jurídico[55].

La aportación central de la sentencia analizada radica en el desplazamiento del canon de control judicial, que deja de centrarse exclusivamente en la legitimidad abstracta de los objetivos empresariales para proyectarse sobre la materialidad de los efectos extintivos. Este cambio implica reconocer que la edad no puede seguir siendo utilizada como un instrumento ordinario de gestión de plantillas en los despidos colectivos, sin atender a las consecuencias de exclusión social y laboral que tales decisiones generan.

[55] *Op. Cit.* Rodríguez-Piñero Royo, M., 2016.

Este cambio acompañado por la atención de carácter prioritaria asumido por la regulación normativa relativamente reciente son el aliciente óptimo para garantizar una mayor protección de los trabajadores maduros. Diversos autores entienden que, a fin de fomentar soluciones alternativas al despido de trabajadores de más edad, sería oportuno que el despido de trabajadores de más de 55 años solo pueda ser calificado como procedente o nulo, eliminando, para este rango de edad, el despido improcedente y de este modo, la edad se configuraría como el elemento subjetivo que impide, cuando no concurre la causa objetiva alegada por el empleador, que se consuma un despido indemnizado[56]. En palabras de Tortuero Plaza «De esta forma el despido de un trabajador a partir de los 55 años se incorporaría a la lista de supuestos de nulidad del despido o de la decisión extintiva recogidos en los artículos 55.5, 53.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 108.2 y 122.2 de la Ley de Procedimiento laboral [… para] propiciar un cambio razonable en las políticas empresariales, al tiempo que permitiría alcanzar a una mayor efectividad de las políticas directas o complementarias»[57].

Con todo, la admisión de la edad como criterio legítimo de exclusión en los despidos colectivos no está exenta de riesgos. Existe el peligro de que, bajo la apariencia de medidas protectoras, se consoliden prácticas empresariales que, en realidad, refuercen dinámicas de exclusión del empleo de los trabajadores de mayor edad. En un contexto de reestructuraciones empresariales recurrentes, la articulación de criterios de selección sensibles a la edad y respetuosos con el principio de igualdad se configura como uno de los principales desafíos del Derecho del Trabajo, tanto para la jurisprudencia como para la negociación colectiva.

En definitiva, es primordial evitar la expulsión temprana de este colectivo del mercado de trabajo propiciando fórmulas de mantenimiento en activo, poniendo énfasis en su formación específica y adaptada a las necesidades del sector en el que está incorporado, poniendo fin al arcaico estereotipo de *obsolescencia* que repercute negativamente sobre los trabajadores maduros y alienta a los empleadores a la extinción de su relación laboral. La consolidación el giro interpretativo deberá exigir un compromiso más decidido de los órganos jurisdiccionales para reforzar el principio de igualdad y evitar que la protección de los trabajadores maduros quede reducida a una mera declaración retórica.

5. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Cortés. J. C.: «Políticas activas y pasivas de empleo para las personas de edad avanzada». En VV.AA.: *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de Recursos Humanos,* Morales Ortega, J. M. (Dir.), Laborum, 2016, pp. 80-82.

Bascón Marín, J.: *Las políticas de empleo destinadas a colectivos vulnerables en el ordenamiento jurídico español*, Tesis doctoral, Universidad de Córdoba, 2021.

Comisión Europea: *European Employment Observatory Review Employment Policies to Promote Active Ageing 2012*, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion, 2012, pp. 5-34.

Consejo Económico y Social de España (CES): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 2024*, Economía, trabajo y sociedad, 2025. Disponible en https://www.ces.es/memorias

[56] *Op. Cit.* Martín Romero, A. M., 2022.

[57] VV.AA.: *La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo,* Tortuero Plaza, J.L. (Dir.), Madrid, Secretaria de Estado de Seguridad Social, 2009, pp. 349.

Fernández García, A.: «Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2024, vol. 12, n. 3, pp. 337-367.

Folgoso Olmo, A.: «Inexistencia de causa de discriminación en la exclusión de trabajadores mayores de 50 años en el ámbito de aplicación de un despido colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 8728/2017, de 14 de noviembre», *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 2018, pp. 425-426 https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1528

Martín Romero, A. M.: *La edad como factor de vulnerabilidad en las relaciones laborales*, Tesis doctoral, *Universidad de Vigo*, 2022.

Martínez Barroso, M.ª R.: «Despidos colectivos de trabajadores de edad avanzada y protección social: entre la discriminación y la eficiencia». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* 2019, n. 430, pp. 15-51. https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1408.

Molina Navarrete, C.: «El envejecimiento activo versus prohibición de «despido colectivo»: ¿Quién debe pagar los costes sociales? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla de 23 de febrero de 2015, rec. núm. 32/2014*», Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 2015, pp. 389-390. https://doi.org/10.51302/rtss.2015.2700

Molina Navarrete, C.: «STS 62/2023, de 24 de enero. Indemnización por despido colectivo diferenciada por edad. Una discutible doctrina difícilmente generalizable al despido sin causa», *UGT Servicio de Estudios*, 2023, n. 90, pp. 1-11.

Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco «La población activa mayor de 55 años crece un 63% en la última década y, por primera vez, supera los 5 millones de personas en España», 2024. [consulta: 12 de enero de 2026]. Disponible en: https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/la-poblacion-activa-senior-ya-supera-5-millones-personas-espana/

Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Informe IV. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_211079.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Recomendación sobre los trabajadores de edad*, Ginebra, 66ª reunión CIT (n. 162), 1980.

Pérez Amorós, F.: «Configuración y significación de los trabajadores de edad: notas introductorias», Barcelona, *Documentación Laboral*, 2017*,* núm. 12, vol. IV, pp. 17-27.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: «Entre el mal menor y el daño insostenible: el despido colectivo y los trabajadores de edad», *Trabajo, persona, derecho y mercado*, 2016. [consulta: 10 de enero de 2026]. Disponible en https://grupo.us.es/iwpr/2016/09/30/entre-el-mal-menor-y-el-dano-insostenible-el-despido-colectivo-y-los-trabajadores-de-edad/#_ftnref66

Rojo Torrecilla, E.: «Despido colectivo. El caso del sindicato que acciona en contra de los intereses del personal afectado». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2025, n. 10, pp. 1-7. https://doi.org/10.55104/RJL_00699

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), «Informe del Mercado de Trabajo de las Personas mayores de 45 años. Estatal», *Observatorio de las ocupaciones.* SEPE, 2025.

Solà i Monell, X.: «La afectación prioritaria de los trabajadores de mayor edad en el despido colectivo», *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales,* 2016, vol. 3 pp. 12-24. http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.36

VV.AA.: *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España*, Serrano Martínez, L. y Soler Guillén, A. (Dirs.), Fundación BBVA, 2025.

VV.AA.: *La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo,* Tortuero Plaza, J.L. (Dir.), Madrid, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2009, pp. 349.