

STS de 24 de noviembre de 2015, recurso 304/2014

*Doble escala salarial basada únicamente en el criterio de la edad del trabajador  
(acceso al texto de la sentencia)*

Se resuelve el conflicto generado por el contenido del art. 24 del convenio colectivo del sector de las colectividades de Cataluña para el año 2013, que establece que **“mientras perdure la actual situación de crisis económica en la que nos encontramos y siempre que la tasa de desempleo supere el 15% (SEPE), las empresas, con el objetivo de fomentar la creación de empleo y contribuir con ello a paliar la elevada tasa de paro juvenil, podrán realizar contrataciones a trabajadores menores de 35 años y por un periodo máximo de tres años”**. En las tablas salariales del propio convenio se establece un **nivel retributivo específico** para estas contrataciones, si bien se prevé que, finalizado el periodo de tres años, las empresas deberán reconocer el nivel propio de las funciones realizadas, adecuando el salario a la categoría correspondiente.

La argumentación de la representación empresarial recurrente (ACERCO) se centra en sostener que **el sacrificio salarial justifica la inserción de los jóvenes** con una medida temporal que sólo puede durar tres años, resultando adecuada para compensar la posición de debilidad en el mercado de este colectivo de menores de 35 años. En definitiva, se plantea como una medida para “proteger la situación de grave desempleo que sufren las personas menores de 35 años”, favoreciendo su ingreso en el mercado de trabajo mediante el establecimiento de un salario inferior. Por el contrario, el sindicato demandante -que ahora es la parte recurrida- señala que las tareas a realizar por estos trabajadores son idénticas a las de otros que tienen reconocida una categoría profesional con un salario superior, resultando la fecha de ingreso en la empresa la única circunstancia objetiva de la que se deriva ese trato diferenciado.

Pues bien, el TS entiende que **una previsión condicional tan vaga como la persistencia de una situación de crisis, es insuficiente para establecer la duración de la medida analizada**. Ni siquiera la exigencia del mantenimiento de un concreto nivel porcentual de desempleo, que puede deberse a otros factores y que no se sabe muy bien si se refiere al paro juvenil al que se hace mención después o al desempleo en general, puede paliar esa indefinición. Por otra parte, no queda claro en el precepto convencional analizado si se trata de una doble condición o si se considera que de no sobrepasarse ese porcentaje de paro la crisis se halla superada o si ésta puede mantenerse incluso sin que se alcance aquél. Finalmente, recuerda el Tribunal la jurisprudencia del TJUE, contraria a que la retribución de los trabajadores se determine, en el momento de su ingreso, únicamente considerando su edad (sentencias C-20/13, de 9 de septiembre de 2015 y C-501/12, de 19 de junio de 2014).

Por tanto, a juicio del TS **lo que se consigue en este caso es una contratación más barata**, pero probablemente no tanto para favorecer a un sector laboral sino más bien en detrimento de la contratación en general. Por todo ello **se mantiene**, tal como establecía el fallo de la sentencia de 8 de mayo de 2014 del TSJ de Cataluña, **la declaración de nulidad del art. 24** del convenio colectivo de colectividades de Cataluña, así como aquellos apartados de sus anexos en los que se establece el nivel retributivo 9.