

STS de 24 de novembre de 2015, recurs 304/2014

*Doble escala salarial basada únicament en el criteri de l'edat del treballador
(accés al text de la sentència)*

Es resol el conflicte generat pel contingut de l'art. 24 del conveni col·lectiu del sector de les col·lectivitats de Catalunya per a l'any 2013, que estableix que **"mentre perduri l'actual situació de crisi econòmica en la que ens trobem i sempre que la taxa d'atur superi el 15% (SEPE), les empreses, amb l'objectiu de fomentar la creació d'ocupació i contribuir amb això a pal·liar l'elevada taxa d'atur juvenil, poden realitzar contractacions a treballadors menors de 35 anys i per un període màxim de tres anys"**. A les taules salarials del propi conveni s'estableix un **nivell retributiu específic** per a aquestes contractacions, si bé es preveu que, un cop finalitzat el període de tres anys, les empreses han de reconèixer el nivell propi de les funcions realitzades, tot adequant el salari a la categoria corresponent.

L'argumentació de la representació empresarial recurrent (ACERCO) se centra a sostenir que **el sacrifici salarial justifica la inserció dels joves** amb una mesura temporal que només pot durar tres anys, resultant adequada per compensar la posició de debilitat en el mercat d'aquest col·lectiu de menors de 35 anys. En definitiva, es planteja com una mesura per "protegir la situació de greu atur en què es troben les persones menors de 35 anys", afavorint el seu ingrés en el mercat de treball mitjançant l'establiment d'un salari inferior. Per contra, el sindicat demandant -que ara és la part recorreguda- assenyala que les tasques a realitzar per aquests treballadors són idèntiques a les d'altres que tenen reconeguda una categoria professional amb un salari superior, resultant la data d'ingrés a l'empresa l'única circumstància objectiva de la que es deriva aquell tracte diferenciat.

Així les coses, el TS entén que **una previsió condicional tan vaga como la persistència d'una situació de crisi, és insuficient per establir la durada de la mesura analitzada**. Ni tan sols l'exigència del manteniment d'un concret nivell percentual d'atur, que pot ser conseqüència d'altres factors i que no se sap ben bé si es refereix a l'atur juvenil esmentat després o a l'atur en general, pot pal·liar aquella indefinició. D'altra banda, en el precepte convencional analitzat no queda clar si es tracta d'una doble condició o si es considera que de no sobrepassar-se aquell percentatge d'atur la crisi s'entén superada o si pot mantenir-se fins i tot sense que s'hi arribi. Finalment, recorda el Tribunal la jurisprudència del TJUE, contrària a que la retribució dels treballadors es determini, en el moment del seu ingrés, únicament atenent a la seva edat (sentències C-20/13, de 9 de setembre de 2015 i C-501/12, de 19 de juny de 2014).

Per tant, segons el parer del TS, **el que s'aconsegueix en aquest cas és una contractació més barata**, però probablement no tant per afavorir un sector laboral sinó més aviat en detriment de la contractació en general. Per tot això **es manté**, tal com establí la decisió de la sentència de 8 de maig de 2014 del TSJ de Catalunya, **la declaració de nul·litat de l'art. 24** del conveni col·lectiu de col·lectivitats de Catalunya, així com aquells apartats dels seus annexos en què s'estableix el nivell retributiu 9.