

SUMARIO:

Impugnación por la Dirección General de Trabajo de convenio colectivo por trato discriminatorio. Baloncesto profesional. Artículo (12) en el que se recogen distintos umbrales salariales mínimos en función de la edad de los trabajadores. No toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 de la CE, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca una justificación objetiva y razonable para ello pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, por lo que veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios, carentes de una justificación razonable o que produzcan resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En el caso analizado, el establecimiento en la regulación convencional de distintos umbrales salariales mínimos en función de la edad de los trabajadores en los términos recogidos en el artículo 12 del Convenio que nos ocupa -Retribución anual mínima-, supone una desigualdad con respecto a los trabajadores de las franjas inferiores de edad que, al estar justificada única y exclusivamente en razones de edad, constituye un trato discriminatorio prohibido de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la CE y 4.2 y 17 del ET. El hecho de que el precepto en controversia se refiera al establecimiento de un sistema de garantía de salarios mínimos y no a la fijación de tablas salariales propiamente dichas -correspondiendo a las partes de la relación laboral la determinación de los salarios vía contractual- no excluye que se esté vulnerando la prohibición de trato discriminatorio. Respecto a la justificación para distinguir tramos de edad hasta los 26 años basada en la consideración que tienen hasta tal edad como jugadores en formación, se advierte que el establecimiento de mínimos salariales para cada intervalo de edad prescinde igualmente de toda justificación objetiva y razonable, en contradicción con lo exigido en la jurisprudencia. En cuanto a la posible existencia de una doble escala salarial, una para mayores de edad (de 20 o más años) y otra para menores de edad (menores de 20 años que pueden asimilarse a la categoría deportiva "sub-21"), justificada con base en la previsión contenida en el apartado 2 del mencionado artículo y que posibilita que cualquier jugador de 22 o más años convenga con el Club o SAD una retribución inferior a la que por edad le corresponda, ello no obsta para que exista una justificación objetiva en la diferencia retributiva mínima. Además, en el caso de que los jugadores no se acojan a tal posibilidad, la referencia salarial mínima sería la establecida en los diversos tramos de edad del mencionado artículo 12. Pues bien, en base a lo manifestado, en las alegaciones realizadas a cada uno de los requerimientos efectuados por parte de la Dirección General de Trabajo Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, no se ha hecho una justificación objetiva y razonable para esta diferencia de trato y, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, por lo que al carecer de dicha justificación, es contrario a derecho y debe declararse nulo.

PRECEPTOS:

Constitución Española, art. 14.
RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 4.2 y 17.

PONENTE:

Doña María Isabel Campos Torres.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00107/2020

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o : 107/2020

Fecha de Juicio: 27/10/2020

Fecha Sentencia: 24/11/2020

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000291 /2019

Proc. Acumulados:

Materia: IMPUG.CONVENIOS

Ponente: MARÍA ISABEL CAMPOS TORRES

Demandante/s: DIRECCION GENERAL DE TRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Demandado/s: Alberto RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB, Arcadio RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB , Bartolomé RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB , Braulio RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB , Cipriano(RTE. ACB. INTEGRANTE COM.NEG.IV CONVENIO C.AB) , Cornelio(RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG.IV CONVENIO C.AB) , Diego (RTE ACB. INTEGRANTE COM.NEG. IV CONVENIO C. AB) , Eladio (RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Ernesto (RTE. ACB. INTEGRANTE COM.NEG. IV CONVENIO C. AB) , Everardo(RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Federico (RTE. ACB .INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Fidel (RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Genaro(RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Gonzalo(RTE. ACB.INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Adelaida (RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Alicia (RTE. ACB .INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Isidro (RTE. ACB. INTEGRANTE COM.NEG. IV CONVENIO C. AB) , Jesús (RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Julián (RTE. ACB INTEGRANTE COM NEG. IV CONVENIO C. AB) , Blanca (RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Lucio (RTE.ABP INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) , Celia (RTE. ABP INTEGRANTE COM. NEG. IV. CONVENIO C. AB) , ASOCIACION DE BALONCESTISTAS PROFESIONALES, MINISTERIO FISCAL.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2019 0000306

Modelo: ANS105 SENTENCIA

IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000291 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: IMPUG.CONVENI OS

Ponente Ilmo/a. Sr/a: MARÍA ISABEL CAMPOS TORRES

SENTENCIA

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

Dª EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

Dª MARIA ISABEL CAMPOS TORRES

En MADRID, a veinticuatro de noviembre de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000291 /2019 seguido por demanda de DIRECCION GENERAL DE TRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL(Abogado del Estado), contra Alberto RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB,(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) Arcadio RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB ,(letrado D. Mario Juan Resino Sastre), Bartolomé RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB(no comparece), Braulio RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB(no comparece), Cipriano(RTE. ACB. INTEGRANTE COM.NEG.IV CONVENIO C.AB),(letrado D. Mario Juan Resino Sastre), Cornelio(RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG.IV CONVENIO C.AB) ,(letrado D. Mario Juan Resino Sastre), Diego (RTE ACB. INTEGRANTE COM.NEG. IV CONVENIO C. AB),(letrado D. Mario Juan Resino Sastre), Eladio (RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB),(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) , Ernesto (RTE. ACB. INTEGRANTE COM.NEG. IV CONVENIO C. AB)(no comparece), Everardo(RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) ,(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) , Federico (RTE. ACB .INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB),(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) , Fidel (RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB),(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) , Genaro(RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) ,(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) , Gonzalo(RTE. ACB.INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) ,(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) , Adelaida (RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB) ,(letrado D. Mario Juan Resino Sastre) , Alicia (RTE. ACB .INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB)(no comparece), Isidro (RTE. ACB. INTEGRANTE COM.NEG. IV CONVENIO C. AB)(no comparece), Jesús (RTE. ACB INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB)(no comparece) , Julián (RTE. ACB INTEGRANTE COM NEG. IV CONVENIO C. AB)(no comparece), Blanca (RTE. ACB. INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB)(no comparece) , Lucio (RTE.ABP INTEGRANTE COM. NEG. IV CONVENIO C. AB)(no comparece), Celia (RTE. ABP INTEGRANTE COM. NEG. IV. CONVENIO C. AB), ASOCIACION DE BALONCESTISTAS PROFESIONALES(letrada Dª Mª José Abelle Mestanza), MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. MARÍA ISABEL CAMPOS TORRES.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 27 de diciembre de 2010 el representante de la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL presento, demanda de IMPUG.CONVENIOS contra Alberto RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB, Arcadio RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB, Bartolomé RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB, Braulio RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB. Con citación del Ministerio Fiscal.

Segundo.

La Sala designó ponente señalándose el día 4 de marzo de 2020 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio. El 28 de febrero de 2020 se presenta escrito de ampliación de demanda por el Abogado del Estado y en virtud de DO de fecha de 4 marzo de 2020 se tiene por ampliada la demanda del Abogado del Estado .El 4 de marzo de 2020, se acuerda la suspensión de las presentes actuaciones, señalándose como nueva fecha de juicio el día 2 de junio de 2020 a las 10:30 horas. El 21 de mayo de 2020 acuerda por nueva Diligencia de Ordenación ,la suspensión de los actos señalados para el día 2 de junio de 2020 por recomendación de las autoridades sanitarias, por razones de salud pública, de conformidad con el acuerdo del Presidente de la Audiencia Nacional relativo a la petición de suspensión de actuaciones judiciales programadas, de fecha 13/03/20, así como la prórroga del Estado de Alarma acordada por el Gobierno. Se acuerda nuevo señalamiento el día 27 DE OCTUBRE DE 2020 a las 10:30 horas de su mañana.

Tercero.

Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, en se armó y ratificó en su demanda solicitando sentencia conforme al suplico de la misma ya que considera que el art 12 del IV Convenio colectivo del Baloncesto Profesional (ACB) debe declararse nulo. Atiende a una diferencia únicamente basada en la edad . La demandada efectuó una serie de alegaciones que no desvirtúan la diferencia .Además una tramitación de carácter administrativo , no puede llevar infracciones. El hecho de que exista un Convenio anterior con similar redacción no hace que sea lícito. Recoge una tabla salarial en base a la edad, y como condición laboral debe respetar la CE y la ley y en Convenio colectivo permite pactar unos salarios , por lo que si el apartado primero es nulo , el segundo también .Los jugadores pueden ir disminuyendo su salario pero no por debajo de los 20 o 21 años , por lo que en el Convenio colectivo no existe justificación objetiva y razonable para estas diferenciación

La Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP), se opone a la demanda solicitando sentencia desestimatoria y que se declare el art 12 ajustado a derecho ordenando su registro y publicación . Manifestó conformidad respecto al relato de hecho tercero , mostrándose inconforme con la interpretación y fundamentación jurídica que hace la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo , Migraciones y Seguridad Social .Alego que los destinatarios del Convenio son únicamente jugadores profesionales , y no nos encontramos en al ámbito de una relación laboral común , si no una relación laboral especial art 2 ET , más concreto en el ámbito de aplicación del RD 1006/1981 de los jugadores profesionales que se rige por este RD y no por el ET , ya que así lo exige el art 21 RD .Solo regula determinados aspectos de la prestación de servicios , ya que uno de los principales aspectos la retribución o el salario no se regula en el Convenio, si no que son siempre contractuales .Es un sistema de garantías de mínimos ya que el salario será el que libremente pacten , si bien hay que tomar la referencia de lo que dice el Convenio .La consecuencia que prevé el apartado segundo del art 12 , es que en el caso de que se acuerde una retribución menor ,el efecto que produce la oferta de trabajo por debajo del mínimo , es que el jugador entre a resolver unilateralmente el contrato , siempre que presente una oferta superior de otro club .En el baloncesto son jugadores en formación los menores de 26 de años , de ahí las compensaciones que se establecen .El art 12 habla de "edad computable " que no es la edad del jugador , si no la que define el art 10 del Convenio conforme al cual será , la que el jugador tenga cumplida el día uno de julio de cada año .El escalado del art 12 es orientativo ,y la interpretación es que solo hay dos retribuciones :una para la mayoría de edad y otra para los menores de edad .Así mismo expresó , que dicho precepto no es novedad que esta desde 1992 , año en el que se hizo el primer Convenio del Baloncesto .Los anteriores fueron sometidos a la autoridad laboral sin que se opusiera , por lo que invocó la doctrina de los actos propios .No existe ningún conflicto individual, ni de carácter colectivo a lo largo de 28 años de regulación convencional Fundamenta la ilegalidad en el art 4.2 ET , 17 ET , pero no es esta la normativa aplicable a los deportistas profesionales . Respecto al art 14 CE, no se menciona entre las causas la " edad " , por lo que todo lo que manifestó solicitó la desestimación de la demanda y que se aprobara el Convenio .

ACB se adhiere a lo manifestado por ABP .

El Ministerio Fiscal, solicitó una estimación favorable de la demanda.

Acto seguido, se procedió a la proposición y practica de la prueba , tras lo cual las partes valorando la prueba practicada , elevaron sus peticiones a definitivas .

Séptimo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos pacíficos y controvertidos fueron los siguientes:

-En baloncesto profesional se considera que son menores los de 21 años "categorías sub21".

HECHOS PACIFICOS:

-La relación laboral de los deportistas de baloncesto es especial, se regula por RD 1006/85.

-Desde primer convenio de 1992 y los sucesivos contienen idéntica clausula, solo varían las cantidades.

Octavo.

En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

La documentación relativa al IV Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional ACB (Código de convenio n.º 99008575011994), en fecha 9 de julio de 2019 se presentó en la Dirección General de Trabajo, a través de la aplicación informática REGCON a los efectos de registro y publicación previstos en el artículo 90.2 del E.T.(descriptor 3)

Segundo.

Obra en autos y , damos por reproducida el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Trabajo ACB-ABP para la actividad del Baloncesto Profesional.(descriptor4)

Tercero.

Obra en autos y damos por reproducida el acta final del IV Convenio Colectivo de ambito estatal , para la actividad del Baloncesto profesional , (descriptor 5)

Cuarto.

El Convenio, según los datos consignados en la hoja estadística, afecta a un total de 216 trabajadores.

Quinto.

Con fecha 21 de agosto de 2019, la Dirección General cursó oficio a la Comisión Negociadora del Convenio , en el que se requería a la misma, entre otros extremos, para la modificación del artículo 12 del Convenio - Retribución anual mínima- Dicho oficio fue notificado por medios electrónicos el 31 de agosto de 2019, fecha en la que se accedió al contenido de la comunicación de subsanación a través de la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y, concretamente, a través de la aplicación informática REGCON . (descriptor 6)

Sexto.

El 17 de septiembre de 2019, a través del REGCON, se presenta un escrito de alegaciones de fecha 9 de septiembre de 2019, firmado por D. Alberto y D. Braulio en nombre de la Comisión Negociadora, en el que se subsanan diversos extremos del texto del Convenio que habían sido objeto del Requerimiento de este centro directivo, salvo lo referido a la redacción del artículo 12, indicando que en el mismo no se regulan salarios, sino que

simplemente se fija un sistema de garantía de mínimos. Además, se hace referencia a que la redacción propuesta coincide con la regulación de convenios colectivos anteriores suscritos desde al año 1992.(descriptor7)

Séptimo.

Mediante oficio de 2 de octubre de 2019 dirigido a la Comisión Negociadora del Convenio ,la Dirección General del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social puso de manifiesto nuevamente que la tabla de retribuciones anuales mínimas establecida en el artículo 12 del Convenio vulnera, a juicio de esta Dirección General, la prohibición de trato discriminatorio contenida en el artículo 14 de la Constitución, y en los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello por los motivos expuestos en el requerimiento de subsanación dirigido a la Comisión Negociadora en fecha 21 de agosto de 2019, los cuales se reiteran con ocasión de la emisión del referido escrito que consta en autos y damos por reproducido . (descriptor 8)

Octavo.

El 16 de octubre de 2019, a través del REGCON, se presenta nuevo escrito de alegaciones, que damos por reproducido, por parte de la Comisión Negociadora de fecha 11 de octubre de 2019 y firmado por D. Alberto y D. Braulio (descriptor 9)

Décimo.

El 31 de octubre de 2019 la Dirección General del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social remite nuevo oficio a la Comisión Negociadora en contestación al escrito de alegaciones de 16 de octubre de 2019 que consta en autos y damos por reproducida.(descriptor10)

Undécimo.

Con fecha 15 de noviembre de 2019, a través del REGCON, se presenta un último escrito, que consta en autos y damos por reproducido , de alegaciones de idéntica fecha por parte de la Comisión Negociadora y firmado por una única persona sin identificación, que supone una reiteración de las alegaciones contenidas en los escritos de 17 de septiembre y 16 de octubre de 2019.(descriptor11)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social ,

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

Tercero.

Se solicita, que se declare que el artículo 12 del IV Convenio colectivo del Baloncesto Profesional (ACB) , es contrario a Derecho por no respetar la prohibición de trato discriminatorio contenido en el art 14 de la Constitución , y en los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores . En el presente supuesto , hemos de partir de la base de que el establecimiento en la regulación convencional de distintos umbrales salariales mínimos en función de la edad de los trabajadores en los términos recogidos en el artículo 12 del Convenio que nos ocupa -Retribución

anual mínima-, supone una desigualdad con respecto a los trabajadores de las franjas inferiores de edad que, al estar justificada única exclusivamente en razones de edad, constituye un trato discriminatorio prohibido de conformidad con lo establecido en los siguientes preceptos:

- Artículo 14 de la Constitución Española : Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores : Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

- Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores : Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad.

En primer lugar, hemos de tener en cuenta el Derecho europeo, ya que se incumple el artículo 21 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales , que dispone : " Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual", así como la Directiva 78/2000 que establece y regula el marco general para la igualdad de trato art 1 y 2 , entendiendo por igualdad de trato , la ausencia de trato discriminatorio por razón de la edad , justificando el su artículo 6 un trato diferenciado siempre que sea adecuado y razonable .En este sentido se pronuncia " SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)de 19 de enero de 2010 .La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del principio de no discriminación por razón de la edad y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación «Principio de no discriminación por razón de la edad - Directiva 2000/78/CE - Legislación nacional relativa al despido que no tiene en cuenta el período de trabajo completado antes de que el trabajador haya cumplido la edad de 25 años para el cálculo de la duración del preaviso - "

En el ámbito del Derecho interno , hemos de aludir a la STC 177/1993, de 31 de mayo , (FJ 2), refiere que el principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados.la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 2015 (rec. 304/2014) que confirma la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 8 de mayo de 2014 (rec. 90/2013) que había declarado la nulidad de la tabla salarial de un convenio colectivo sectorial por vulneración del mencionado principio de no discriminación por razón de edad. La citada Sentencia del TSJ de Cataluña, en un caso similar al que nos ocupa, señala en su fundamento de derecho tercero, reproduciendo las STC 27/2004, de 4 de Marzo y STS 27/12/10 -rc 229/09 - "ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE , ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles "

La STS de 21 de octubre de 2014 (rec 308/2013) , citando la anterior de 17 de noviembre de 2009, y en relación al ámbito del artículo 14 CE en las relaciones laborales, se encarga de precisar que "si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado o por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución o ET que, pese a ello, no puede incurrir el Convenio Colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el artículo 28ET ..."

Del ATC de 12 de febrero de 2019, Recurso: 5383/2018 , cabe destacar el siguiente pasaje que compendia la doctrina transcrita: "De acuerdo con la doctrina de este Tribunal, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. No toda

desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 CE , sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, por lo que veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios, carentes de una justificación razonable o que produzcan resultados excesivamente gravosos o desmedidos (por todas, STC 149/2017, de 18 de diciembre , FJ 3)".

Pues en base a lo transcrito "ut supra " hemos de puntualizar frente a las alegaciones remitidas por la Comisión Negociadora del Convenio en contestación a los requerimientos de subsanación efectuados por esta Autoridad Laboral, lo siguiente: El establecimiento en la regulación convencional de distintos umbrales salariales mínimos en función de la edad de los trabajadores en los términos recogidos en el artículo 12 del Convenio que nos ocupa -Retribución anual mínima-, supone una desigualdad con respecto a los trabajadores de las franjas inferiores de edad que, al estar justificada única y exclusivamente en razones de edad, constituye un trato discriminatorio prohibido de conformidad con lo establecido en los siguientes preceptos:- Artículo 14 de la Constitución Española - Artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores : - Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores . El hecho de que el precepto en controversia se refiera al establecimiento de un sistema de garantía de salarios mínimos y no a la fijación de tablas salariales propiamente dichas - correspondiendo a las partes de la relación laboral la determinación de los salarios vía contractual- no excluye que se esté vulnerando la prohibición de trato discriminatorio.

- Se ha de hacer constar que la conculcación de la legislación vigente se detecta ahora en el texto del convenio que nos ocupa. De ahí que la oportunidad de adecuar a derecho es en este momento, sin que los convenios colectivos antecesores enunciados en el escrito de alegaciones puedan prejuzgar lo que se pretende corregir, que no puede ni debe ser perpetuado por más tiempo por contravenir a nuestro juicio la legalidad vigente.

- Respecto a la justificación para distinguir tramos de edad hasta los 26 años basada en la consideración que tienen hasta tal edad como jugadores en formación, se advierte que el establecimiento de mínimos salariales para cada intervalo de edad prescinde igualmente de toda justificación objetiva y razonable, en contradicción con lo exigido en la jurisprudencia relacionada en el presente escrito. - En cuanto a la posible existencia de una doble escala salarial, una para mayores de edad (de 20 o más años) y otra para menores de edad (menores de 20 años que pueden asimilarse a la categoría deportiva "sub-21"), justificada en base a la previsión contenida en el apartado 2 del mencionado artículo y que posibilita que cualquier jugador de 22 o más años convenga con el Club o SAD una retribución inferior a la que por edad le corresponda, hemos de significarles que ello no obsta para que exista una justificación objetiva en la diferencia retributiva mínima. Además, en el caso de que los jugadores no se acojan a tal posibilidad, la referencia salarial mínima sería la establecida en los diversos tramos de edad del mencionado artículo 12. Pues bien , en base a lo manifestado ,en las alegaciones realizadas a cada uno de los requerimientos efectuados por parte de la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL ,no se ha hecho una justificación objetiva y razonable para esta diferencia de trato y ,como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas , por lo que al carecer de dicha justificación , es contrario a derecho y debe declararse nulo .

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Debemos estimar y estimamos la demanda interpuesta por el representante de la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, de IMPUG.CONVENIOS contra Alberto RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB, Arcadio RPTE ACB INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO C. ACB, Bartolomé RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB, Braulio RTE. ABP INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA FIRMANTE IV CONVENIO C. ACB , declarando la nulidad del art 12 del IV Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional (ACB) (Código de convenio n.º 99008575011994), en fecha 9 de julio de 2019.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en

las observaciones el nº 2419 0000 00 0291 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0291 19 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.