



COMUNICADO DE PRENSA n.º 92/22

Luxemburgo, 2 de junio de 2022

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-587/20 | HK/Danmark y HK/Privat

Un límite de edad establecido en los estatutos de una organización de trabajadores para poder optar al cargo de presidente de esa organización está incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva «antidiscriminación»

Ni el carácter político de ese cargo ni el método de selección (mediante elecciones) son relevantes a efectos de la aplicación de dicha Directiva

A, nacida en 1948, fue contratada en 1978 como trabajadora fija por una rama local de HK, una organización de trabajadores danesa que incluía a la confederación HK/Danmark y la federación HK/Privat. En 1993 fue elegida presidenta de HK/Privat. Esta función política, que se basaba en la confianza, conllevaba, no obstante, ciertos elementos característicos de un trabajo. A trabajaba a tiempo completo, percibía un salario mensual y le era aplicable la Ley relativa a las Vacaciones Remuneradas.

Habiendo sido reelegida cada cuatro años, desempeñó las funciones de presidenta de esta federación hasta el 8 de noviembre de 2011, fecha en la que, habiendo cumplido 63 años, rebasó el límite de edad establecido en los estatutos de HK/Privat ¹ para volver a presentarse a las elecciones presidenciales que debían celebrarse ese año.

A raíz de la denuncia presentada por A ante el Ligebehandlingsnævnet (Consejo de Igualdad de Trato, Dinamarca), este último consideró que el hecho de prohibirle volver a presentarse a las elecciones para el cargo de presidenta de HK/Privat por razón de su edad era contrario a la Ley Antidiscriminación danesa ² y condenó a HK a indemnizarla por el perjuicio sufrido.

Dado que esa resolución no fue ejecutada, el referido Consejo, actuando por cuenta de A, presentó una demanda contra HK. El Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este, Dinamarca) considera que la solución del litigio depende de la cuestión de si, en su condición de presidenta electa de HK/Privat y miembro de su personal político, A está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva «antidiscriminación». En caso de respuesta afirmativa, no cabe duda de que habría sido víctima, en virtud de los estatutos de la citada federación, de una discriminación directa por motivos de edad contraria a dicha Directiva.

El Tribunal de Justicia, que conoce de una cuestión prejudicial planteada por dicho órgano jurisdiccional, considera

¹ Según dichos estatutos, solo podrán ser elegidos para el cargo de presidente los miembros que, en la fecha de la votación, no hayan alcanzado los 60 años de edad, límite de edad que se amplía hasta los 61 años para los miembros reelegidos tras el congreso de 2005.

² La lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [Ley relativa a la Prohibición de Discriminación en el Mercado de Trabajo (Ley Antidiscriminación)], en su versión modificada por la lov nr. 253 (Ley n.º 253), de 7 de abril de 2004, y la lov nr. 1417 (Ley n.º 1417), de 22 de diciembre de 2004, que transpone 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 (DO 2000, L 303, p. 16) (en lo sucesivo, «Directiva “antidiscriminación”»).

que un límite de edad establecido en los estatutos de una organización de trabajadores para poder optar al cargo de presidente de esa organización está incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva «antidiscriminación».³

Apreciación del Tribunal de Justicia

En un primer orden de consideraciones, el Tribunal de Justicia concluye que las «condiciones de acceso», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de dicha Directiva,⁴ al cargo de presidente de una organización de trabajadores están comprendidas en su ámbito de aplicación.

A este respecto, en lo que atañe al concepto de «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional», en el sentido de esta disposición, de la utilización conjunta de los términos «empleo», «actividad por cuenta propia» y «ejercicio profesional» se desprende que esta disposición cubre las condiciones de acceso a cualquier actividad profesional, cualesquiera que sean la naturaleza y las características de esta. En efecto, dichos términos deben entenderse en sentido amplio, como se desprende de una comparación de las diferentes versiones lingüísticas de esta disposición.

Así pues, del tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva «antidiscriminación» se desprende que el ámbito de aplicación de esta no se limita únicamente a las condiciones de acceso a los puestos ocupados por «trabajadores», en el sentido del artículo 45 TFUE.

Además, los objetivos de esta Directiva confirman tal interpretación literal. En efecto, la Directiva «antidiscriminación», cuya base jurídica es el actual artículo 19 TFUE, apartado 1, no persigue únicamente proteger a los trabajadores como parte más débil de una relación laboral. Tiene por objeto eliminar, por razones de interés social y público, todos los obstáculos basados en motivos discriminatorios para el acceso a los medios de subsistencia y a la capacidad de contribuir a la sociedad mediante el trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en cuya virtud este último se presta. Así pues, la cuestión de si las condiciones de acceso al cargo de presidente de la federación HK/Privat están comprendidas en el ámbito de aplicación de la referida Directiva no depende de si ese presidente puede calificarse o no de trabajador, en el sentido del artículo 45 TFUE y de la jurisprudencia que lo interpreta.⁵

El carácter político de este tipo de cargo no influye en la inclusión de dichas condiciones en el ámbito de aplicación de la Directiva «antidiscriminación», puesto que esta se aplica tanto al sector privado como al sector público, independientemente de la rama de actividad, y las excepciones se precisan de manera expresa.⁶ Además, el método de selección —como la celebración de unas elecciones— carece de incidencia a efectos de la aplicación de dicha Directiva.

Las anteriores apreciaciones no quedan desvirtuadas por la alegación relativa al derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes, que forma parte de la libertad de asociación consagrada en el artículo 12 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

En efecto, este derecho debe conciliarse con la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación que es objeto de la Directiva «antidiscriminación», como concreción del principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta. Dado que la libertad de asociación no es absoluta, su ejercicio con arreglo al artículo 52,

³ Artículo 3, apartado 1, letras a) y d), de la Directiva «antidiscriminación», titulado «Ámbito de aplicación».

⁴ A tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de esta Directiva esta se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión, a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción.

⁵ Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, es un «trabajador» en el sentido de esta disposición aquella persona que realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución.

⁶ En virtud del artículo 3, apartado 4, de la Directiva «antidiscriminación», los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que esta no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada, en particular, en la edad.

apartado 1, de la Carta puede conllevar limitaciones, siempre que estas estén previstas por ley y respeten el contenido esencial de dicha libertad y el principio de proporcionalidad.

En un segundo orden de consideraciones, el Tribunal de Justicia estima, en lo que concierne a la interpretación del artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva «antidiscriminación», según el cual esta se aplicará, en particular, a la participación en una organización de trabajadores, que el ejercicio de la actividad de presidente de tal organización está comprendido en el ámbito de aplicación de dicha disposición. En efecto, el hecho de presentar su candidatura a la elección de presidente de una organización de trabajadores constituye, al igual que el ejercicio de la función de presidente una vez elegido, una modalidad de «participación», en el sentido habitual de dicho término, en esa organización.

Esta interpretación responde al objetivo de la Directiva, que consiste en establecer un marco general para luchar contra discriminaciones en el empleo y la ocupación por motivo, entre otras razones, de la edad, de modo que los conceptos que, en su artículo 3, precisan el ámbito de aplicación de esta Directiva no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

¡Manténgase conectado!

