nº 4 (3er Trimestre 2022)
ISSN: 2792-7962 –ISSNe: 2792-7970

¿Es la edad un obstáculo para presentarse a la presidencia de una organización de personas trabajadoras? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419

Is age an obstacle to standing for the presidency of an organization of working persons? Notes to the Judgment of the Court of Justice of the European Union of June 2nd, 2022, HK Danmark and HK Privat, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419

David Gutiérrez Colominas *Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona*
https://orcid.org/0000-0001-9845-9917

Cita Sugerida: GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. "¿Es la edad un obstáculo para presentarse a la presidencia de una organización de personas trabajadoras? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419". Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. núm. 4 (2022): 171-177.

Resumen

La Directiva 2000/78/CE es una de las normas a nivel europeo de mayor importancia en la esfera laboral, pues pretende ofrecer una protección armonizada frente a la discriminación en el empleo, y parte de un amplio abanico de situaciones cubiertas. Sin embargo, desde su aprobación y entrada en vigor, han aparecido progresivamente supuestos límites, que a través de cuestiones prejudiciales, han permitido al Tribunal de Justicia de la Unión Europea reafirmar un expansivo ámbito de aplicación.

Así, este comentario de sentencia analiza la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419, que aborda un supuesto de posible discriminación por edad en la reelección de una persona como presidenta de una organización de personas trabajadoras, y pone de manifiesto la actualidad del debate acerca de los límites en materia del ámbito de aplicación subjetivo de la Directiva 2000/78/CE.

Palabras clave

Discriminación por razón de edad; Directiva 2000/78/CE; Ámbito subjetivo de aplicación; Sindicatos; Cargo político

Abstract

Directive 2000/78/EC is one of the most important European regulations in the labor law sphere, as it aims to offer harmonized protection against discrimination in employment, and it covers a wide range of situations. However, over the years alleged limits have progressively appeared, which, through preliminary rulings, have allowed the Court of Justice of the European Union to reaffirm an expansive scope of application.

Thus, this judgment commentary analyzes the Judgment of the Court of Justice of the European Union of 2 June 2022, HK Danmark and HK Privat, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419, which deals with a case of possible age discrimination in the re-election of a person as president of an organization of working people, and highlights an actual debate about the limits on the subjective scope of Directive 2000/78/EC.

Keywords

Discrimination on grounds of age; Directive 2000/78/EC; Subjective scope of application; Trade unions; Political office

Fecha Recepción: 05/09/2022 - Fecha Revisión: 18/09/2022 - Fecha Aceptación: 19/09/2022
Pags. 171-177

1. INTRODUCCIÓN

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 (en adelante, Directiva 2000/78/CE) ha sido una norma que ha ofrecido un marco armonizador de protección frente a la discriminación en las relaciones laborales. El cambio de dirección en la protección que supuso, que asume un enfoque que combina las virtudes del modelo de derechos civiles estadounidense y el modelo clásico europeo de protección social[1], ha consolidado una protección intensa y armonizada respecto a las distintas causas de discriminación protegidas.

Sin embargo, han pasado más de veinte años desde su aprobación, y el avance a nivel mundial hacia una protección expansiva de situaciones de vulnerabilidad, que incluso ha dado lugar a la detección de nuevas formas de discriminación[2], pone de manifiesto la necesidad de actualizar la citada norma europea.

De forma más concreta, un aspecto de la Directiva 2000/78/CE que ha cobrado especial importancia recientemente es su ámbito de aplicación. El artículo 3 de la norma europea es el encargado de definir las situaciones que comprende, y aunque se presenta como una norma especialmente protectora y expansiva, no son pocos los supuestos que presentan dudas. Teniendo en cuenta que la citada norma integra casi todas las causas de discriminación ya previstas en el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (versión consolidada Ámsterdam)[3], y que incluye disposiciones que abarcan todo tipo de acciones antidiscriminatorias, que van desde la calificación del acoso como comportamiento discriminatorio o la previsión de medidas de acción positiva hasta la inversión de la carga de la prueba ante los tribunales[4], el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha prestado especial atención en expandir el ámbito subjetivo de protección al mayor número posible de situaciones[5].

---

[1] Así lo han afirmado autores como Waddington, L.: "Article 13 EC: Setting Priorities in the Proposal for a Horizontal Employment Directive", *Industrial Law Journal*, vol. 29, 2000, p. 176; De Burca, G.: "The Trajectories of European and American Antidiscrimination Law", *American Journal of Comparative Law*, vol. 60, núm. 1, 2012, pp. 1-22; Quinn, G. y Flynn, E.: "Transatlantic Borrowings: The Past and Future of EU Non-Discrimination Law and Policy on the Ground of Disability", *American Journal of Comparative Law*, vol. 60, núm. 1, 2012, pp. 24-25.

[2] Para un estudio en profundidad de estos fenómenos, véase Cabeza Pereiro, J.: "La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 25, 2011, pp. 79-98; Ferrando García, F.: La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 428, 2018, pp. 19-54; Fernández García, A.: Libre circulación de trabajadores y discriminación en la búsqueda digital de empleo, *Documentación Laboral*, núm. 123, 2021, pp. 45-56; Maneiro Vázquez, Y.: *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2021; Rivas Vallejo, P.: *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral,* Cizur Menor, Aranzadi, 2022.

[3] La única de las causas que no comparte la Directiva 2000/78/CE y el ya citado artículo 13 del Tratado constitutivo es el sexo. El texto inicial, integrado en la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (COM/99/0565 final), justifica su exclusión en la omnipresencia de la lucha contra las desigualdades vinculadas al sexo que se deriva de los artículos 2 y 3 del Tratado, y reconoce la distinta afectación en hombres y mujeres de las causas de discriminación contempladas.

[4] Estas medidas han sido calificadas por la doctrina como disposiciones comunes que aplican el principio de igualdad a todas las causas de discriminación, si bien la Directiva también diseña un segundo nivel de protección para ámbitos específicos. En este sentido, véase Waddington, L., Lawson, A. y Gooding, C. (Eds.): "Implementing the Disability Provisions of the Framework Employment Directive: Room for Exercising National Discretion", en *Disability Rights in Europe. From Theory to Practice*, Hart Publishing, Oxford, 2005, p. 109.
Para un examen en profundidad de las aportaciones que efectúa la Directiva 2000/78/CE, véase Waddington, L. y Bell, M.: "More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives", *Common Market Law Review*, vol. 38, 2001, pp. 587-611.

[5] Uno de los ejemplos más recientes lo encontramos en la STJUE de 26 de enero de 2021, VL, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64, que señala que la protección frente a la discriminación por razón de discapacidad puede

Ante este escenario, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419 se presenta como un ejemplo más de la voluntad de ampliar la aplicación de la Directiva 2000/78/CE a situaciones límite, tal y como veremos a continuación.

2. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 2 DE JUNIO DE 2022, HK DANMARK Y HK PRIVAT, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419

2.1. Hechos del litigio principal

La sentencia examinada se enmarca en la imposibilidad de una trabajadora de la empresa HK/Privat a presentarse a las elecciones presidenciales de la organización de personas trabajadoras de la citada empresa.

Concretamente, la empleada fue elegida como vicepresidenta en 1992, y posteriormente, como presidenta en 1993. Su reelección se produjo cada cuatro años de forma consecutiva hasta el 8 de noviembre de 2011, fecha en la que cumplió 63 años de edad. Esta circunstancia impidió que pudiera volver a presentarse a la reelección, ya que el artículo 9 de los estatutos de HK/Privat señala que la elección para la presidencia está condicionada a que la persona candidata no haya alcanzado la edad de 60 años a la fecha de la votación.

Ante la imposibilidad de presentarse por razón de su edad, la trabajadora procedió a denunciar la conducta ante el Consejo de Igualdad de Trato, que mediante Resolución de 22 de junio de 2016 calificó la conducta como discriminatoria y condenó a HK a abonar una indemnización por daños y perjuicios.

No obstante, la resolución no fue ejecutada, y el Consejo de Igualdad de Trato, actuando en nombre y representación de la trabajadora, presentó una demanda judicial contra HK. Y en el marco de esta demanda, el órgano jurisdiccional (Tribunal de Apelación de la Región Este, Dinamarca), considera que la solución al litigio depende de si la situación de la trabajadora se incardina en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, cuestión esta que obligó a suspender el procedimiento judicial y a plantear una única cuestión prejudicial.

2.2. La cuestión prejudicial

El debate jurídico que se plantea en el marco de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea objeto de análisis versa sobre el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, y en particular, respecto a una persona que ostenta el cargo de presidenta electa de una federación de personas trabajadoras. En particular, el tribunal examina si un límite de edad previsto por los estatutos de una organización de trabajadores para poder optar al cargo de presidenta se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la citada Directiva. En consecuencia, los artículos que son examinados por el pronunciamiento judicial analizado son el artículo 3.1.a y d de la Directiva 2000/78/CE.

aplicarse respecto a grupos de personas diferenciados que comparten una circunstancia protegida, y que puede ser extrapolable al resto de causas protegidas, tal y como se señala en Gutiérrez Colominas, D.: "¿Es aplicable el principio de igualdad de trato a distintos grupos claramente diferenciados que comparten una circunstancia protegida ex Directiva 2000/78/CE?: Comentario a la STJUE de 26 de enero de 2021, VL, c-16/19, ECLI:EU:C:2021:64", *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 219, 2021, pp. 21-33.

La cuestión no es baladí, pues la protección frente a la discriminación en el empleo que ofrece la Directiva 2000/78/CE sólo se aplica a las personas y situaciones comprendidas en su artículo 3.1. Por lo tanto, la definición del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE es crucial para determinar si ha existido una conducta discriminatoria directa por razón de edad.

De forma más concreta, la cuestión prejudicial que formula el órgano judicial nacional al Tribunal es la siguiente: «*¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que un coordinador de sector de un sindicato elegido políticamente está comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Directiva en las circunstancias descritas en la petición de decisión prejudicial?*»

2.3. La argumentación jurídica

La tesis sostenida por el Tribunal pivota sobre la existencia de una conducta discriminatoria por razón de edad. Así, la existencia de un límite de edad establecido en los estatutos de una organización de trabajadores para poder optar al cargo de presidenta de dicha organización se halla incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE. Para ello, el pronunciamiento judicial efectúa, con muy buen criterio, un doble examen jurídico del artículo 3 de la citada norma europea.

En primer lugar, examina la letra a del apartado 1 del citado artículo de la Directiva 2000/78/CE, sosteniendo que la fijación de un límite de edad es una condición de acceso al empleo. En este sentido, el tribunal opta por una interpretación en sentido amplio, apoyándose para ello en una comparativa de las distintas versiones lingüísticas[6], la referencia a las actividades por cuenta propia[7], y la aplicación de la Directiva no limitada a personas trabajadoras en el sentido del artículo 45 del TFUE[8].

Esta argumentación es complementada con un examen de los objetivos de la Directiva 2000/78/CE, que enfatiza la eliminación de los obstáculos basados en motivos discriminatorios para el acceso a los medios de subsistencia, independientemente de la forma jurídica del vínculo. Y en este punto, la sentencia examinada se detiene en valorar si el carácter político del cargo podría suponer la exclusión de la aplicación de la Directiva 2000/78/CE. Sobre esta cuestión, el Tribunal recuerda que el método de selección para un puesto carece de trascendencia a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78/CE[9], e indica que la redacción del artículo 3 de la citada norma europea se aplica tanto al sector privado como público independientemente de su actividad, precisando que las exclusiones del ámbito de aplicación se hallan previstas específicamente[10]. Así, el Tribunal entiende que el cargo de presidente de la Federación HK/Privat constituye una actividad profesional real y efectiva[11].

Por último, con relación al examen del artículo 3.1.a de la Directiva 2000/78/CE, el pronunciamiento judicial presta especial atención a la elección libre de los representantes en el marco de las organizaciones de personas trabajadoras y empresarias. Esta facultad se incardina en el derecho de asociación, y cómo tal, el tribunal indica que debe conciliarse con la prohibición de discriminación en el empleo, toda vez que la libertad de asociación no es absoluta[12].

[6] Véase el apartado 27 de la STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C-587/20, EU:C:2022:419.
[7] Véase el apartado 28 de la STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C-587/20, EU:C:2022:419.
[8] Véase el apartado 29 de la STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C-587/20, EU:C:2022:419.
[9] Véase el apartado 38 de la STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, y en particular, la STJUE de 25 de abril de 2013, Asociatia Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, apartado 45.
[10] Véase, por ejemplo, el artículo 3.4 de la Directiva 2000/78/CE, que permite la inaplicación de la norma a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.
[11] Véase el apartado 35 de la STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C-587/20, EU:C:2022:419.
[12] Véase el apartado 44 de la STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C-587/20, EU:C:2022:419.

En segundo y último lugar, la sentencia objeto de análisis examina el apartado 1 letra d del artículo 3 de la Directiva 2000/78/CE. Su contenido se centra en habilitar la aplicación de la citada norma europea a la participación en una organización de trabajadores. Y en este sentido, el Tribunal, en consonancia con las conclusiones del Abogado General, sostiene que la candidatura a presidente y su elección y ejercicio constituyen una modalidad de participación en la organización correspondiente[13]. El pronunciamiento judicial examinado conecta, por mor del artículo 45 TFUE y del hoy derogado Reglamento 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad, la libre circulación con el derecho de las personas trabajadoras a ser elegidas como representantes de las organizaciones sindicales de su Estado de empleo.

En conclusión, el ejercicio de la actividad de presidente en el marco de una organización de personas trabajadoras está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, y por lo tanto, un límite de edad establecido en los estatutos de dicha organización se halla amparado por la protección de la citada norma europea.

3. REFLEXIONES CRÍTICAS A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA OBJETO DE ANÁLISIS

La STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C587/20, ECLI:EU:C:2022:419 supone un paso más en la determinación del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, y se suma a otras sentencias dictadas recientemente que apuntan en esta misma dirección[14]. Esta línea expansiva de protección del Tribunal es especialmente positiva, pues, con el paso del tiempo, se ha detectado que el contenido de la Directiva 2000/78/CE no cubre cuestiones básicas relativas a su ámbito de aplicación. Y esta circunstancia sería, en mi opinión, suficiente para valorar una adaptación actualizada de la citada norma europea, que, además de clarificar su ámbito de aplicación, obligase a regular fenómenos novedosos conectados con el principio de igualdad de trato, tales como la discriminación múltiple, la discriminación por asociación o la discriminación sistémica, entre otros.

A propósito de las cuestiones abordadas directamente en la sentencia objeto de análisis, llama la atención que el análisis de la caracterización sobre la discriminación por razón de edad pasa a un segundo plano, siendo prioritario para el tribunal valorar si el supuesto se integra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE.

Y para ello, se detiene en valorar si es necesario ser persona trabajadora para la aplicación de la Directiva 2000/78/CE. En este punto, la dicción literal del artículo 3 de la citada norma europea se refiere a "*[...] todas las personas [...]*", omitiendo referencia alguna a la condición de empleado/a. Tal escenario permite la aplicación de la Directiva a personas que no son estrictamente trabajadores/as, pero, en mi opinión, hubiera sido interesante valorar la existencia de conexiones entre la situación de facto y el empleo. En efecto, la Directiva 2000/78/CE establece una protección frente a distintas causas de discriminación en el empleo y la ocupación, y por lo tanto, resulta necesario probar que la conducta que atente contra el principio de igualdad se incardina dentro de tales esferas de actuación. Este debate no es abordado directamente por el Tribunal, que se centra en afirmar el carácter amplio del ámbito de aplicación de la citada Directiva y determinar que el cargo de presidente de la Federación HK/Privat constituye una actividad profesional real y efectiva. En mi opinión, hubiera sido de interés que la sentencia examinase con mayor profundidad la conexión entre las funciones que realizaba efectivamente la persona trabajadora como presidenta para valorar la conexión con el empleo, que

[13] Véase el apartado 50 *in fine* de la STJUE de 2 de junio de 2022, HK Danmark y HK Privat, C-587/20, EU:C:2022:419

[14] Véase, tal y cómo se ha indicado anteriormente, la STJUE de 26 de enero de 2021, VL, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64, que señala que la protección frente a la discriminación por razón de discapacidad puede aplicarse respecto a grupos de personas diferenciados que comparten una circunstancia protegida.

aparecen listadas en el apartado 14 de la sentencia, dado que la circunstancia de que se trate de una federación de personas trabajadoras no es suficiente para aplicar automáticamente la norma, y puede dar lugar a la aplicación de la protección de la Directiva en un escenario no conectado con el planteamiento y objetivos de la citada norma europea.

Respecto al examen del artículo 3.1.d de la Directiva 2000/78/CE, la sentencia señala que el hecho de presentar una candidatura a la elección de presidente y el ejercicio de tales funciones constituye una modalidad de participación en el empleo. Sobre esta cuestión, comparto que el término "participación" incluya el proceso de elección como presidente[15], pero, en mi opinión, no incluiría el ejercicio de funciones de dirección de una organización. La formulación del citado artículo 3.1.d de la Directiva 2000/78/CE contiene los términos "afiliación" y "participación", pero en ningún caso se refiere a tareas de dirección de la organización, que son, en mi opinión, distintas a la mera participación. Las referencias normativas que utilizan la sentencia examinada y las conclusiones para justificar su posición se refieren al acceso a los puestos de administración o de dirección de una organización sindical[16], pero en ningún caso al ejercicio efectivo de las funciones directivas. En este sentido, el ejercicio de las funciones directivas, a diferencia de la simple participación, puede apartar a la persona en cuestión del desarrollo de las funciones habituales para las que fue contratada, y aunque se mantenga el vínculo laboral, la protección escaparía de los objetivos de la Directiva 2000/78/CE, e incluso técnicamente de la literalidad del artículo 3.1.d, que tal y como se ha apuntado, incluye participación y afiliación, pero no dirección.

4. BIBLIOGRAFÍA

Cabeza Pereiro, J.: La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 25, 2011.

De Burca, G.: "The Trajectories of European and American Antidiscrimination Law", *American Journal of Comparative Law*, vol. 60, núm. 1, 2012.

Fernández García, A.: Libre circulación de trabajadores y discriminación en la búsqueda digital de empleo, Documentación Laboral, núm. 123, 2021.

Ferrando García, F.: La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 428, 2018.

Gutiérrez Colominas, D.: ¿Es aplicable el principio de igualdad de trato a distintos grupos claramente diferenciados que comparten una circunstancia protegida ex Directiva 2000/78/CE?: Comentario a la STJUE de 26 de enero de 2021, VL, C16/19, ECLI:EU:C:2021:64, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 219, 2021.

Maneiro Vázquez, Y.: *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2021.

Quinn, G. y Flynn, E.: "Transatlantic Borrowings: The Past and Future of EU Non-Discrimination Law and Policy on the Ground of Disability", *American Journal of Comparative Law*, vol. 60, núm. 1, 2012.

Rivas Vallejo, P.: *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral,* Cizur Menor, Aranzadi, 2022.

Waddington, L.: "Article 13 EC: Setting Priorities in the Proposal for a Horizontal Employment Directive", *Industrial Law Journal*, vol. 29, 2000.

[15] Tal y como señala el Abogado general en el apartado 55 de sus conclusiones de 13 de enero de 2022, ECLI:EU:C:2022:29, el derecho de afiliación y de participación comprende el derecho de sufragio activo y pasivo.

[16] Véase el Reglamento 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, que sustituyó el Reglamento 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, citado en el apartado 52 del pronunciamiento judicial objeto de análisis y el apartado 56 de las conclusiones del Abogado General de 13 de enero de 2022, ECLI:EU:C:2022:29.

Waddington, L. y Bell, M.: "More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives", *Common Market Law Review*, vol. 38, 2001.

Waddington, L., Lawson, A. y Gooding, C. (Eds.): "Implementing the Disability Provisions of the Framework Employment Directive: Room for Exercising National Discretion", en LAWSON, A. y GOODING, C. (Eds.), *Disability Rights in Europe. From Theory to Practice*, Oxford, Hart Publishing, 2005.