Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 2 de junio de 2022 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por razón de la edad — Directiva 2000/78/CE — Artículo 3, apartado 1, letras a) y d) — Ámbito de aplicación — Cargo de presidente electo de una organización de trabajadores — Estatutos de dicha organización que disponen que únicamente podrán ser elegidos como presidente aquellos miembros que aún no hayan alcanzado, en la fecha de la elección, la edad de 60 o 61 años»

En el asunto C-587/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este, Dinamarca), mediante resolución de 6 de noviembre de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de noviembre de 2020, en el procedimiento entre

Ligebehandlingsnævnet, que actúa por cuenta de A

y

HK/Danmark,

HK/Privat,

con intervención de:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. A. Prechal, Presidenta de Sala, y los Sres. J. Passer, F. Biltgen (Ponente) y N. Wahl y la Sra. M. L. Arastey Sahún, Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de octubre de 2021;

* Lengua de procedimiento: danés.

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Ligebehandlingsnævnet, que actúa por cuenta de A, por los Sres. P. Ahlberg y R. Holdgaard, advokater;

– en nombre de HK/Privat y HK/Danmark, por el Sr. J. Goldschmidt, advokat;

– en nombre de la Fagbevægelsens Hovedorganisation, por el Sr. R. Asmussen, advokat;

– en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou y E. Skandalou, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. L. Grønfeldt y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de enero de 2022;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 3, apartado 1, letras a) y d), 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 (DO 2000, L 303, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Ligebehandlingsnævnet (Consejo de Igualdad de Trato, Dinamarca), que actúa por cuenta de A, por una parte, y la confederación HK/Danmark y la federación HK/Privat, por otra parte (en lo sucesivo, conjuntamente «HK»), dos organizaciones de trabajadores, en relación con una disposición de los estatutos de dicha federación que establece un límite de edad para los candidatos a la presidencia de esta.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 4, 5, 9 y 11 de la Directiva 2000/78 disponen:

«4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades

Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

5) Es importante respetar estos derechos y estas libertades fundamentales. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos para defender sus intereses.

[…]

9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

[…]

11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.»

4 A tenor del artículo 1 de esta Directiva, titulado «Objeto»:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

5 El artículo 3 de dicha Directiva, que lleva por título «Ámbito de aplicación», precisa, en sus apartados 1 y 4, lo siguiente:

«1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) 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 y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

[…]

d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.»

[…]

«4. Los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.»

Derecho danés

6 El artículo 1 de 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 traspone la Directiva 2000/78, (en lo sucesivo, «Ley Antidiscriminación»), establece, en su apartado 1, que el concepto de «discriminación» en el sentido de esta Ley comprende todo acto de discriminación directa o indirecta por razón, entre otras cosas, de la edad.

7 El artículo 2, apartado 1, de la Ley Antidiscriminación prevé:

«Ningún empresario podrá discriminar a sus empleados o a los candidatos a puestos de trabajo vacantes con ocasión de su contratación, despido, traslados y promociones, o en materia de remuneración y condiciones de trabajo.»

8 El artículo 3, apartados 3 y 4, de la Ley Antidiscriminación dispone:

«3. La prohibición de discriminación se aplicará asimismo a todos aquellos que adopten disposiciones y tomen decisiones sobre el acceso al ejercicio de profesiones autónomas.

«4. También se aplicará la prohibición de discriminación a todos aquellos que adopten decisiones sobre la afiliación a organizaciones de trabajadores y de empresarios o la participación en estas y sobre las ventajas conferidas por dichas organizaciones a sus miembros.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

9 A, nacida en 1948, fue contratada en 1978 como trabajadora fija por una rama local de la organización de trabajadores HK. En 1980, fue transferida a la confederación nacional. El congreso de la federación HK/Service, que ha pasado a denominarse HK/Privat, la eligió como vicepresidenta en 1992 y más adelante como presidenta en 1993. A continuación, fue reelegida cada cuatro años y desempeñó las funciones de presidenta de esa federación hasta el 8 de noviembre de 2011, fecha en la que cumplió los 63 años de edad, rebasando el límite de edad establecido en el artículo 9 de los estatutos de HK/Privat para volver a presentarse a las elecciones presidenciales que debían celebrarse ese año. El citado artículo prevé, en efecto, que 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.

10 A presentó una denuncia ante el Consejo de Igualdad de Trato alegando que había sido víctima de una discriminación por razón de edad. Mediante resolución de 22 de junio de 2016, dicho Consejo consideró que el hecho de prohibir a A volver a presentarse a las elecciones para la presidencia de HK/Privat en el congreso de 2011 por razón de su edad era contrario a la Ley Antidiscriminación y condenó a HK a abonar a A un importe de 25 000 coronas danesas (DKK) (aproximadamente 3 400 euros) en concepto de indemnización, más los intereses.

11 Dado que esa resolución no fue ejecutada, el Consejo de Igualdad de Trato, actuando por cuenta de A, presentó una demanda contra HK ante el Københavns byret (Tribunal Municipal de Copenhague, Dinamarca). En la medida en que planteaba cuestiones de principio, dicha demanda fue remitida al Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este, Dinamarca).

12 El órgano jurisdiccional remitente considera que la solución del litigio de que conoce depende de la cuestión de si, en su condición de presidenta electa de la HK/Privat y miembro de su personal político, A está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, puesto que, en caso de respuesta afirmativa, es evidente que, en virtud del artículo 9 de los estatutos de esta federación, habría sido víctima de una discriminación directa por motivos de edad contraria a dicha Directiva.

13 El órgano jurisdiccional remitente señala que A, en su condición presidenta electa de una federación, no tenía el estatuto de trabajadora en el sentido de la lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (Ley relativa a las Relaciones Jurídicas entre Empresarios y Trabajadores), función en la que habría estado sometida al poder de dirección de un superior, sino que ocupaba una función política basada en la confianza, siendo responsable ante el congreso de HK/Privat, que la había elegido. Esta función implicaba igualmente que A estaba sujeta a una obligación de confidencialidad. No obstante, sus funciones de presidenta entrañaban algunos elementos característicos de una relación laboral.

14 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala que las funciones que A desempeñaba en su condición de presidenta de HK/Privat consistían en ejercer la dirección general de esta federación, determinar su acción política en sus ámbitos profesionales, celebrar y renovar convenios colectivos y velar por el respeto de estos últimos. Además, debía ejecutar las decisiones del congreso y de la comisión ejecutiva de dicha federación, así como las de la comisión ejecutiva de HK/Danmark, de la que también formaba parte.

15 En cuanto a las condiciones de contratación de A, dicho órgano jurisdiccional señala que, de conformidad con el «contrato de cargo electo», de 27 de octubre de 2009, firmado por A, esta trabajaba para HK/Privat a tiempo completo y no ejercía ninguna otra actividad. Percibía un salario mensual correspondiente a un escalón salarial concreto del Estado. No estaba sujeta a un convenio colectivo, sino a los estatutos de HK. Además, se le aplicaba la Ley relativa a las Vacaciones Remuneradas.

16 El órgano jurisdiccional remitente considera que el Tribunal de Justicia no ha definido de manera precisa los conceptos de «empleo», «actividad por cuenta propia» y «ejercicio profesional», que figuran en el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, ni se ha pronunciado sobre la cuestión de si los cargos electos de una organización de trabajadores, miembros de su personal político, entran dentro del ámbito de aplicación de esta Directiva.

17 En estas circunstancias, el Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial 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?»

Sobre la cuestión prejudicial

18 Con carácter preliminar, procede recordar que, aun cuando, desde un punto de vista formal, el órgano jurisdiccional remitente haya limitado sus cuestiones a la interpretación de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia le proporcione todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para resolver el asunto del que conoce, con independencia de que dicho órgano jurisdiccional haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional remitente y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio principal (véase la sentencia de 12 de marzo de 2020, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, apartado 40 y jurisprudencia citada).

19 En el presente asunto, la cuestión prejudicial tiene por objeto el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, tal como se describe en su artículo 3, apartado 1, letra a). No obstante, dado que el litigio principal versa sobre los requisitos para poder optar a la presidencia de una organización de trabajadores, no puede excluirse que el artículo 3, apartado 1, letra d), de dicha Directiva, que se refiere, en particular, a la participación en una organización de trabajadores, sea también aplicable a efectos de ese litigio.

20 En consecuencia, procede considerar que, mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, letras a) y d), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que un límite de edad previsto por los estatutos de una organización de trabajadores para poder optar al cargo de presidente de tal organización entra dentro del ámbito de aplicación de la citada Directiva.

Sobre el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78

21 A tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, esta se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, 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.

22 Según se desprende del apartado 9 de la presente sentencia, el litigio principal versa sobre una disposición de los estatutos de HK/Privat, en virtud de la cual solo podrán ser elegidos para el cargo de presidente los miembros de esa federación de trabajadores que, en la fecha de la votación, no hayan alcanzado los 60 años de edad o, en determinados casos, los 61 años.

23 Es pacífico que la fijación de ese límite de edad constituye una «condición de acceso», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, al cargo de presidente. A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha tenido la ocasión de declarar que una normativa nacional que establece una edad máxima para la contratación de trabajadores afecta a las condiciones de contratación de los interesados y debe considerarse, en consecuencia, que establece normas

relativas al acceso al empleo, en el sentido de esta disposición (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de noviembre de 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, apartado 25 y jurisprudencia citada).

24 En cambio, HK y la Fagbevægelsens Hovedorganisation, una confederación que agrupa a 79 organizaciones de trabajadores (en lo sucesivo, «FH»), que ha intervenido en el procedimiento ante el órgano jurisdiccional remitente, estiman ese cargo no entra dentro de los conceptos de «empleo», «actividad por cuenta propia» o «ejercicio profesional», que figuran igualmente en el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78. Más concretamente, sostienen que, al margen de las actividades por cuenta propia, de todos modos, no se refieren al cargo de presidente controvertido, el ámbito de aplicación de esta disposición se limita a los puestos ocupados por «trabajadores», en el sentido del artículo 45 TFUE, y que el titular de un cargo de presidente no puede ser calificado como tal.

25 A este respecto, procede señalar que la Directiva 2000/78 no remite al Derecho de los Estados miembros para definir el concepto de «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional». Pues bien, de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho de la Unión como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición del Derecho de la Unión que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto en toda la Unión de una interpretación autónoma y uniforme (sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 31 y jurisprudencia citada).

26 Además, al no existir en dicha Directiva definición de los términos «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional», la interpretación de estos debe efectuarse conforme a su sentido habitual en el lenguaje corriente, teniendo también en cuenta el contexto en el que se utilizan y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forman parte (sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 32 y jurisprudencia citada).

27 Como ha señalado el Abogado General en el punto 32 de sus conclusiones, del uso conjunto de los términos «empleo», «actividad por cuenta propia» y «ejercicio profesional» se desprende que el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 cubre las condiciones de acceso a toda actividad profesional, cualquiera que sea su naturaleza y características. En efecto, dichos términos deben entenderse en sentido amplio, como se desprende de una comparación de las diferentes versiones lingüísticas de esta disposición y del empleo en ellas de expresiones generales, como «erhvervsmæssig beskæftigelse», «ejercicio profesional», «Erwerbstätigkeit», «occupation» y «beroep» en las lenguas danesa, española, alemana, inglesa y neerlandesa respectivamente, en particular, para el término «ejercicio profesional».

28 Así, además del hecho de que dicha disposición se refiere expresamente a las actividades por cuenta propia, de los términos «empleo» y «ejercicio profesional», entendido en su sentido habitual, se desprende igualmente que el legislador de la Unión no pretendió limitar el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 a los puestos ocupados por un «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE, que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, es una 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, apartado 49 y jurisprudencia citada).

29 Resulta, además, de otros elementos del tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 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. Así, conforme al tenor de esta primera disposición, dicha Directiva se aplica a «todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos […] independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional».

30 La interpretación literal del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 se ve confirmada por los objetivos de esta, de los que resulta que el concepto de «condiciones de acceso al empleo […] y al ejercicio profesional», que define el ámbito de aplicación de esta Directiva, no puede ser objeto de una interpretación restrictiva (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 39).

31 En efecto, según se desprende tanto de su título y preámbulo como de su contenido y finalidad, la Directiva 2000/78 tiene por objeto, conforme a su artículo 1, establecer un marco general para luchar contra la discriminación basada, en particular, en la edad por lo que respecta «[a]l empleo y la ocupación», en aras de aplicar, en los Estados miembros, el principio de igualdad de trato, ofreciendo a toda persona una protección eficaz contra la discriminación basada, en particular, en este motivo (sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 36 y jurisprudencia citada).

32 En particular, el considerando 9 de dicha Directiva señala que el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. También en este sentido, el considerando 11 de la referida Directiva dispone que la discriminación por motivos, entre otras cosas, de edad, puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado FUE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

33 A este respecto, procede recordar que la Directiva 2000/78 fue adoptada sobre la base del artículo 13 CE, actualmente, tras su modificación, artículo 19 TFUE, apartado 1, que confiere a la Unión competencia para adoptar las medidas necesarias para luchar contra toda discriminación basada, en particular, en la edad. Con ello, esta Directiva concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación establecido actualmente en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») (sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartados 35 y 38 y jurisprudencia citada).

34 En consecuencia, tal y como señaló el Abogado General en el punto 37 de sus conclusiones, la Directiva 2000/78 no es un acto de Derecho derivado de la Unión como los basados, en particular, en el artículo 153 TFUE, apartado 2, que pretenden proteger únicamente a los trabajadores como parte más débil de una relación laboral, sino que 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.

35 Por consiguiente, en la medida en que, como se desprende de la resolución de remisión tal como se ha expuesto en el apartado 15 de la presente sentencia, el cargo de presidente de la Federación HK/Privat constituye una actividad profesional real y efectiva, en particular en la medida en que se trata de una actividad a tiempo completo remunerada por un sueldo mensual, la cuestión de si las condiciones de acceso a tal cargo están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 no depende de si ese presidente puede calificarse o no de trabajador en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 28 de la presente sentencia.

36 En sus observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia, HK y la FH sostienen, por otra parte, que las referidas condiciones de acceso están excluidas del ámbito de aplicación de dicha Directiva, puesto que la presidencia de una organización de trabajadores, como la Federación HK/Privat, es un cargo de carácter político cuyo titular es elegido por los miembros de dicha organización.

37 Sin embargo, no puede acogerse esta alegación.

38 En efecto, por una parte, la Directiva 2000/78 no excluye de su ámbito de aplicación las condiciones de acceso a un empleo o a un trabajo cuando el titular del puesto de que se trate haya sido elegido para este. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el método de selección para un puesto carece de incidencia a efectos de la aplicación de dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de abril de 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, apartado 45).

39 Por otra parte, de la Directiva 2000/78 no se desprende que los cargos de carácter político estén excluidos de su ámbito de aplicación. Por el contrario, a tenor de su artículo 3, apartado 1, letra a), esta se aplica tanto al sector privado como al público «independientemente de la rama de actividad». Además, cuando esta Directiva autoriza a los Estados miembros a no aplicar el régimen que establece a determinadas actividades profesionales, precisa las actividades de que se trata. Así, el artículo 3, apartado 4, de dicha Directiva dispone que esta podrá no aplicarse a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.

40 Por lo demás, tal y como señaló el Abogado General en el punto 48 de sus conclusiones, el objetivo perseguido por la Directiva 2000/78, tal como se ha recordado en los apartados 31 a 34 de la presente sentencia, no podría conseguirse si la protección que garantiza contra las discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación dependiese de la naturaleza de las funciones ejercidas en el marco de un empleo determinado.

41 Las anteriores apreciaciones no quedan desvirtuadas por la alegación formulada por la FH en la vista, según la cual la aplicación del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 a la elección al cargo de presidente de una organización de trabajadores es contraria al artículo 3, apartado 1, del Convenio n.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 9 de julio de 1948, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que establece que las organizaciones de trabajadores y empresarios tienen derecho, en particular, a elegir libremente a sus representantes.

42 Por otra parte, el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes forma parte de la libertad de asociación consagrada en el artículo 12 de la Carta, a la que, según se desprende del considerando 5 de la Directiva 2000/78, esta última no obsta.

43 No obstante, como señaló el Abogado General en el punto 59 de sus conclusiones, la libertad de las organizaciones sindicales para elegir a sus representantes debe conciliarse con la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación que es objeto de dicha Directiva, como concreción del principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta, y que, por lo demás, es objeto del Convenio n.º 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, sobre la discriminación (empleo y ocupación), tal y como se menciona en el considerando 4 de dicha Directiva.

44 En efecto, del artículo 52, apartado 1, de la Carta resulta que la libertad de asociación no es absoluta y que su ejercicio puede conllevar limitaciones, siempre que estas estén previstas por ley y que respeten el contenido esencial de dicha libertad y el principio de proporcionalidad, a saber, si son necesarias y responden efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás.

45 Pues bien, así ocurre en el presente asunto. En particular, las limitaciones al ejercicio de la libertad de asociación que pueden derivarse de la Directiva 2000/78 están establecidas por la ley, toda vez que resultan directamente de dicha Directiva. Además, respetan el contenido esencial de la libertad de asociación, ya que se aplican únicamente con el fin de alcanzar los objetivos de la Directiva 2000/78, a saber, garantizar el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social. Así pues, están justificadas por dichos objetivos (véase, por analogía, la sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartados 50 y 51).

46 Dichas limitaciones también respetan el principio de proporcionalidad, en tanto en cuanto los motivos de discriminación prohibidos se enumeran en el artículo 1 de la Directiva 2000/78, cuyo ámbito de aplicación, tanto material como personal, está delimitado en su artículo 3 y la injerencia en el ejercicio de la libertad de asociación no va más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos de la citada Directiva, al prohibir únicamente los estatutos de una organización de trabajadores que constituyen una discriminación en el empleo o en la ocupación (véase, por analogía, la sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 52).

47 Por otra parte, las limitaciones al ejercicio de la libertad de asociación que se derivan de la Directiva 2000/78 son necesarias para garantizar los derechos en materia de empleo y de ocupación de que disponen quienes pertenecen a los grupos de personas caracterizados por alguno de los motivos enumerados en el artículo 1 de la citada Directiva (véase, por analogía, la sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 53).

48 De lo anterior resulta que las «condiciones de acceso», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, al cargo de presidente de una organización de trabajadores están comprendidas en el ámbito de aplicación de esta Directiva.

Sobre el artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva 2000/78

49 El artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva 2000/78 establece que esta se aplicará, en particular, a la participación en una organización de trabajadores.

50 Tal y como señaló el Abogado General en el punto 52 de sus conclusiones, 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 tal organización.

51 Tal interpretación responde al objetivo de la Directiva 2000/78, 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.

52 Además, procede recordar que, en el contexto de la libre circulación de los trabajadores garantizada por el artículo 45 TFUE, el legislador de la Unión ha considerado que esta libertad fundamental incluye el derecho de estos trabajadores a ser elegidos como representantes de las organizaciones sindicales de su Estado de empleo. Así, tal y como señaló el Abogado General en el punto 53 de sus conclusiones, el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 a que se refiere el artículo 3, apartado 1, letra d), de esta, se ha tomado del Reglamento (CEE) n.º 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (DO 1968, L 257, p. 2; EE 05/01, p. 77), que establecía, en su artículo 8, apartado 1, que el trabajador se beneficiaba del derecho de elegibilidad a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa en cuestión, mientras que el artículo 8, párrafo primero, del Reglamento (UE) n.º 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 (DO 2011, L 141, p. 1) que sustituyó al Reglamento n.º 1612/68, establece que la igualdad de trato de que goza el trabajador en relación con la afiliación a organizaciones sindicales y el ejercicio de los derechos sindicales incluye el acceso a los puestos de administración o de dirección de una organización sindical.

53 En estas circunstancias, procede considerar que el ejercicio de la actividad de presidente de una organización de trabajadores como la controvertida en el litigio principal también está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva 2000/78.

54 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 3, apartado 1, letras a) y d), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de 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 dicha Directiva.

Costas

55 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 3, apartado 1, letras a) y d), 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, debe interpretarse en el sentido de 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 dicha Directiva.

Firmas