

ANUARIO 2024 DE JURISPRUDENCIA LABORAL

(ESTUDIO DE 100 CASOS RELEVANTES)

Autores

ARETA MARTÍNEZ, María
ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel
CASAS BAAMONDE, María Emilia
CAVAS MARTÍNEZ, Faustino
GARCÍA ROMERO, Belén
LOUSADA AROCHENA, José Fernando
MARTÍNEZ MOYA, Juan
MOLINA GUTIÉRREZ, Susana María

MONEREO PÉREZ, José Luis
NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena
PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo
RIVAS VALLEJO, María Pilar
RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana
ROJO TORRECILLA, Eduardo
SEMPÈRE NAVARRÓ, Antonio V.
VILA TIERNÓ, Francisco A.

Primera edición: febrero de 2025

La AEBOE no se solidariza con las opiniones sostenidas por los autores de los originales publicados

© AEBOE por la presente edición

© Los autores por sus respectivas monografías



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

NIPO AEBOE (papel): 144-24-017-4

NIPO AEBOE (PDF): 144-24-018-X

ISBN: 978-84-340-3024-4

ISSN: 2660-8944

Depósito Legal: M-16295-2020

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avenida de Manoteras, 54 - 28050 Madrid



A lo largo del año 2024, la *Revista de Jurisprudencia Laboral* (RJL) ha publicado, por entregas y en acceso abierto, los comentarios a 100 resoluciones judiciales dictadas por distintos órganos judiciales de varias jurisdicciones. Todos ellos se aglutinan ahora en este *Anuario de Jurisprudencia Laboral* (AJL) editado dentro de la Colección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En su sexto año de singladura, la RJL sigue cumpliendo el objetivo de alcanzar el número redondo de cien pequeños estudios divulgativos. Decisión caprichosa o elección premeditada, lo cierto es que el guarismo simboliza algunos rasgos que definen tanto a la Revista cuanto a su hermano mayor, este que ahora presentamos. Como enseñan las matemáticas, cien es el sumatorio de los diez primeros números primos, los cuales son diversos y diversas son también las cuestiones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social analizadas por un grupo plural de autores. El deseo de los Consejos (de Redacción y Asesor), así como del Equipo de Dirección, es que la RJL llegue cada vez a más público, convirtiéndose así en una herramienta útil para quienes muestran interés y/o desarrollan su quehacer profesional en este sector del ordenamiento jurídico. Cien es el número de años de un siglo y manifestación de longevidad, siendo también longeva y fructífera la trayectoria que deseamos para la RJL.

Resumir un año del laboralismo en cien resoluciones judiciales es tan convencional como hacerlo con cualquier otro número de ellas, por lo que en modo alguno se ha pretendido ni la exhaustividad, ni la especialidad.

La selección y contenidos son libre decisión de quienes integran el Consejo de Redacción, aunque es obvio que siempre se ha pretendido abordar cuestiones de importancia y actualidad. Asimismo, la similar estructura de todas las entradas del Anuario pretende que quien se acerca al mismo pueda moverse con familiaridad en cualquiera de los comentarios.

Es de justicia dejar constancia que este Anuario no hubiera sido posible sin el trabajo riguroso y generoso de los miembros del Consejo de Redacción de la RJL, sin el soporte técnico e infraestructura de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, y sin la atención y seguimiento de quienes lo consultan.

Desde aquí trasladamos nuestro sincero agradecimiento y el compromiso de mantener la Revista mientras nos siga siendo encomendada.

Madrid, 23 de diciembre de 2024

Antonio V. Sempere Navarro (Director)

Ángel Arias Domínguez (Subdirector)

María Areta Martínez (Secretaria)

ÍNDICE PRINCIPAL

	<u>Página</u>
§1. La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato. STJUE (Sala Primera) de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22). <i>Pilar Rivas Vallejo</i>	17
§2. La base de cotización en el contrato de relevo. STS-CONT 1752/2023, de 21 de diciembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	27
§3. Derechos de huelga y libertad sindical. Esquirolaje interno y externo. Indemnización por daño moral asociado a la vulneración. STS-SOC 962/2023, de 8 de noviembre. <i>José Luis Monereo Pérez</i>	39
§4. Multas por temeridad, también a los sindicatos. Presupuestos y procedimiento para su imposición. STS-SOC 964/2023, de 8 de noviembre. <i>Juan Martínez Moya</i>	61
§5. Disfrute acumulado del permiso por lactancia, trabajo a tiempo parcial y no discriminación. STS-SOC 986/2023, de 21 de noviembre. <i>Faus-tino Cavas Martínez</i>	71
§6. Determinación del momento para medir la representatividad a efectos de legitimación negocial. STS-SOC (Pleno) 1053/2023, de 30 de noviembre. <i>Francisco Vila Tierno</i>	77
§7. Las costas en el proceso social y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social. STS-SOC 1123/2023, de 12 de diciembre. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i>	87
§8. No todo despido nulo de una persona trabajadora embarazada conlleva la lesión de un derecho fundamental y la concesión de una indemnización por daño moral. STS-SOC 1148/2023, de 12 de diciembre. <i>Ángel Arias Domínguez</i>	93
§9. La distribución irregular de la jornada está sujeta, en todo caso, al plazo de preaviso de cinco días. SAN-SOC 138/2023, de 20 de diciembre. <i>María Areta Martínez</i>	101
§10. El principio de proporcionalidad como exigencia de la videovigilancia en el marco empresarial. STSJ-SOC Castilla-La Mancha (Albacete) 1517/2023, de 2 de noviembre. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	111
§11. Los indefinidos no fijos, ¿una historia interminable hacia su terminación? Su capítulo inédito de la llamada expresa del Tribunal de Justicia a la modificación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Constitución y Derecho de la Unión. STJUE (Sala Sexta) de 22 de febrero de 2024 (Asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22). <i>María Emilia Casas Baamonde</i>	121
§12. ¿Cuándo hay que acreditar la discapacidad relevante a efectos de un concurso de empleo público que incluye plazas reservadas? STS-CONT 1370/2023, de 2 de noviembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	149

	Página
§13. Condición más beneficiosa. No existe por el solo hecho de haber estado abonando el plus de transporte a los trabajadores en situación de teletrabajo durante nueve meses y que lo venían percibiendo con anterioridad por su trabajo presencial. STS-SOC 43/2024, de 11 de enero. <i>Francisco Vila Tierno</i>	159
§14. Efectos en el recargo de prestaciones por accidente de trabajo de la reforma legal de la cuantía de la pensión de viudedad operada con posterioridad. STS-SOC (Pleno) 114/2024, de 25 de enero. <i>Belén García Romero</i>	167
§15. ¿Quién se salva de la imposición de costas por el criterio del vencimiento? STS-SOC (Pleno) 177/2024, de 29 de enero. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i>	175
§16. La obligación empresarial de establecer criterios de uso de los dispositivos digitales exige la participación de los representantes de los trabajadores siendo nula su elaboración unilateral por el empresario. STS-SOC 225/2024, de 6 de febrero. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i>	183
§17. Trabajo a distancia, negociación colectiva y eficacia reguladora de un acuerdo extraestatutario. SAN-SOC 8/2024, de 23 de enero. <i>Faustino Cavas Martínez</i>	189
§18. Disfrute de permisos en días laborables. Aplicación de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio. SAN-SOC 9/2024, de 25 de enero. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i>	197
§19. Los permisos familiares por fuerza mayor deben ser retribuidos. SAN-SOC 19/2024, de 7 de febrero. <i>Ángel Arias Domínguez</i>	205
§20. Enfermedades del trabajo en la era digital: ¿están las leyes ajustadas a las nuevas realidades? Los trastornos psiquiátricos de un moderador de contenidos de Internet. SJS núm. 28 Barcelona, 13/2024, de 12 de enero. <i>José Fernando Lousada Arochena</i>	213
§21. Principio de no discriminación. Diferencia de trato en caso de despido. Resolución inmotivada de contrato de duración determinada conforme a la ley. STJUE (Gran Sala) de 20 de febrero de 2024 (Asunto C-715/2020). <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i>	219
§22. Protección de los créditos impagados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial. Aplicación de la Directiva 2008/94/CE. STJUE (Sala Séptima) de 22 de febrero de 2024 (Asunto C-125/23). <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i>	227
§23. Las bajas voluntarias inducidas por la empresa computan en los despidos colectivos y activan la obligación empresarial de consultas con los representantes de los trabajadores. STJUE (Sala Séptima) de 22 de febrero de 2023 (Asunto C-589/22). <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i>	235
§24. Ampliación por el órgano judicial del plazo procesal para la consignación o aseguramiento de la condena y derecho de acceso al recurso de suplicación. Proporcionalidad y respeto del principio de confianza legítima en el control de los plazos procesales por los tribunales. Bondades e incertidumbres de una nueva doctrina constitucional. STC (Sala Segunda) 3/2024, de 15 de enero. <i>Juan Martínez Moya</i>	243

	Página
§25. Ingreso Mínimo Vital y Estado Social Autonómico: límites constitucionales de las competencias de las Comunidades Autónomas. STC (Pleno) 19/2024, de 31 de enero. <i>José Luis Monereo Pérez</i>	255
§26. Cómputo del tiempo de fijeza discontinua a efectos de servicios previos. STS-CONT 1644/2023, de 11 de diciembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	271
§27. Alterne más prostitución no es lo mismo que solo alterne. STS-SOC 258/2024, de 9 de febrero. <i>Fernando Lousada Arochena</i>	281
§28. Imprescriptibilidad del complemento de maternidad por aportación demográfica reconocido a los pensionistas varones por el Tribunal de Justicia. Retroacción de sus efectos a la fecha del hecho causante de la pensión contributiva complementada. ¿Y el artículo 14 de la Constitución? STS-SOC (Pleno) 322/2024, de 21 de febrero. <i>María Emilia Casas Baamonde</i>	287
§29. Los requisitos de acceso a la pensión de jubilación anticipada por discapacidad en grado igual o superior al 45%. STS-SOC 353/2024, de 23 de febrero. <i>María Areña Martínez</i>	303
§30. Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal; circunstancias deseablemente diferentes. SAN-SOC 18/2024, de 9 de febrero. <i>Ángel Arias Domínguez</i>	313
§31. Vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo y principio de interpretación jurídica conforme a la eficacia de la tutela antidiscriminatoria: salarios de tramitación y despido nulo por embarazo. STC (Sala Primera) 22/2024, de 12 de febrero. <i>José Luis Monereo Pérez</i>	321
§32. La mayor representatividad y el Mecanismo RED. STS-CONT679/2024, de 22 de abril. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	333
§33. La realización de funciones de superior categoría en el sector público durante largos períodos de tiempo no conlleva el reconocimiento de la pertinente clasificación profesional. STS-SOC 352/2024, de 23 de febrero. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	345
§34. Los efectos procesales expansivos en la condena solidaria a las empresas. STS-SOC 369/2024, de 23 de febrero. <i>Juan Martínez Moya</i>	353
§35. El registro de jornada no es instrumento hábil para modificar condiciones laborales o desconocer derechos. STS-SOC 410/2024, de 5 de marzo. <i>Faustino Cavas Martínez</i>	363
§36. Composición de la comisión de seguimiento de un acuerdo colectivo en un ERE. Inexistencia de vulneración del derecho de libertad sindical por exclusión del no firmante. STS-SOC 420/2024, de 5 de marzo. <i>Francisco Vila Tierno</i>	373
§37. Nuevas fricciones entre el Derecho internacional del trabajo y nuestro Derecho interno: ¿Debe ser pagada la retribución de las vacaciones antes de su disfrute? STS-SOC 440/2024, de 7 de marzo. <i>Fernando Lousada Arochena</i>	383

	Página
§38. Los vigilantes de seguridad y el uso de la corbata en verano: una sentencia procesal. STS-SOC 457/2024, de 12 de marzo. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i>	391
§39. Permiso laboral retribuido para acompañamiento médico de familiar previsto en el plan de igualdad: condiciones para su reconocimiento. STS-SOC 496/2024, de 20 de marzo. <i>Belén García Romero</i>	401
§40. Despido de una persona trabajadora en incapacidad temporal, ¿nulidad o improcedencia? STSJ-SOC Madrid 243/2024, de 7 de marzo. <i>Ángel Arias Domínguez</i>	409
§41. Inidoneidad del planteamiento de la cuestión prejudicial cuando se invoca norma distinta a la aplicable al caso: aplicación de la regulación del permiso parental al permiso por (maternidad) nacimiento de hijos. STJUE (Sala Séptima) de 16 de mayo de 2024 (Asunto C-673/22). <i>Pilar Rivas Vallejo</i>	417
§42. ¿El personal estatutario interino ha de acceder al sistema de carrera profesional en las mismas condiciones que el personal estatutario fijo? Sobre la diferencia de trato entre personal estatutario sanitario fijo e interino al computar el tiempo de prestación de servicios. STS-CONT 663/2024, de 18 de abril. <i>María Areta Martínez</i>	427
§43. Jurisdicción competente respecto de estadios previos a la contratación de empleados públicos en el caso de cambio en la composición del Tribunal calificador. STS-CONT 815/2024, de 13 de mayo. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	443
§44. Indefensión por incorrecta dirección en la notificación imputable a un error del juzgado al confundir el código postal. STS-SOC 516/2024, de 2 de abril. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i>	455
§45. Prestación irregular de trabajo. Sanción a la empresa por obstrucción a la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. STS-SOC 531/2024, de 4 de abril. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i>	461
§46. Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos. STS-SOC (Pleno) 544/2024, de 11 de abril. <i>Faustino Cavas Martínez</i>	467
§47. Planes de igualdad. Elaboración unilateral por la empresa ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical. STS-SOC (Pleno) 545/2024, de 11 de abril. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i>	477
§48. El recurso de revisión al hilo de la concurrencia de beneficiarios de la pensión de viudedad. STS-SOC 567/2024, de 24 de abril. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i>	483
§49. Realizar una actividad de recreo durante la situación de IT por enfermedad común no es sancionable con el despido disciplinario si no perjudica su recuperación. STSJ-SOC Cantabria 291/2024, de 12 de abril. <i>Belén García Romero</i>	489

	Página
§50. Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido. STSJ-SOC País Vasco 1040/2024, de 23 de abril. <i>María Emilia Casas Baamonde</i>	495
§51. Interpretación civilista de finiquito laboral. STS-CIV 18/2024, de 9 de enero. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	515
§52. Madre trabajadora a tiempo parcial, pero el parto es a tiempo completo. STS-SOC 689/2024, de 9 de mayo. <i>José Fernando Lousada Archedena</i>	529
§53. Accidente de trabajo. Infarto en el vestuario. Una necesaria revisión del criterio actual. STS-SOC 724/2024, de 22 de mayo. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i>	537
§54. La declaración extemporánea sobre la decisión de reingreso en la excedencia voluntaria no supone la pérdida del derecho a la reincorporación. STS-SOC 726/2024, de 22 de mayo. <i>Francisco Vila Tierno</i>	545
§55. Juicios telemáticos y garantías procesales en el traslado de la prueba documental propuesta en el acto de juicio. Las imprecisas e insuficientes respuestas legales a esta problemática. STS-SOC 756/2024, de 29 de mayo. <i>Juan Martínez Moya</i>	555
§56. «Del Mito a la «Realidad jurídica»: ¿La categoría laboral del trabajador «indefinido no fijo» se opone al Derecho de la Unión Europea en materia de empleo temporal y de no discriminación en el acceso al empleo público? ¿Es realmente disuasoria y ajustada a los principios de nuestro ordenamiento jurídico ante las reiteradas irregularidades en la contratación laboral cometidas por el empleador público?» ATS-SOC (Pleno) de 30 de mayo de 2024 (RCUD núm. 5544/2023). <i>José Luis Monereo Pérez</i>	567
§57. Uniformidad de vestimenta en el trabajo. Diferencia de trato injustificada y perjuicio económico para los trabajadores temporales. SAN-SOC 55/2024, de 20 de mayo. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i>	587
§58. Declaración de incapacidad permanente y agotamiento de las posibilidades terapéuticas. STSJ-SOC Asturias 471/2024, de 2 de abril. <i>Ángel Arias Domínguez</i>	593
§59. Contrato de interinidad por vacante de más de tres años de duración: su calificación como «indefinido no fijo» (y no como «fijo»). STSJ-SOC Madrid 317/2024, de 10 de abril. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	601
§60. Grupos de mensajería instantánea entre compañeros de trabajo: intimidad, privacidad y secreto. STSJ-SOC Baleares 198/2024, de 23 de abril. <i>Pilar Rivas Vallejo</i>	611
§61. Funcionarias interinas y su conversión en funcionarias fijas sin adquirir la condición de funcionarias de carrera. La temporalidad abusiva en el empleo público y su transformación judicial en fijeza como sanción, con el límite de la interpretación <i>contra legem</i> del Derecho español. STJUE (Sala Sexta) de 13 de junio de 2024 (Asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22). <i>María Emilia Casas Baamonde</i>	621

	Página
§62. Exigencia de periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en caso de extinciones de contrato causadas por la jubilación del empresario persona física. STJUE (Sala Segunda) de 11 de julio de 2024 (Asunto C-196/23). <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i>	651
§63. La fecha de la incapacidad permanente incide en la del cese de la obligación de cotizar al RETA. STS-CONT 1060/2024, de 13 de junio (Recurso de casación núm. 3832/2021). <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	657
§64. Despido disciplinario de trabajadora con reducción de jornada por cuidado de hijo tras registro de su bolso sin cumplir con las exigencias del artículo 18 del ET: es nulo y no improcedente en virtud del artículo 55.5.b) del ET. STS-SOC 874/2024, de 5 de junio. <i>Belén García Romero</i>	667
§65. Control empresarial del uso del crédito horario y ausencia de vulneración del derecho de libertad sindical. STS-SOC 903/2024, de 11 de junio. <i>Francisco Vila Tierno</i>	675
§66. Vulneración del derecho a la libertad sindical por la negativa de la empresa a facilitar al delegado sindical la información por este solicitada. STS-SOC 906/2024, de 11 de junio. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i>	685
§67. Las disposiciones legales para prevenir el encadenamiento abusivo de contratos temporales no pueden ser dejadas sin efecto en la negociación colectiva... y menos por una decisión empresarial. STS-SOC 925/2024, de 17 de junio. <i>José Fernando Lousada Arochena</i>	691
§68. Alcance del principio de legalidad en la regulación del plazo de prescripción de las sanciones en el orden social. STS-SOC 927/2024, de 25 de junio. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i>	697
§69. ¿Qué hacer cuando descanso semanal y festivo laboral se solapan? STS-SOC 997/2024, de 9 de julio. <i>María Areta Martínez</i>	705
§70. Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral. STSJ-SOC Galicia 2396/2024, 20 de mayo. <i>Ángel Arias Domínguez</i>	715
§71. La posible brecha salarial en la aviación a los ojos del TJUE: el diferente valor del trabajo de pilotos y azafatas. STJUE (Sala Cuarta) de 4 de octubre de 2024 (Asunto C-314/23). <i>Susana María Molina Gutiérrez</i>	723
§72. Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria. STC (Sala Segunda) 81/2024, de 3 de junio. <i>Pilar Rivas Vallejo</i>	733
§73. Entrada y registro judicialmente autorizada en el domicilio de una empresa: los interrogatorios sorpresivos a trabajadores y directivos realizados por la Administración tributaria vulneran el derecho de defensa, pero no el de inviolabilidad del domicilio. STS-CONT 1173/2024, de 2 de julio. <i>Juan Martínez Moya</i>	743
§74. Infracotización derivada de pactos individuales en masa sobre descuelgue. STS-CONT 1235/2024, de 9 de julio. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	755

	Página
§75. Nulidad de la modificación introducida en una bolsa de trabajo por contradecir la cláusula 5.ª de la Directiva 99/70. STS-SOC 925/2024, de 17 de junio. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	767
§76. Los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia y sus límites intrínsecos en el Derecho interno y comunitario. STS-SOC 959/2024, de 26 de junio. <i>José Luis Monereo Pérez</i>	779
§77. Subsidio por desempleo para mayores de 52 años. Obligación de estar inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de la prestación de desempleo. STS-SOC 991/2024, de 9 de julio. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i>	795
§78. Inexistencia de subrogación convencional en caso de asunción de la actividad de limpieza por un trabajador autónomo sin empleados. STS-SOC 1013/2024, de 10 de julio. <i>Faustino Cavas Martínez</i>	803
§79. El permiso retribuido por hospitalización de familiar o conviviente es de 5 días, ex artículo 37.3.b) del ET. Pero ¿qué pasa cuando el ingreso hospitalario dura menos de 5 días? SAN-SOC 157/2024, de 24 de julio. <i>María Areta Martínez</i>	811
§80. Trabajo autónomo no ficticio en plataformas digitales de reparto. Presunción legal de laboralidad y prueba de la autonomía de la actividad de reparto a través de plataformas digitales (caso GLOVO). Sentencia núm. 90/2024, de 26 de julio, del Juzgado núm. 10 Central de lo Contencioso-Administrativo. <i>María Emilia Casas Baamonde</i>	821
§81. Whistleblowing: un repaso a las condiciones de protección del denunciante de irregularidades a la luz de la STEDH de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan v. Armenia). STEDH de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan v. Armenia). <i>José Fernando Lousada Arochena</i>	839
§82. La diferencia de trato entre jueces federales y los jueces de estados federados en cuanto a la posibilidad de aplazamiento de la edad de jubilación se basa en la pertenencia a una categoría profesional y, por tanto, no constituye una discriminación directa por razón de edad prohibida por la Directiva 2000/78/CE. STJUE (Sala Segunda) de 17 de octubre de 2024 (Asunto C-349/23). <i>Belén García Romero</i>	849
§83. Los pluses por trabajo nocturno o festivo ante las vacaciones funcionariales. STS-CONT 1499/2024, de 25 de septiembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	859
§84. Proceso de conflicto colectivo y acceso a la información del registro de jornada por los representantes legales de los trabajadores. Sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y las exigencias procesales del recurso de casación. STS-SOC 1142/2024, de 17 de septiembre. <i>María Emilia Casas Baamonde</i>	869
§85. Falso cooperativismo y existencia de relación laboral (caso Servicame). STS-SOC 1154/2024, de 24 de septiembre. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i>	883
§86. Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras. STS-SOC 1161/2024, de 24 de septiembre. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i>	893

	Página
§87. Requisitos de la comunicación escrita de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de carácter económico. STS-SOC 1171/2024, de 25 septiembre. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i>	901
§88. Promotores de empleo de los Servicios Públicos en el marco de subvenciones del ámbito laboral con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y la calificación de su despido. STS-SOC 1183/2024, de 26 de septiembre. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i>	907
§89. ¿Quién fija y cómo se fija el <i>dies a quo</i> del permiso retribuido del artículo 37.3.b) del ET? SAN-SOC 102/2024, de 12 de setiembre. <i>María Areta Martínez</i>	915
§90. ¿La aplicación del principio de proporcionalidad en el cómputo de los servicios a tiempo parcial frente a los prestados a tiempo completo dentro de un proceso de estabilización viene avalada por los parámetros de mérito y capacidad? STSJ-CONT Galicia 626/2024, de 20 de septiembre. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	927
§91. Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias. STS-SOC 1250/2024 de 18 noviembre, y STS-SOC 1350/2024 de 19 diciembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i>	937
§92. Prestación de servicios y cesión de trabajadores: concepto de empresa de trabajo temporal en el Derecho de la Unión. STJUE (Sala Séptima) de 24 de octubre de 2024 (Asunto C-441/23). <i>Pilar Rivas Vallejo</i>	947
§93. Castigo laboral <i>versus</i> crimen empresarial. Control empresarial de dispositivos electrónicos para uso laboral y su repercusión en los delitos contra la intimidad. STS-PEN 889/2024, de 23 de octubre. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i>	955
§94. Extinción de contrato indefinido no fijo por cobertura de vacante: derecho a la percepción de la indemnización con independencia de la celebración de un nuevo contrato temporal. STS-SOC 1178/2024, de 25 de septiembre. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	963
§95. Reintegro de prestaciones indebidas por desempleo y doctrina TEDH Čakarević v. Croatia: ¿colmado o integrando lagunas normativas? STS-SOC 1186/2024, de 15 de octubre. <i>Juan Martínez Moya</i>	973
§96. La apropiación indebida de cupones descuento destinados a los clientes es causa de despido disciplinario, sin importar el valor económico de lo apropiado. STS-SOC 1195/2024, de 15 de octubre. <i>Faustino Cavas Martínez</i>	983
§97. Derecho de huelga y límites de los poderes de reacción empresariales: esquirolaje interno. STS-SOC 1199/2024, de 16 de octubre. <i>José Luis Monereo Pérez</i>	991
§98. Pensión de viudedad e interpretación flexible de la condición de víctima de violencia de género. STS-SOC 1206/2024, de 17 de octubre. <i>Francisco Vila Tierno</i>	1009
§99. Acerca de la legalidad del descuento aplicado en retribución variable por ausencia al trabajo motivada por IT, disfrute de determinados permisos relacionados con la conciliación o suspensión de empleo suel-	

	Página
do por sanción disciplinaria. SAN-SOC 132/2024, de 28 de octubre. <i>Belén García Romero</i>	1017
§100. Consideración laboral del accidente de tráfico con presencia de drogas estupefacientes. STSJ-SOC Extremadura 534/2024, de 10 de septiembre. <i>Ángel Arias Domínguez</i>	1027
Índice de órganos judiciales.	1037
Índice de autores.	1047
Índice de conceptos.	1049

adscrita a la Valedora do Pobo de Galicia): La protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa (Whistleblowing), Bomarzo (Albacete, 2020); "Libertad de expresión en el trabajo y represalias por denunciar irregularidades", Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, vol. 24, 2020; "La Ley 2/2023, de 20 de febrero, y la protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa", Revista de Derecho Social, núm. 103, 2023.

2. ^ La bibliografía sobre libertad de expresión en la relación laboral es abundante desde la primera monografía en la materia de Salvador DEL REY GUANTER (Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: Un análisis jurisprudencial, Civitas, Madrid, 1994), hasta la más reciente de Alexandre PAZOS PÉREZ (El derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información en el ámbito laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014). Sobre el whistleblowing es de interés en la doctrina laboral (aparte de las ya citadas en la nota anterior) la monografía de Carmen SÁEZ LARA (La protección de denunciantes: propuesta de regulación para España tras la Directiva Whistleblowing, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020).

Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 9/2024

- § 82 La diferencia de trato entre jueces federales y los jueces de estados federados en cuanto a la posibilidad de aplazamiento de la edad de jubilación se basa en la pertenencia a una categoría profesional y, por tanto, no constituye una discriminación directa por razón de edad prohibida por la Directiva 2000/78/CE.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: Prohibición de las discriminaciones por razón de la edad. Edad de jubilación obligatoria. Legislación nacional que excluye cualquier aplazamiento de la jubilación de los jueces federales. Posibilidad de que funcionarios federales y jueces de los estados federados soliciten el aplazamiento de la jubilación. Diferencia de trato en función de la pertenencia a una categoría socio profesional o del lugar de trabajo.

Palabras clave: Edad de jubilación obligatoria. Aplazamiento de la jubilación. Diferencia de trato. Directiva 2000/78/CE.

Abstract: Prohibition of discrimination on grounds of age. Mandatory retirement age. National legislation precluding any postponement of retirement of federal judges. Possibility for federal civil servants and state judges to apply for postponement of retirement. Difference in treatment according to membership of a socio-professional category or place of work.

Keywords: Compulsory retirement age, postponement of retirement. Difference in treatment. Directive 2000/78/EC.

I. Introducción

La presente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), de 17 de octubre de 2024 es dictada en respuesta a una petición de decisión prejudicial que tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 2, letra a), y 6, apartado 1, 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), para determinar si la desestimación a un juez federal alemán de su solicitud de aplazamiento de la jubilación, constituye una discriminación directa por razón de edad a la luz de la citada Directiva, toda vez que los demás funcionarios federales y otros jueces de los estados federados sí tienen reconocida la posibilidad de aplazamiento.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia Unión Europea (Sala Segunda).

Fecha de la resolución judicial: 17 de octubre 2024.

Tipo y número recurso o procedimiento: cuestión prejudicial; asunto C-349/23

ECLI:EU:C:2024:889.

Fuente: Curia.

Ponente: Sr. F. Biltgen.

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

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En el presente asunto C-349/23, el TJUE trata de resolver una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano judicial alemán que tiene por objeto la interpretación de diversos artículos de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, con el fin de determinar si la diferencia de trato que ha sufrido un juez federal en cuanto a su solicitud de aplazamiento de la edad de jubilación está o no comprendida en alguno de los motivos de discriminación contemplados en el artículo 1 de la Directiva.

1. Litigio principal y objeto de la reclamación

El litigio principal enfrenta a HB, juez del Tribunal Supremo Federal de Alemania y a la República Federal de Alemania, al haberse desestimado su solicitud de aplazamiento de la jubilación por encima de la edad legal.

Los hechos más relevantes del caso son los siguientes:

- HB, nacido el 20 de septiembre de 1960, es juez del Tribunal Supremo Federal de lo Civil y Penal y, como juez federal, está sujeto a un límite de edad estricto para la jubilación, fijado en sesenta y siete años. La legislación aplicable (DRiG- Estatuto de la Magistratura) no ofrece a HB ninguna posibilidad de obtener un aplazamiento de la edad de jubilación y establece que, para las personas nacidas en 1960, la edad legal de jubilación será de sesenta y seis años y cuatro meses.

- El 30 de septiembre de 2021, HB solicitó a la presidenta del Tribunal Supremo Federal de lo Civil y Penal que le comunicara, mediante resolución recurrible, la fecha a la que debía jubilarse. Aquella le informó por escrito de que debía jubilarse una vez alcanzada la edad legal de jubilación, esto es, no más allá del 31 de enero de 2027, fecha en la que cumpliría los sesenta y seis años y cuatro meses.

- Al pretender continuar ejerciendo su misma función jurisdiccional en el ámbito de la Sala del Tribunal Supremo de pertenencia después de alcanzada la edad de jubilación, HB presentó una reclamación contra dicho escrito ante el BMJ (Ministerio Federal de Justicia de Alemania).

- Al ser desestimada su reclamación, HB interpuso un recurso ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de Alemania, alegando que era objeto de una discriminación directa por razón de edad, puesto que, tanto a los funcionarios federales como a los jueces del estado federado de Baden-Wurtemberg, sí se les permite solicitar el aplazamiento de su jubilación, por un periodo de hasta tres años o de hasta un año, respectivamente.

2. El procedimiento prejudicial

La petición de decisión prejudicial ha sido formulada por el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Karlsruhe) en el marco del litigio sustanciado entre HB, juez del Tribunal Supremo Federal de lo Civil y Penal de Alemania, y la República Federal de Alemania, representada por el Ministerio Federal de Justicia de dicho país (en lo sucesivo "BMJ"), en relación con la desestimación por la presidenta de dicho

órgano jurisdiccional, de la solicitud de aplazamiento de la jubilación presentada por HB.

El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si existe una diferencia basada directamente en la edad debido a que la normativa nacional controvertida en el litigio principal no permite a HB aplazar su jubilación, a diferencia de los funcionarios federales y, por ejemplo, de los jueces del estado federado de Baden-Wurtemberg, que sí tienen esta facultad.

En estas circunstancias, el órgano remitente decidió suspender el procedimiento y plantear al TJUE las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Constituye una discriminación directa por motivos de edad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78] el hecho de que el artículo 48, apartado 2, [de la DRiG] prohíba a los jueces federales aplazar su jubilación, a pesar de que sí les está permitido a los funcionarios federales y (por ejemplo) a los jueces al servicio del estado federado de Baden-Wurtemberg?»

2) En relación con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [2000/78], ¿comprenden los elementos propios del contexto general de la medida en cuestión también los aspectos que no fueran objeto de mención en los trabajos preparatorios ni en todo el procedimiento legislativo parlamentario y que solamente hayan sido alegados en el procedimiento judicial?

3) ¿Cómo deben interpretarse los conceptos "objetivo" y "razonable" que utiliza el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [2000/78] y a qué se refieren? ¿Exige el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva un doble examen del carácter razonable?

4) ¿Debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [2000/78] en el sentido de que, desde el punto de vista de la coherencia, se opone a una normativa nacional que prohíba a los jueces federales aplazar su edad de jubilación a pesar de que sí les está permitido a los funcionarios federales y (por ejemplo) a los jueces al servicio del estado federado de Baden-Wurtemberg?»

IV. Posición de las partes

- El recurrente- el Sr. HB- sostiene que es objeto de una discriminación directa por razón de la edad, puesto que, por una parte, los funcionarios federales, cuya edad legal de jubilación es la misma que la suya, pueden, con arreglo al artículo 53 de la BBG, aplazar su jubilación por un periodo de hasta tres años y, por otra parte, los jueces del estado federado de Baden-Wurtemberg (Alemania), cuya edad de jubilación se fija también, en principio, para ellos en sesenta y siete años, pueden, con arreglo al artículo 6, apartado 2, primera frase, de la Ley relativa a los Jueces y Fiscales del Estado Federado de Baden-Wurtemberg, solicitar el aplazamiento de su jubilación por un periodo de hasta un año, sin superar, no obstante, el mes en el que alcancen la edad de sesenta y ocho años.

- Por su parte, el BMJ (Ministerio Federal de Justicia de Alemania, en representación de la República Federal de Alemania) niega la existencia, en el caso de autos, de una discriminación directa por razón de la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78. A este respecto, alega, en particular, que, para determinar si existe o no tal discriminación, no puede procederse a una comparación entre un juez federal, por un lado, y funcionarios federales o jueces de los estados federados, por otro, ya que la designación de los jueces federales se distingue fundamentalmente del nombramiento de los funcionarios federales y de los jueces de los estados federados. Añade que, suponiendo que exista una desigualdad de trato, esta está justificada, pues el artículo 48, apartados 1 y 2, de la DRiG tiene por objeto obtener una pirámide de edades equilibrada en el seno de la magistratura, dado que la jubilación de empleados de mayor edad permite precisamente a quienes se inician en el oficio acceder a la función pública. Además, aduce que la normativa tiene ventajas en términos de previsibilidad de la renovación del personal habida cuenta de

las particularidades de la selección de los jueces. Por último, sostiene que la apertura previsible y continua de puestos de grado superior tiene por efecto incitar a los jueces a asumir un mayor compromiso.

V. Normativa aplicable al caso

1. Derecho de la Unión Europea

Resultan aplicables varios artículos 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, en particular, art. 1, art. 2.1 a), art. 3 y art. 6.1:

- El artículo 1 de la Directiva 2000/78 está redactado en los siguientes términos:

«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.»

- El artículo 2 de dicha Directiva dispone:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

[...].»

- El artículo 3 de la citada Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», prevé en su apartado 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 [...].»

- El artículo 6, apartado 1, de la misma Directiva dispone:

«No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [remuneración], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.»

2. Derecho alemán

En la sentencia se citan como normas internas aplicables las siguientes: la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania de 1949 – BGBl- (art. 95, apartados 1 y 2, relativo a la estructura del Tribunal Supremo y a la designación de los jueces de dichos tribunales); Ley de Selección de los Jueces (art. 1); la DRiG (Ley del Estatuto de la Magistratura, art. 48); la BBG (Ley sobre los Funcionarios Federales, art. 51 y 53, apartado 1) y la Ley relativa a los Jueces y Fiscales del estado Federado de Baden-Wurtemberg, art. 6, apartados 1 y 2). De ellas destacaremos, por su importancia para la resolución del caso, las siguientes disposiciones:

- Art. 48 de la DRiG, la cual dispone:

«(1) Los jueces nombrados para un mandato por tiempo indefinido se jubilarán al término del mes en el que alcancen la edad límite que les sea aplicable. Por regla general, alcanzan la edad límite a la edad de sesenta y siete años (edad legal de jubilación).

(2) La jubilación no podrá aplazarse.

(3) Los jueces nombrados para un mandato por tiempo indefinido y nacidos antes del 1 de enero de 1947 alcanzarán la edad legal de jubilación a la edad de sesenta y cinco años. Para los jueces nombrados para un mandato por tiempo indefinido y nacidos después del 31 de diciembre de 1946, la edad legal de jubilación se elevará del siguiente modo:

Año de nacimiento Aumento en meses Límite de edad Años Meses

[...] 1960 16 66 4 [...].»

- El artículo 51 de la BBG tiene el siguiente tenor:

«(1) Los funcionarios nombrados vitalicios se jubilarán al término del mes durante el cual alcancen el límite de edad que les sea aplicable. Por regla general, la edad límite se alcanza a la edad de sesenta y siete años (edad legal de jubilación), salvo que la ley establezca otro límite de edad (límite de edad especial).

[...].»

- A tenor del artículo 53, apartados 1 y 1a, primera frase, de la BBG:

«(1) A petición del funcionario, la jubilación podrá aplazarse hasta tres años si:

1. ello redundaría en interés del servicio y

2. el tiempo de trabajo será de al menos la mitad del tiempo de trabajo semanal regular.

[...].»

- El Art. 6, apartados 1 y 2 de la Ley relativa a los Jueces y Fiscales del estado Federado de Baden-Wurtemberg, dispone:

«(1) El juez nombrado para un mandato por tiempo indefinido o determinado se jubilará al finalizar el mes en el que cumpla los sesenta y siete años de edad.

(2) La jubilación por haberse alcanzado el límite de edad se aplazará, previa solicitud, hasta un año, pero no más allá de la expiración del mes en el que el juez cumpla sesenta y ocho años. La solicitud deberá presentarse a más tardar seis meses antes de que se alcance el límite de edad.»

VI. Doctrina básica

En su petición de decisión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente tiene en cuenta la doctrina del TJUE recaída en relación con la discriminación por razón de edad, en interpretación de la Directiva 2000/78/CE.

Así, de un lado, señala que, según reiterada jurisprudencia del TJUE, derivada de las sentencias de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler (C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508), apartado 34; de 6 de noviembre de 2012, Comisión/Hungría (C-286/12, EU:C:2012:687), apartado 51, y de 3 de junio de 2021, Ministero della Giustizia (Notarios) (C-914/19, EU:C:2021:430), apartado 26, una disposición nacional, como el artículo 48, apartado 1, de la DRiG, que establece que las personas son cesadas de pleno derecho en sus funciones cuando alcanzan una determinada edad, mientras que las personas de menor edad que ejercen las mismas funciones pueden seguir ejerciéndolas, introduce una diferencia de trato basada directamente en la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

Por otro lado, recuerda que, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, "los motivos enumerados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 lo son de manera exhaustiva". Concretamente, en su artículo 1, se señala que la citada 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". Por lo tanto, esta Directiva no tiene por objeto las discriminaciones por razón de la categoría profesional o del lugar de trabajo (Sentencia de 21 de mayo de 2025, SCMD, C-2632/14, EU:C:2025:336, apartado 29 y jurisprudencia citada).

VII. Parte dispositiva

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

"El artículo 2, apartado 2, letra a), 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

una normativa nacional en virtud de la cual los jueces federales no pueden aplazar su jubilación, mientras que funcionarios federales y jueces de los estados federados sí pueden hacerlo, no establece una diferencia de trato basada directamente en la edad, en el sentido de esa disposición."

En cuanto a las costas, el TJUE entiende que corresponde al órgano jurisdiccional remitente resolver sobre las mismas. Por último, 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.

VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes decisivos son los enumerados con los marginales 23, 24, 25, 28, 29 y 30.

23 A este respecto, procede recordar que el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 precisa que existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de esa Directiva.

24 Conforme a su artículo 1, la Directiva 2000/78 «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».

25 Por lo tanto, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, los motivos enumerados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 lo son de manera exhaustiva y esta Directiva no tiene por objeto las discriminaciones por razón de la categoría profesional o del lugar de trabajo (sentencia de 21 de mayo de 2015, SCMD, C-262/14, EU:C:2015:336, apartado 29 y jurisprudencia citada).

[...]

28 Por lo tanto, la diferencia de trato entre, por una parte, los jueces federales y, por otra, los funcionarios federales y los jueces de los estados federados, en particular los del estado federado de Baden-Wurtemberg, se basa en la función desempeñada, respectivamente, por estos diferentes grupos de personas.

29 De ello se deduce que una diferencia de trato como la contemplada en la primera cuestión prejudicial se basa en la categoría profesional a la que pertenecen los interesados tanto a nivel federal como regional, y no en la edad.

30 Dado que este motivo de discriminación no figura entre los motivos enumerados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78, procede concluir que una situación como la contemplada en la primera cuestión no está comprendida en el marco general establecido por el artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78.

IX. Comentario

El órgano jurisdiccional alemán que examina el recurso presentado por el juez HB se pregunta si, en el caso de autos, existe una diferencia basada directamente en la edad debido a que la normativa nacional controvertida en el litigio principal no permite a HB aplazar su jubilación, a diferencia de los funcionarios federales y, por ejemplo, de los jueces del estado federado de Baden-Wurtemberg, que sí tienen esta facultad. Habida cuenta de la formulación extensiva del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, recogido en su artículo 3, apartado 1, que comprende «todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos», dicho órgano jurisdiccional considera que una comparación entre los jueces federales y los jueces de los estados federados es pertinente a efectos de la resolución del litigio principal. Las diferencias existentes en el nombramiento, por una parte, de los jueces federales y, por otra, de los funcionarios federales y de los jueces de los estados federados solo deben tomarse en consideración en la fase de examen de la justificación de la diferencia de trato. Por lo tanto, para resolver el litigio principal, resulta necesario saber si la diferencia de trato así delimitada está o no comprendida en alguno de los motivos de discriminación contemplados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78.

Ello le lleva a plantear cuatro cuestiones prejudiciales al TJUE.

Mediante la primera, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional en virtud de la cual los jueces federales no pueden aplazar su jubilación, mientras que funcionarios federales y jueces de los estados federados sí pueden hacerlo, establece una diferencia de trato basada directamente en la edad, en el sentido de dicha disposición.

A este respecto, recuerda que, de conformidad con el artículo 2, apartado 2 de la Directiva 2000/78, existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por los motivos enunciados en el artículo 1 de la citada Directiva.

Los motivos de discriminación mencionados en el artículo 1 de la Directiva son taxativos, y son los siguientes: religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual. Así pues, resulta claro que no se incluyen entre las causas de discriminación, las basadas en la categoría profesional o en el lugar de trabajo.

En el caso de autos, la diferencia de trato no se da entre las personas pertenecientes a una misma categoría profesional, como, por ejemplo, entre jueces federales que han alcanzado la edad legal de jubilación y los jueces federales que sí pueden hacerlo por no haber alcanzado la edad de jubilación. En efecto, la diferencia de trato se refiere a los jueces federales respecto a otros empleados del sector público, como son los funcionarios federales y los jueces de los estados federados.

Del análisis del marco jurídico nacional, se desprende que las disposiciones que regulan el ejercicio de las funciones de estos diferentes jueces y funcionarios están recogidas en actos legislativos claramente diferenciados. Las personas pertenecientes a estos grupos o categorías profesionales no ejercen las mismas funciones y las condiciones de ejercicio de estas funciones son propias de cada uno de estos grupos.

En consecuencia, la diferencia de trato entre, de un lado, los jueces federales y, de otro, los funcionarios federales y los jueces de los estados federados, se basa en la función desempeñada, respectivamente, por estos diferentes grupos de personas.

De ello se deduce que una diferencia de trato como la contemplada en la primera cuestión prejudicial se basa en la categoría profesional a la que pertenecen los interesados tanto a nivel federal como regional, y no en la edad.

El TJUE concluye que la normativa nacional en virtud de la cual los jueces federales no pueden aplazar su jubilación, mientras que los funcionarios federales y los jueces de los estados federados sí pueden hacerlo, no establece una diferencia de trato basada directamente en la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 2 de la Directiva.

Dada la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, el Tribunal de Justicia considera que no procede responder a las restantes cuestiones, toda vez que las mismas se habían planteado únicamente para el supuesto de que se considerara que la diferencia de trato entre, por una parte, los jueces federales y, por otra, los funcionarios federales y los jueces de los estados federados se basaba directamente en la edad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a) de la Directiva 2000/78.

X. Apunte final

El TJUE acoge claramente a la tesis de la parte recurrida en el litigio principal, esto es, del BMJ, en representación de la República Federal de Alemania.

De su sentencia se deriva que en relación con la edad legal de jubilación y, en particular, en lo que se refiere a la posibilidad o no de su aplazamiento, la discriminación por razón de edad se puede dar entre personas pertenecientes a una misma categoría profesional, pero no entre personas pertenecientes a diferentes grupos profesionales, que ejercen funciones distintas y cuyas condiciones de ejercicio están reguladas por disposiciones separadas.

En lo que se refiere en concreto a los jueces federales de Alemania, la imposibilidad de aplazamiento de la edad de jubilación prevista en su normativa específica obedece a una razón justificada, para obtener una pirámide de edades equilibrada en el seno de la magistratura. Su diferencia de trato con otros empleados públicos no se basa en la edad sino en la categoría profesional.

Y, dado que los motivos de discriminación mencionados por el artículo 2, apartado 2 de la Directiva son taxativos y, entre ellos, no figura la categoría profesional o el lugar de trabajo, una situación como la debatida en el litigio principal no está comprendida en el marco general establecido por el artículo 2, apartado 1, a) de la Directiva 2000/78/CE.

Una vez descartada por Tribunal de Justicia la existencia de una discriminación directa por razón de edad, en respuesta a la primera cuestión prejudicial, considera innecesario responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta. Recordemos que dichas cuestiones hacían referencia al carácter "objetivo" y "razonable" de las

diferencias de trato por motivos de edad, que se daban en Derecho interno entre los diferentes tipos de empleados públicos, en interpretación del artículo 6, apartado 1 de la Directiva.