

Compensación por excesos de «jornada» (o carga de trabajo) en la actividad judicial: entre la retribución y el descanso.

Juan Martínez Moya

Magistrado del Tribunal Supremo.

Resumen: No se opone el principio de independencia judicial una normativa nacional que se limita a compensar los excesos en la carga de trabajo en la actividad judicial únicamente con tiempo de descanso y no mediante retribución, siempre que dicho juez pueda efectivamente invocar el tiempo de descanso compensatorio y lo pueda disfrutar, y que dicha normativa no tenga por efecto socavar la adecuación de su retribución a la importancia de las funciones que desempeña.

Palabras clave: Juez. Descanso. Retribución adecuada, independencia judicial.

Abstract: Le principe d'indépendance des juges ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, en prévoyant seulement l'octroi d'un temps de repos compensateur pour le temps de travail qu'un juge accomplit pour la réalisation de tâches qui relèvent d'un poste vacant au sein de sa juridiction, en plus de celles lui incombant au titre du poste qu'il occupe, exclut toute compensation financière pour le travail effectué en vue de la réalisation de ces tâches supplémentaires, pour autant que ce juge puisse effectivement faire valoir le temps de repos compensateur qu'il a acquis et que cette réglementation n'ait pas pour effet de porter atteinte à l'adéquation de sa rémunération avec l'importance des fonctions qu'il exerce.

Keywords: Juges. Temps de repos. Rémunération adéquat. Indépendance des juges.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00692

I. Introducción

Numerosas sentencias han ido enriqueciendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al principio de independencia judicial en el Derecho de la Unión y en consecuencia, a la temática de Estado de Derecho, como uno de los sus valores esenciales de la Unión Europea^[1].

La sentencia del TJUE de 13 de noviembre de 2025 (asunto C-272/24) se incorpora a este cuerpo de doctrina desde la materia relativa a la retribución de jueces y sistema de compensación (económica o a través de descansos) derivados de excesos de «jornada» (*rectius* «actividad»). Advertimos ya que el título de este comentario emplea un término equívoco: en la actividad judicial es difícilmente medible bajo el concepto de jornada en sentido técnico jurídico, siendo más usual el de carga de trabajo.

Más allá de la respuesta a la cuestión prejudicial que plantea el Tribunal Superior de Bucarest reclamación de un juez del pago de una compensación económica por horas extras realizadas como consecuencia de haber desempeñado durante un periodo de tiempo (desde 2019 a 2021) función jurisdiccional cubriendo vacantes en otras secciones (contencioso-administrativa y tributaria, y también) de su Tribunal de distrito de Galați, resulta de enorme interés advertir cómo el TJUE se detiene:

- En aspectos estatutarios del juez concernientes a las particularidades de las «funciones de la profesión de juez», dando unas pinceladas muy sugerentes sobre qué hace un juez.
- La inaplicabilidad, en principio, de la Directiva 2003/88, con relación a la retribución de trabajadores (salvo en vacaciones anuales retribuidas).
- La noción de independencia judicial de los órganos jurisdiccionales desde la perspectiva de organización nacional.
- La importancia cuantitativa de la retribución de los jueces a efectos de que resulte «adecuada» conforme a la realidad de cada país, para preservar el riesgo de corrupción y también «para hacer de la judicatura atractiva para los juristas altamente cualificados».
- Finalmente el TJUE, consciente de las limitaciones sobre el objeto de pronunciamiento de toda cuestión prejudicial (art. 267 TFUE), esto es, que no está llamado a aplicar al supuesto el Derecho de la UE (en términos claros, el TJUE responde a consultas en los términos planteados por los órganos jurisdiccionales nacional, pero no resuelven el litigio nacional), sin embargo, se permite hacer «indicaciones» sobre los parámetros que deben seguir los órganos judiciales nacionales para dar una respuesta adecuada al litigio, siguiendo el contexto del litigio principal y las observaciones formuladas en el procedimiento de cuestión prejudicial.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

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

Número de resolución judicial y fecha: núm. 62024CJ0272; de 13 de noviembre de 2025.

Tipo y número recurso o procedimiento: procedimiento prejudicial. Asunto C-272/24.

ECLI: EU:C:2025:874.

Fuente: Curia .

Ponente: Sra. I. Ziemele

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. El litigio nacional

El caso surge a raíz de una petición de decisión prejudicial planteada por la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía), en el contexto de un litigio entre HZ, juez del Tribunalul Galați (Tribunal de Distrito de Galați, Rumanía), y dicho órgano jurisdiccional.

El juez (HZ) reclama el pago de una compensación económica por las horas extraordinarias realizadas en el desempeño de tareas jurisdiccionales en vacantes de su Tribunal, que le habían sido asignadas desde 2019, debido a la falta de personal en el tribunal, vacantes que produjeron un incremento de la carga de trabajo de los jueces en activo.

La normativa nacional rumana, en respuesta a recomendaciones europeas para reducir el déficit público, estableció que las horas extraordinarias de los empleados públicos, incluidos los jueces, solo podían compensarse mediante tiempo de descanso, excluyendo cualquier compensación económica.

El juez solicitó que se le remuneraran las horas extraordinarias en proporción a los salarios y complementos de las plazas vacantes, pero su demanda fue desestimada en primera instancia. El tribunal consideró que la normativa vigente solo permitía la compensación mediante tiempo de descanso.

HZ apeló la decisión, argumentando que la posibilidad de compensar con tiempo de descanso era meramente teórica debido a la elevada carga de trabajo, y que la falta de compensación económica podía afectar tanto a sus derechos laborales como a la independencia judicial.

2. Planteamiento de la cuestión prejudicial

El tribunal remitente planteó al Tribunal de Justicia la cuestión de si la normativa nacional que prohíbe el pago de horas extraordinarias a jueces, permitiendo solo la compensación con tiempo de descanso, es compatible con el principio de independencia judicial y con el derecho a una remuneración adecuada, especialmente cuando dicha compensación puede afectar a las vacaciones anuales legales.

IV. Posición de las partes

1. El litigio en instancia

(a) HZ (juez demandante)

HZ sostiene que, debido a la insuficiencia de personal en el Tribunalul Galați, ha realizado horas extraordinarias al asumir tareas adicionales correspondientes a plazas vacantes desde 2019.

Solicita que dichas horas extraordinarias sean remuneradas económicamente, proponiendo que se le abone una parte proporcional de los salarios y complementos vinculados a las plazas vacantes, divididos entre los jueces en activo.

Argumenta que la compensación mediante tiempo de descanso es meramente teórica, dada la elevada carga de trabajo, y que la falta de compensación económica afecta a la adecuación de su remuneración y, potencialmente, a la independencia judicial.

(b) La sentencia de instancia (Tribunal de instancia de Galați)

El tribunal, apoyándose en la normativa nacional vigente (OUG n.º 114/2018, 130/2021 y 168/2022), sostiene que las horas extraordinarias realizadas por jueces solo pueden compensarse mediante tiempo de descanso, excluyendo cualquier compensación económica.

En primera instancia, desestimó la demanda de HZ, considerando que la solicitud de remuneración económica era infundada bajo la legislación aplicable.

Señala que HZ no solicitó formalmente el tiempo de descanso compensatorio durante el periodo controvertido, ni se le denegó tal derecho por parte del empleador.

2. El litigio en apelación. Posición del órgano judicial (Corte de Apelación) remitente de la cuestión prejudicial

El órgano judicial remitente, la Corte de Apelación de Bucarest, reconoce que la normativa nacional aplicable a los jueces no elimina el derecho a la compensación por horas extraordinarias, pero restringe la forma de compensación únicamente al tiempo de descanso, excluyendo la compensación económica.

Señala que, en situaciones de insuficiencia crónica de personal, como la vivida en el Tribunalul Galați, la carga de trabajo de los jueces en activo aumenta considerablemente, lo que puede hacer que la concesión de tiempo de descanso compensatorio sea puramente teórica y no efectiva. Esto podría afectar la adecuación de la remuneración de los jueces en relación con la responsabilidad de sus funciones.

Considera que la calificación de horas extraordinarias debe basarse en el volumen real de trabajo y no solo en el porcentaje de cobertura de plazas vacantes.

Precisa que el empleador nunca denegó a HZ la solicitud de vacaciones o días de descanso compensatorio, pero también que HZ no presentó ninguna solicitud formal en ese sentido durante el periodo controvertido.

Finalmente, el órgano remitente plantea la cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia para determinar si la normativa nacional que prohíbe el pago de horas extraordinarias a los jueces, permitiendo solo la compensación con tiempo de descanso, es compatible con el principio de independencia judicial y con el derecho a una remuneración adecuada, especialmente cuando dicha compensación puede afectar a las vacaciones anuales legales.

3. El procedimiento prejudicial

(a) Posición de la Abogada General

El TJUE decidió resolver el asunto sin conclusiones de la Abogada General, es decir, no se emitió un dictamen formal por parte de la Abogada General en este procedimiento.

(b) Posición de los otros intervinientes

**Gobierno rumano*

El Gobierno rumano intervino en el procedimiento ante el Tribunal de Justicia, defendiendo la normativa nacional que establece la compensación de las horas extraordinarias de los jueces únicamente mediante tiempo de descanso, excluyendo la compensación económica.

Justifica esta medida como una respuesta a la obligación de reducir el déficit público, en línea con las recomendaciones de la Unión Europea.

Argumenta que la carga de trabajo de los jueces es cuantificada por el Consejo Superior de la Magistratura, que garantiza el equilibrio en el reparto de tareas y determina el número de jueces necesarios en cada órgano jurisdiccional.

**Comisión Europea*

La Comisión Europea también intervino en el procedimiento, presentando observaciones escritas.

Señala que, según el Cuadro de indicadores de la justicia en la Unión de 2024, un juez rumano percibe, al inicio de su carrera, un salario medio equivalente a 2,9 veces el salario bruto medio anual en Rumanía, aunque corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar este extremo.

La Comisión no cuestiona directamente la compatibilidad de la normativa nacional con el principio de independencia judicial, pero aporta datos relevantes sobre la remuneración de los jueces en el contexto socioeconómico nacional.

V. Normativa aplicable al caso

1. Derecho de la Unión

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores

Los puntos 5 y 7 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores establecen:

«5. Todo empleo debe ser justamente remunerado.

A tal fin conviene que, con arreglo a las prácticas nacionales:

- se garantice a los trabajadores una remuneración equitativa, es decir, que sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno;
- se garantice a los trabajadores sujetos a un régimen de trabajo distinto del contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido un salario de referencia equitativo;
- los salarios solo pueden ser retenidos, embargados o cedidos con arreglo a las disposiciones nacionales; estas disposiciones deberían prever medidas que garanticen al trabajador la conservación de los medios necesarios para su sustento y el de su familia.

[...]

7. La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada.

Esta mejora deberá permitir igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras.»

Directiva 2003/88

A tenor del artículo 3 de la Directiva 2003/88, titulado «Descanso diario»:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.»

El artículo 5 de esta Directiva, que lleva por título «Descanso semanal», prevé:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.»

El artículo 6 de dicha Directiva, titulado «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», tiene el siguiente tenor:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»

El artículo 7 de la misma Directiva, titulado «Vacaciones anuales», dispone:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

2. Derecho rumano

El artículo 21, apartado 1, de la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Ley Marco n.º 153/2017, relativa a la Retribución del Personal Asalariado con Cargo a Fondos Públicos), de 28 de junio de 2017 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 492 de 27 de junio de 2017) (en lo sucesivo, «Ley Marco n. 153/2017»), establece que las horas extraordinarias realizadas por encima de las horas normales de trabajo deben compensarse con tiempo libre retribuido en el plazo de sesenta días naturales desde su realización. Sin embargo, en el supuesto de que la compensación mediante tiempo libre retribuido no sea posible dentro del plazo previsto en dicho apartado 1, el artículo 21, apartado 2, de la Ley Marco n. 153/2017 precisa que las horas extraordinarias realizadas por encima de las horas normales de trabajo deberán pagarse el mes siguiente junto con una bonificación del 75 % del salario base, el sueldo/salario de función o la retribución de base de función correspondiente a las horas extraordinarias efectuadas.

VI. Doctrina básica

Es acorde al Derecho de la Unión Europea una normativa nacional que se limita a compensar los excesos en la carga de trabajo en la actividad judicial únicamente con tiempo de descanso y no mediante retribución, siempre que concorra dos circunstancias; a) que dicho juez/a pueda efectivamente invocar el tiempo de descanso compensatorio y lo pueda disfrutar; y b) que dicha normativa no tenga por efecto socavar la adecuación de su retribución a la importancia de las funciones que desempeña.

VII. Parte dispositiva

*El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, en relación con el artículo 2 TUE y con el punto 5 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, debe interpretarse en el sentido de que el principio de independencia judicial no se opone a una normativa nacional que, al establecer únicamente la concesión de un tiempo de descanso compensatorio por el tiempo de trabajo que haya realizado un juez para el desempeño de tareas derivadas de una plaza vacante en su órgano jurisdiccional, además de las que le corresponden en virtud de la plaza que ocupa, excluye cualquier compensación económica por el trabajo efectuado para la realización de dichas tareas adicionales, siempre y cuando dicho juez pueda efectivamente invocar el tiempo de descanso compensatorio al que ha adquirido derecho y que dicha normativa no tenga por efecto socavar la adecuación de su retribución a la importancia de las funciones que desempeña.

*En cuanto a las costas, 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.

VIII. Pasajes decisivos

48. En cuanto a la adopción de una medida legislativa que, como excepción a la normativa nacional y en circunstancias de falta de personal, prevé que la carga de trabajo adicional de un juez derivada de la realización de tareas vinculadas a una plaza de juez vacante en un órgano jurisdiccional sea objeto no de una remuneración

económica sino de la concesión de un descanso compensatorio, tal medida de excepción debe cumplir una serie de requisitos para que pueda considerarse que respeta el principio de independencia judicial.

49. En primer término, una medida de excepción como la contemplada en el apartado anterior, al igual que las normas generales relativas a la determinación de la retribución de los jueces de las que se aparta, debe estar prevista por la ley. Además, las modalidades de retribución de los jueces introducidas por tal medida deben ser objetivas, previsibles y transparentes (sentencia de 25 de febrero de 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreiké*, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 66).

50. En segundo término, dicha medida debe estar justificada por un objetivo de interés general, como las exigencias imperativas de supresión de un déficit público excesivo, en el sentido del artículo 126 TFUE, apartado 1 (sentencia de 25 de febrero de 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreiké*, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 67 y jurisprudencia citada).

51. Las razones presupuestarias que hayan justificado la adopción de una medida que se aparte de lo dispuesto en las normas de Derecho común en materia de retribución de los jueces han de precisarse con claridad. Además, sin perjuicio de circunstancias excepcionales debidamente justificadas, estas medidas no deben dirigirse únicamente a los miembros de los órganos jurisdiccionales nacionales y deben inscribirse en un marco más general dirigido a que un conjunto más amplio de miembros de la función pública nacional contribuya al esfuerzo presupuestario que se persigue (véanse, en este sentido, las sentencias de 27 de febrero de 2018, *Associação Sindical dos Juízes Portugueses*, C-64/16, EU:C:2018:117, apartado 49; de 7 de febrero de 2019, *Escribano Vindel*, C-49/18, EU:C:2019:106, apartado 67, y de 25 de febrero de 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreiké*, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 69).

52. Así, cuando un Estado miembro adopte medidas de restricción presupuestaria que afecten a sus funcionarios y a sus empleados públicos, puede, en una sociedad caracterizada por la solidaridad, como subraya el artículo 2 TUE, decidir aplicar dichas medidas también a los jueces nacionales (sentencia de 25 de febrero de 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreiké*, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 71).

53. En tercer término, conforme al principio de proporcionalidad, que constituye un principio general del Derecho de la Unión, una medida de excepción como la contemplada en el apartado 48 de la presente sentencia debe ser adecuada para garantizar la realización del objetivo de interés general perseguido, limitarse a lo estrictamente necesario para alcanzar ese objetivo y no ser desproporcionada respecto a él, lo que implica ponderar la importancia de este último y la gravedad de la injerencia en el principio de independencia judicial (sentencia de 25 de febrero de 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreiké*, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 72).

54. En consecuencia, esta medida, si bien puede permitir la consecución del objetivo de interés general mencionado en el apartado 50 de la presente sentencia, debe ser excepcional y temporal, por cuanto no debe aplicarse durante más tiempo del necesario para alcanzar el objetivo legítimo perseguido, como la eliminación de un déficit público excesivo (sentencia de 25 de febrero de 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreiké*, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 73).

55. Además, la incidencia de tal medida en la retribución de los jueces no debe ser desproporcionada en relación con el objetivo perseguido (sentencia de 25 de febrero de 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreiké*, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 74).

56. En cuarto término, la preservación de la independencia de los jueces exige que, a pesar de que se les aplique una medida de restricción presupuestaria, y aun

cuando tal medida esté vinculada a la existencia de una grave crisis económica, social y financiera, el nivel de la retribución de los jueces esté siempre en consonancia con la importancia de las funciones que desempeñan, a fin de que queden protegidos frente a injerencias o presiones externas que puedan poner en peligro su independencia a la hora de juzgar o que puedan influir en sus decisiones, de conformidad con la jurisprudencia recordada en el apartado 37 de la presente sentencia (sentencia de 25 de febrero de 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreikė, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 75).

57. En quinto término, una medida de excepción como la contemplada en el apartado 48 de la presente sentencia también debe poder ser objeto de un control judicial efectivo (sentencia de 25 de febrero de 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku y Adoreikė, C-146/23 y C-374/23, EU:C:2025:109, apartado 76).

IX. Comentario

1. El caso planteado y su doble enfoque: primer plano y plano secuencia

Usando un símil cinematográfico, la sentencia comentada permite varios enfoques. Tiene, sin duda, un primer plano, pero también un plano secuencia, que nos permite ver muchos y plurales aspectos del contexto en el que desarrolla su motivación.

Para describir el primer plano, nada mejor que emplear las palabras del profesor Eduardo Rojo, cuando, de inmediato, tomó pronta noticia de la sentencia y dio cuenta sobre dos aspectos de interés: de un lado, del examen y la respuesta a la cuestión prejudicial sobre la compensación únicamente por tiempo de descanso del exceso de horas trabajadas sobre su jornada “ordinaria” por un juez; y de otra parte, si bien estrechamente vinculada a la anterior temática, que dicha compensación solo estará justificada si el juez recibe una remuneración acorde con su (importante) función. Y continúa diciendo que «en cualquier caso, y siempre siguiendo la distribución competencial entre el TJUE y los tribunales nacionales, la aceptación de la compensación por tiempo de descanso y su no sustitución por el incremento de la remuneración del juez, deberá ser decidida por el órgano jurisdiccional remitente si concluye que el descanso realmente puede disfrutarse y que la remuneración del juez es la adecuada».^[2]

En principio, la legislación rumana establece en estos casos un doble sistema de compensación: a) como regla general, las horas extraordinarias realizadas por encima de las horas normales de trabajo deben compensarse con tiempo libre retribuido en el plazo de sesenta días naturales desde su realización; b) pero, de no ser posible esa compensación en dicho plazo, precisa que las horas extraordinarias deberán pagarse el mes siguiente junto a una bonificación del el mes siguiente junto con una bonificación del 75 % del salario base, el sueldo/salario de función o la retribución de base de función correspondiente a las horas extraordinarias efectuadas.

Sin embargo, el litigio surge porque se produjo un cambio normativo. Este sistema excepcional que permitía la compensación en metálico fue modificado, con la finalidad de ajustarse a un objetivo de déficit inferior al 3 % del Producto Interior Bruto (PIB) en consonancia con el Tratado FUE y recomendaciones del Consejo de la UE al establecer que las horas extraordinarias efectuadas por el personal del sector presupuestario asignado a funciones ejecutivas o directivas por encima de las horas normales de trabajo, así como el trabajo efectuado durante los días de descanso semanal, los días festivos y los demás días no laborables, solo podrán compensarse mediante tiempo libre, excluyendo cualquier compensación económica.

Este nuevo contexto normativo, suscita dudas en el Tribunal de apelación de Bucarest y le lleva a plantear la cuestión relativa a si la normativa nacional que solo prevé compensación por tiempo libre o descanso, y no a través del pago de una compensación económica por las horas de trabajo realizadas por HZ en relación con las tareas adicionales que se le habían encomendado desde 2019, resulta o no ajustada a la interpretación del artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, en

relación con el artículo 2 TUE, con los puntos 5 y 7 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, y con los artículos 3 y 5 a 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

2. El plano secuencia: el contexto de principios y valores sobre el que se despliega la especialidad y singularidad de la profesión judicial

El plano secuencia de la STJUE nos muestra el contexto.

Primero, toma buena nota de la precisión fáctica que hace el órgano jurisdiccional remitente cuando precisa, por un lado, que el juez reclamante no invocó ante su empleador el derecho a la concesión de un tiempo de descanso, con arreglo a los OUG n.ºs 114/2018, 130/2021 y 168/2022, por las horas extraordinarias que realizó durante el período controvertido en el litigio principal. Y añade que «a este respecto, nada en los autos indica que su empleador le haya disuadido de ejercer este derecho o se lo haya impedido. Por otro lado, este órgano jurisdiccional observa que dichas horas extraordinarias no han sido computadas, por el empleador o por el propio recurrente en el litigio principal, por lo que este último dedujo la carga de trabajo adicional que le correspondió del número de plazas de juez vacantes en su tribunal respecto de cada año a que se refiere en su solicitud.»

En segundo lugar, parte de la singularidad de las tareas propias de la profesión de juez, y las conecta con los aspectos retributivos vinculándolos a la noción de independencia judicial de los órganos jurisdiccionales, reparando en la perspectiva de organización de cada realidad nacional de los Estados miembros.

Aquí el TJUE inicia la aproximación al problema. Para ello toma como punto de referencia un elemento descriptivo: lo que hace un juez. La cuestión no es sencilla, por la polivalencia funcional derivada de la división y de la propia organización del trabajo judicial. La sentencia del TJUE se queda en una tímida y genérica aproximación al tropezar con una evidencia «[...] las particularidades de las funciones de la profesión de juez, que están íntimamente relacionadas con el estatuto de dicha profesión, pueden impedir el cómputo preciso de su tiempo de trabajo en términos de horarios normales y de horas extraordinarias». La singularidad de la función judicial el TJUE la percibe señalando que «la actividad jurisdiccional presenta características que pueden hacer difícil, incluso imposible, la medición de ese tiempo de trabajo según los procedimientos aplicables en otras profesiones. En efecto, la tramitación judicial de los asuntos puede estar sujeta a plazos legales obligatorios, puede implicar procedimientos de urgencia, en particular de medidas provisionales, y debe cumplir, de forma general, la exigencia de pronunciar una sentencia en un plazo razonable, por lo que todas estas circunstancias exigen regularmente el desempeño de funciones fuera de las horas normales de trabajo. Del mismo modo, la presencia en las vistas no puede verse limitada por unos horarios precisos sobre los que el juez, o el tribunal al que pertenece, tenga un control absoluto.»

En tercer lugar, destaca la importancia cuantitativa de la retribución de los jueces a efectos de que resulte «adecuada» conforme a la realidad de cada país, y la enlaza con un doble elemento teleológico que está llamada a cumplir (por tanto, implícitamente todo un mensaje para los Estados nacionales): a) por una parte, para preservar el riesgo de corrupción – políticas presupuestarias que garanticen retribuciones acordes a la función judicial y componentes éticos en el servicio público-; y b) también «para hacer de la judicatura atractiva para los juristas altamente cualificados» (políticas en el acceso a la carrera judicial dirigidas a garantizar la competencia profesional de quienes están llamados a ejercer el desempeño judicial).

3. Las recomendaciones del TJUE en materia de retribución adecuada vinculada a la independencia judicial al órgano judicial remitente

No es frecuente que el TJUE entre con tanto detalle en apuntar los criterios de valoración que debe tener presente el órgano judicial encargado de resolver el litigio. Sin embargo, los principios en liza: la independencia judicial como ingrediente esencial del Estado de Derecho en la comunidad de valores que da sentido a la UE, lo justifican plenamente. El alto valor pedagógico que contiene es incuestionable cuando afirma:

En primer lugar, la medida nacional que excluye la retribución de las horas extraordinarias realizadas por un juez tiene naturaleza legislativa y que la excepción que contienen está limitada al año al que se refiere cada uno de esos actos.

En segundo lugar, las exigencias imperativas de supresión de un déficit público excesivo, en el sentido del artículo 126 TFUE, apartado 1, constituyen un objetivo de interés general. Dicho esto, habrá de comprobarse si las plazas no ocupadas están o no dotadas presupuestariamente, en el bien entendido de que, en caso afirmativo, esto pondría en tela de juicio la persecución sistemática y coherente del objetivo que se trataba de conseguir.

Estas medidas se aplican al «personal del sector presupuestario asignado a funciones ejecutivas o directivas», por lo que no están específicamente dirigidas a los jueces.

En tercer lugar, en lo referente a la proporcionalidad de la medida controvertida en el litigio principal, obliga al tribunal que debe decidir el conflicto a: a) comprobar si puede resultar adecuada para garantizar la consecución del objetivo de reducción de los déficits públicos y que puede ser necesaria en relación con el objetivo a alcanzar; y b) verificar que no constituye una reducción directa de la remuneración de los jueces; c) le incumbe comprobar en la práctica si los jueces afectados no se ven, en realidad, disuadidos o incluso imposibilitados de invocar este tiempo de descanso; d) en cuanto a las dudas sobre el carácter adecuado de la retribución percibida por el juez deberá apreciar este carácter teniendo en cuenta la situación económica, social y financiera del Estado miembro de que se trate mediante la comparación de la retribución media de los jueces con el salario medio en ese Estado.

X. Apunte final

Es inevitable hacer una lectura de esta sentencia extrapolándola al estatuto judicial en España. Habría que considerar muchas cuestiones. La brevedad del presente comentario lo dificulta.

Nuestro sistema no contempla el régimen de compensación de descansos de los excesos de jornada, con la salvedad de algunas situaciones puntuales como son los sistema de guardias (Reglamento 1/2005, 15 de septiembre de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales), y otras derivadas de funciones en procesos electorales.

En general, a grandes rasgos, los excesos de actividad judicial se reconducen a siempre al pago de una retribución, bien por productividad, tratándose del mismo órgano judicial (Reglamento 2/2018, de 29 de noviembre, en los relativo a las retribuciones variables por objetivos) , o en otros órganos judiciales además del que se desempeña en régimen de titularidad, con las abonadas por el Ministerio de Justicia en casos de sustituciones voluntarias o derivadas de comisiones de servicios sin relevación de funciones. La regulación de horarios se traduce en el concepto de audiencia pública (art. 186 LOPJ y 10 y ss. del citado Reglamento de Aspectos accesorios). La regulación del régimen retributivo de Jueces y Magistrados se contiene en el capítulo V del Título II del Libro IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La norma de cabecera del referido capítulo dispone que «[e]l Estado garantiza la independencia económica de los Jueces y Magistrados mediante una retribución adecuada a la dignidad de la función jurisdiccional» (art. 402.1 LOPJ). Asimismo, se dispone que el régimen de retribuciones de los Jueces y Magistrados se inspirará en

los principios de objetividad, equidad, transparencia y estabilidad, atendiendo para su fijación a la dedicación de la función jurisdiccional, a la categoría y al tiempo de prestación de servicios y se retribuirá, además, la responsabilidad del cargo y el puesto de trabajo (art. 403.1 LOPJ). Para el desarrollo normativo de este régimen retributivo el legislador orgánico se remite a la Ley (art. 403.6 LOPJ). En ese marco de colaboración internormativa se inscribe la Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal.

Ahora bien, la sentencia del TJUE analizada de manera explícita constata una realidad común en la actividad judicial: el delicado tema de la retribución por la actividad judicial y la carga de trabajo, o mejor dicho, los problemas de la carga de trabajo y de sus repercusiones.

Con relación a la exigencia de retribución adecuada vuelca toda su doctrina vinculándola a la independencia económica. En este aspecto no deja de ser un mero recordatorio programático de principios sin concreción a la vista de la decisión adoptada: el mecanismo del descanso o tiempo libre es válido como sistema único frente al abono de retribución si hay razones, plasmadas en ley, lo justifiquen. Con todo, la STJUE, hace P referencia al Cuadro de indicadores de la justicia en la Unión de 2024, la Comisión Europea afirma, en sus observaciones escritas, que un juez rumano percibe, al inicio de su carrera, un salario medio equivalente a 2,9 veces el salario bruto medio anual en Rumanía, extremo que, no obstante, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

Por tanto, el asunto judicial examinado discurre exclusivamente por el aspecto retributivo o de independencia económica. Sin embargo, a la postre, con la decisión adoptada de considerar válido el sistema de compensación a través de descansos o tiempo libre, abiertamente, pero sin decirlo, nos adentra en el terreno de la prevención de riesgos y salud profesional, donde desde luego, medir la carga no es tarea sencilla^[3]. Y sobre esto «el Plan de Prevención de Riesgos de la Carrera Judicial en España ha puesto el acento en la regulación de la carga de trabajo a los efectos de salud laboral en una profesión, como es la judicial, cuyo ejercicio está caracterizado por elevadas exigencias de responsabilidad y una continua saturación de tareas [...] La experiencia acumulada en la Carrera Judicial y la que se pueda acumular en la ejecución de la STS 581/2023 puede ser útil en el ámbito de esas otras profesiones». Y estando a la espera de nuevos desarrollos legislativos y reglamentarios la pregunta está en el aire: ¿el tiempo de descanso ganará terreno al sistema de pago de retribuciones adicionales en las situaciones de excesos de carga de trabajo?

Referencias:

1. ^ *Independencia Judicial. Ficha Temática.* <https://curia.europa.eu/>
2. ^ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/viernes, 14 de noviembre de 2025>
3. ^ *Sobre la materia, el estudio hasta el momento más profundo lo encontramos en Juan MARTÍNEZ MOYA / María Concepción SÁEZ RODRÍGUEZ (coordinadores y autores), José Fernando LOUSADA AROCHENA / Francisco Javier LLUCH CORELL / Manuel BELLIDO ASPAS / Faustino CAVAS MARTÍNEZ / Carmen DELGADO ECHEVARRÍA / Isabel DE RADA GALLEGOS / Elena BURGOS HERRERA / Carmen RENEDO JUÁREZ (autores), La protección social de la Carrera Judicial, Boletín Oficial del Estado (Madrid, 2021, 2.ª edición), pp. 323-384.*