

Asunto C-587/20**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

9 de noviembre de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este, Dinamarca)

Fecha de la resolución de remisión:

6 de noviembre de 2020

Parte demandante:

Ligebehandlingsnævnet en calidad de representante de A

Partes demandadas:

HK/Danmark

HK/Privat

Parte coadyuvante:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Objeto del procedimiento principal

Cuestión de discriminación en la medida en que se impidió a A presentar su candidatura como coordinadora de sector en el sindicato HK/Privat por motivos de edad. Reclamación del pago de una indemnización

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación del artículo 3, apartado 1, 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 (en lo sucesivo, «Directiva sobre el empleo»), dado que durante el procedimiento se ha planteado

la cuestión de si A, en su condición de coordinadora de sector elegida políticamente, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el empleo.

Artículo 267 TFUE

Cuestión prejudicial

¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva sobre el empleo en el sentido de que un coordinador de sector de un sindicato elegido políticamente está comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Directiva en las circunstancias descritas [en la petición de decisión prejudicial]?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

Artículo 45 TFUE.

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 (Directiva sobre el empleo); artículo 3, apartado 1, letra a).

Sentencias del Tribunal de Justicia:

C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, apartados 74, 75, 77 y 78;

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4, apartados 32 y 33;

C-482/16, Stollwitzer, EU:C:2018:180, apartado 20;

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, apartados 39 a 41;

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, apartados 51 y 56;

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, apartados 32 a 36;

C-603/17, Bosworth, EU:C:2019:310, apartados 23, 25, 26 y 34.

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (Ley relativa a la prohibición de discriminación en el mercado de trabajo; en lo sucesivo, «Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo»). Dinamarca transpuso en su Derecho interno la Directiva 2000/78/CE mediante la lov nr. 253 af 7. de april de 2004 (Ley n.º 253, de 7 de abril de 2004) y la lov nr. 1417 af 22. de december de 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Ley n.º 1417, de 22 de diciembre de 2004, por la que se

modifica la Ley relativa a la prohibición de discriminación en el mercado de trabajo), artículos 1 a 3:

El artículo 1 establece la prohibición general de toda discriminación directa o indirecta basada, entre otros motivos, en la edad.

«Artículo 2. Ningún empresario podrá discriminar a sus empleados o a los candidatos a puestos de trabajo vacantes con ocasión de su contratación, despido, traslados y promociones, o en materia de remuneración y condiciones de trabajo.

Artículo 3:

[...]

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

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

Notas específicas sobre el proyecto de Ley n.º L 181, de 17 de enero de 1996 (véase *Folketingstidende* 1995-1996, anexo A, página 3543; notas sobre el artículo 2)

Las notas específicas relativas al artículo 2 precisan, en particular, que esta disposición es amplia en cuanto a su contenido, en la medida en que abarca todas las condiciones laborales, tanto las contractuales como las establecidas unilateralmente por el empresario.

Notas generales sobre el proyecto de Ley n.º L 40, de 22 de octubre de 2003 (véase *Folketingstidende* 2003-2004, anexo A, página 1213 y ss.; puntos 2 y 3).

Las notas generales disponen que el proyecto de Ley tiene por objeto la transposición de partes de la Directiva sobre el empleo. Asimismo, precisa que el ámbito de aplicación material de la Directiva sobre el empleo y el de la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo están destinados a solaparse, con una adición (afiliación y participación en una organización de trabajadores o empresarios) en esta última Ley. En los demás aspectos, el proyecto de Ley se basa en las disposiciones de la Directiva y no va más allá de los requisitos establecidos por esta.

Notas generales sobre el proyecto de Ley n.º L 92, de 11 de noviembre de 2004 (véase *Folketingstidende* 2004-2005, 1.ª sesión, anexo A, página 2697 y ss.; puntos 1, 2.1, 2.1.2 y 4.2).

El proyecto de Ley introdujo en la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo el criterio de la discriminación por motivos de «edad» con el fin de ampliar el ámbito de aplicación de dicha Ley mediante la inclusión de la prohibición de discriminación por motivos de edad en el mercado de trabajo.

Directrices del Ministerio de Trabajo n.º 9237, de 6 de enero de 2006, sobre la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo de 2005.

Según estas directrices, el artículo 2 de la Ley establece, en particular, que ningún empresario puede discriminar a los trabajadores o a los candidatos a un puesto de trabajo. No existe una definición concreta del concepto de trabajador. La Ley contra la discriminación brinda protección en sentido amplio, desde los trabajadores rasos hasta el director ejecutivo. Según la jurisprudencia, también los alumnos de primer ciclo de enseñanza secundaria participantes en programas de adquisición de experiencia laboral están comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley.

Directrices del Ministerio de Trabajo n.º 9118, de 4 de febrero de 2019, sobre la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo; punto 3.2.1.

Las directrices reiteran que no existe una definición concreta de lo que debe entenderse específicamente por «trabajador», de modo que debe llevarse a cabo una apreciación global de cada caso concreto, en la que puede tenerse en cuenta, en particular, si el trabajo se realiza personalmente, a saber, si la persona de que se trata está sujeta a supervisión y a una relación de subordinación, si el trabajo se realiza por cuenta y riesgo del empresario, si el trabajo se realiza en nombre del empresario y desde distintos lugares de trabajo, y si el empresario retiene impuestos en la fuente. No existe una lista exhaustiva de los factores que pueden incluirse en dicha apreciación.

Estatutos federales y sectoriales de HK; el artículo 9 de los estatutos sectoriales de HK de 2009 establece que solo podrán ser elegidos como coordinadores de sector los afiliados que no hayan alcanzado los 60 años de edad en la fecha de la votación.

Los estatutos federales y sectoriales no son normativa adoptada por el Parlamento danés, sino disposiciones adoptadas por el congreso de HK.

Jurisprudencia danesa

El ordenamiento jurídico danés no se pronuncia sobre la cuestión de si un coordinador de sector de un sindicato elegido políticamente forma parte de las personas protegidas por la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo.

No obstante, existen resoluciones sobre el estatuto jurídico de los coordinadores sindicales elegidos políticamente en otras esferas del Derecho, entre otras, las esferas de la Ley relativa a las vacaciones y de la Ley sobre la prueba de la relación laboral, en las que los coordinadores afectados no fueron considerados

trabajadores, puesto que no estaban sujetos a las instrucciones de un empresario, sino que, por el contrario, ocupaban un cargo honorífico dependiente de la asamblea general de un sindicato y, en consecuencia, no estaban comprendidos en el ámbito de aplicación de las leyes en cuestión.

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 A, nacida en 1948, fue contratada como trabajadora profesional en una rama local de HK en 1978. En 1992, fue elegida coordinadora adjunta del sector HK/Service (posteriormente HK/Privat) y en 1993 fue elegida coordinadora del sector de que se trata. Fue reelegida cada cuatro años sin oposición y se presentó como candidata al puesto de coordinador de sector hasta el 8 de noviembre de 2011, fecha en la que el límite de edad establecido para la presentación de candidaturas en el artículo 9 de los estatutos sectoriales de HK le impidió presentarse ese año para optar a ser elegida de nuevo, dado que había alcanzado la edad de 63 años.
- 2 HK es un gran sindicato que cuenta con unos 230 000 afiliados y cuya organización está regulada por los estatutos de HK, que son disposiciones aprobadas por el congreso de HK. HK organiza principalmente a trabajadores por cuenta ajena en locales y departamentos de empresas privadas y en entidades públicas de ámbito municipal, regional y estatal. Está regulado por unos estatutos generales de HK/Danmark (estatutos federales) y por los estatutos de los sectores del sindicato comprendidos en HK/Danmark (estatutos sectoriales).
- 3 HK/Privat, que cuenta con unos 100 000 miembros, es uno de los cuatro sectores independientes comprendidos en HK/Danmark. Los sectores están representados por el coordinador de sector en los órganos de administración de HK/Danmark, integrados por el consejo de administración, el comité ejecutivo y la secretaría general. El referido coordinador también dirige la actividad del sector de conformidad con las decisiones adoptadas por el congreso, el consejo de administración y el congreso del sector, y la comisión ejecutiva del sector está facultada para intervenir en todos los asuntos de carácter profesional que se planteen en el sector, respetando los principios profesionales y políticos establecidos por el consejo de administración.
- 4 Según la información facilitada, A no ejercía actividad profesional alguna fuera de la entidad y, por tanto, estuvo trabajando a tiempo completo como coordinadora de sector electa de HK desde 1993 hasta 2011. Una copia de una nómina de A de noviembre de 2011 pone de relieve, entre otras cosas, que el impuesto multimedia, la contribución al régimen de pensiones del mercado laboral, las cotizaciones al sistema de pensiones y al régimen de previsión, etc., se abonan con cargo a su sueldo fijo mensual de 69 548,93 DKK. Su «contrato de cargo electo» recoge las condiciones aplicables, entre otras cosas, a su salario y honorarios, su horario laboral, las vacaciones, la baja por maternidad, las herramientas de trabajo, así como al seguro y el secreto profesional, etcétera.

- 5 No se discute que el artículo 9 de los estatutos sectoriales de HK da lugar a una discriminación directa contra A por motivos de edad en caso de que A esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el empleo.
- 6 El 12 de agosto de 2014, A presentó una denuncia ante el Ligebehandlingsnævnet (Consejo de igualdad de trato) porque no se pudo presentar para su reelección como coordinadora de sector debido al límite de edad establecido en los estatutos sectoriales. El 22 de junio de 2016, el Consejo de igualdad de trato se pronunció en el caso de autos y declaró que impedir a A presentarse a su reelección como coordinadora de sector en el congreso de 2011 infringía la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo. El Consejo de igualdad de trato declaró que el cargo de coordinador de sector constituye de hecho una ocupación en el sentido de la Directiva sobre el empleo y, por tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo, la cual transpone las disposiciones de dicha Directiva, y debe interpretarse de conformidad con esta y de tal manera que se garantice la consecución del objetivo que persiguen sus disposiciones, con independencia de que el cargo de coordinador de sector incluya elementos característicos tanto de los trabajadores por cuenta ajena como de los trabajadores por cuenta propia.
- 7 HK/Danmark y HK/Privat no se atuvieron a la decisión del Consejo de igualdad de trato y, el 7 de junio de 2018, dicho Consejo, actuando en representación de A, presentó una demanda contra HK/Danmark y HK/Privat ante el Københavns Byret (Tribunal Municipal de Copenhague) que, mediante auto de 19 de septiembre de 2019, remitió el asunto al Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este) debido a la importancia del principio en cuestión.
- 8 Como representante de A, el Consejo de igualdad de trato reclamó a HK/Danmark y HK/Privat el pago a de una indemnización de 1 080 000 DKK o, con carácter subsidiario, de un importe inferior. HK Danmark y HK/Privat solicitaron que se desestimara el recurso o, con carácter subsidiario, que se redujera el importe de la indemnización. El Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (Confederación danesa de sindicatos) intervino en apoyo de las pretensiones de HK/Danmark y HK/Privat por las que se solicitaba la desestimación del recurso.
- 9 El Østre Landsret considera que existen dudas en cuanto a si A, como coordinadora de sector de HK elegida políticamente y en las circunstancias específicas, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el empleo, y que procede plantear una petición de decisión prejudicial.

Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

- 10 **El Consejo de igualdad de trato, en calidad de representante de A**, alegó, entre otras cosas, que se aplica la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo (véase la Directiva sobre el empleo), que el artículo 9 de los estatutos sectoriales implica una restricción al «acceso al ejercicio profesional» [véase el artículo 3, letra a), de la Directiva sobre el empleo], y que la prohibición de no

discriminación por motivos de edad establecida por la Directiva sobre el empleo no se limita únicamente a los trabajadores. Por consiguiente, no es determinante que el cargo de coordinador de sector contenga elementos característicos tanto de los trabajadores entendidos en su sentido tradicional como de los trabajadores por cuenta propia. La Directiva sobre el empleo persigue un objetivo amplio y no está limitada como lo están, por ejemplo, la Directiva sobre la prueba de la relación laboral [Directiva 91/533/CE] o la Directiva sobre el tiempo de trabajo (Directiva 2003/88/CE), las cuales, a tenor de sus artículos 1 y 3 a 7, se limitan a conferir derechos a los «trabajadores por cuenta ajena».

- 11 En primer lugar, la prohibición de discriminación por motivos de edad se aplica indudablemente a la aplicación de límites de edad en materia de nombramientos. En segundo lugar, este principio se aplica ciertamente también a los límites de edad en el derecho a ejercer una actividad por cuenta propia cuando no existe una relación de subordinación. En tercer lugar, la prohibición se aplica sin lugar a dudas a la afiliación a una organización de trabajadores o a una organización de empresarios y a la participación en estas, así como a las ventajas que tales organizaciones confieren a sus afiliados [véanse el artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva y el artículo 3, apartado 4, de la Ley].
- 12 En ninguna de las disposiciones de la Directiva o de su exposición de motivos se indica que el ámbito de aplicación de esta se limite a los «trabajadores» o a los «empleados por cuenta ajena», entendidos como las personas que trabajan para otros o siguiendo las instrucciones de otros. La Directiva sobre el empleo no es una directiva de protección de los trabajadores destinada a proteger al empleado como la parte más débil de una relación laboral. El objetivo de la Directiva sobre el empleo es suprimir, por razones de interés social o público, todos los obstáculos al acceso a la autonomía económica y a la capacidad de contribuir a la sociedad mediante un empleo retribuido como trabajador, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.
- 13 De la inclusión, en particular, del concepto de «actividad por cuenta propia» y de la distinción entre «empleo» y «ejercicio profesional» que figura en el artículo 3 de la Directiva se desprende precisamente que esta no solo se refiere a los «trabajadores» en su sentido tradicional. Ello se ve además corroborado por la versión en lengua inglesa del artículo 3 de la Directiva sobre el empleo, que también distingue entre los conceptos de «employment» y de «occupation», y la versión en lengua francesa, que distingue entre «emploi» y «travail».
- 14 En suma, nada justifica una interpretación estricta del alcance de la prohibición que implicaría la exclusión de su aplicación por el mero hecho de que el cargo de coordinador de sector contenga elementos característicos tanto de los trabajadores por cuenta ajena como de los trabajadores por cuenta propia. Sería contrario al objetivo fundamental de la Directiva sobre el empleo que A pudiera «quedar nadando entre dos aguas» debido a las circunstancias formales de su empleo.

- 15 Carece de pertinencia que el acceso al cargo de coordinador de sector se obtenga por la vía electoral. No existe razón sustantiva alguna para tratar la condición relativa a la limitación del derecho a presentarse a unas elecciones de manera distinta a las condiciones generales del empleo en una empresa o en una actividad por cuenta propia en lo que respecta a la discriminación por motivos de edad.
- 16 Por último, se alega que, como coordinadora de sector, A desempeña una labor que, en gran medida, es un trabajo por naturaleza y, en cualquier caso, una ocupación. Aun suponiendo que se aceptara la premisa de HK según la cual la protección que brinda la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo está supeditada a que exista una «relación laboral», se alega que este requisito se cumple en este caso concreto, o, con carácter subsidiario, que la actividad desempeñada implica una «ocupación». A modo de comparación, cabe hacer referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») en ámbitos conexos. Por ejemplo, el Tribunal de Justicia ha declarado que un miembro de un consejo de dirección de una sociedad de capital, que, a cambio de una retribución, presta servicios a la sociedad que lo ha nombrado y de la que forma parte, que ejerce su actividad bajo la dirección o el control de otro órgano de la sociedad y que puede, en todo momento, ser destituido de sus funciones sin limitación alguna, cumple los requisitos para poder ser calificado de «trabajador» en el sentido de la Directiva 98/59/CE relativa a los despidos colectivos (véase la sentencia *Balkaya*, apartado [39]). Según el Tribunal de Justicia, el elemento determinante no es que el miembro del consejo de dirección disponga de un margen de apreciación considerable en el ejercicio de sus funciones que excede, en particular, el de un trabajador en el sentido del Derecho alemán o que el director en cuestión sea nombrado por la junta de socios de la sociedad (véase la sentencia antes citada, apartados 40 y 41). El elemento determinante es que el directivo en cuestión está sujeto al control de la junta de socios de la sociedad y puede ser destituido. Otro tanto puede decirse de A.
- 17 **HK/Danmark y HK/Privat** sostienen, en particular, que, para que A, elegida políticamente, estuviera comprendida en el concepto de trabajador, este concepto tendría que ser distorsionado hasta resultar irreconocible. A no tenía una relación de subordinación con ningún directivo; únicamente estaba formal y sustancialmente sujeta a su propio margen de apreciación bajo la dirección del congreso; no podía ser destituida —ni siquiera por la comisión ejecutiva del sector—, sino que únicamente podía quedar descartada mediante la elección de un nuevo coordinador en un congreso celebrado cada cuatro años o en un congreso extraordinario; ninguna «organización» tenía autoridad sobre la representante del sindicato. Por consiguiente, no concurren los elementos centrales de los deberes y derechos inherentes a la definición de trabajador. La utilización de un «contrato de cargo electo» que contiene la misma información que un contrato de trabajo no puede tener incidencia en la solución del litigio.
- 18 El núcleo de la relación laboral en el Derecho de la Unión es el ejercicio de una actividad profesional en una relación de subordinación a cambio de una retribución. Según reiterada jurisprudencia, dicho concepto de «trabajador», en el

sentido del artículo 45 TFUE, debe definirse según criterios objetivos que caracterizan a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas y la característica de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, ciertas prestaciones, a cambio de las cuales percibe una remuneración.

- 19 El artículo 2 de la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo define al empresario como la persona sujeta a obligaciones y al trabajador como la persona que goza de derechos. Así, el Derecho danés se adaptó a la Directiva mediante los términos «arbejdsgiver» [empresario] y «lønmodtager» [trabajador]. En Derecho laboral danés estos conceptos llevan inherente la premisa de que, en el caso de una persona sujeta a obligaciones, no puede ser un congreso el que decida cada cuatro años si se mantiene en el cargo una persona que solo está de hecho únicamente sujeta a su propio margen discrecional. Así pues, la persona electa también se distingue de un administrador. Si ha de compararse a, como persona electa, con otra persona en la esfera del Derecho de sociedades, esa persona no ha de ser un administrador, sino un director ejecutivo.
- 20 El hecho de que los directores ejecutivos no están comprendidos en el concepto de trabajador/empleo ha sido establecido por el Tribunal de Justicia (véanse las sentencias IO, apartados 31 a 36, y Bosworth, apartado 25). El Consejo de igualdad de trato y A pretenden que la sentencia Balkaya sea extrapolable a las personas electas, pero no existe justificación alguna para tal interpretación. No existe una sola sentencia, resolución o dictamen concreto de ningún organismo regulado por el Derecho de la Unión que indique que el legislador pretendía que los presidentes electos y los miembros de los consejos de administración formaran parte de las categorías contempladas por la Directiva sobre el empleo.
- 21 La propia naturaleza de HK y de HK/Privat hace que las personas elegidas políticamente no sean calificadas como trabajadores y, en consecuencia, que esas personas no estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la prohibición contra la discriminación por motivos de edad. HK/Privat, las demás secciones y la confederación de sindicatos mantienen, en la vida y la práctica cotidiana, una clara distinción entre las personas elegidas políticamente y los trabajadores.
- 22 Al margen de las consideraciones anteriores, los argumentos jurídicos formulados por HK pueden resumirse en el sentido de que los representantes sindicales elegidos para puestos políticos en HK no pueden ser considerados trabajadores/empleados en virtud del artículo 2, apartado 1, de la Ley contra la discriminación en el mercado de trabajo o de la Directiva de la Unión. Los representantes sindicales no son trabajadores, no están sujetos a instrucciones y no pueden ser destituidos. El puesto de coordinador de una organización profesional no constituye una ocupación en el sentido de la Directiva. El establecimiento de un límite de edad está objetivamente justificado por un fin legítimo y las asociaciones pueden adoptar legítimamente criterios de selección que impliquen

restricciones de edad. Es irrelevante que las personas elegidas políticamente reciban una retribución económica o que trabajen a tiempo completo.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 23 El Tribunal de Justicia puede partir de la base de que A trabajaba a tiempo completo como coordinadora de sector del sindicato HK y no ejercía actividad profesional alguna fuera de la entidad. Como coordinadora de sector, A estaba encargada de la gestión global de HK/Privat y sus funciones consistían, en particular, en establecer políticas en el ámbito profesional de la sección, celebrar y renovar los acuerdos de la sección, determinar las condiciones contractuales para la sección, y aplicar las decisiones adoptadas por la comisión ejecutiva del sector, el congreso de la sección sindical y el consejo de administración de HK/Danmark, del que también formaba parte. En virtud del «contrato de cargo electo», el salario mensual de A ascendía a 69 548,93 DKK, sujeto a ajustes con carácter continuado. También está claro que A no estaba comprendida en el ámbito de aplicación de las disposiciones de la Funktionærloven (Ley relativa a los trabajadores por cuenta ajena), puesto que su cargo era de carácter político, que la actividad de A no estaba regulada por un contrato, sino que A aplicaba las normas administrativas de HK, que se aplicaba la Ferieloven (Ley relativa a las vacaciones), y que A tenía la obligación de mantener el secreto profesional.
- 24 El Tribunal de Justicia también puede dar por sentado que A, como coordinadora de sector electa, no estaba empleada en virtud de un contrato de servicio que la sometiera al cumplimiento de instrucciones de un superior jerárquico, sino que, al contrario, ocupaba un puesto honorífico dependiente del congreso de la sección sindical que la había elegido. Sin embargo, al mismo tiempo, procede asumir que A trabajó a tiempo completo en calidad de coordinadora de sector durante el período indicado y percibía un sueldo considerable que constituía su único medio de subsistencia, y que la función de coordinador de sector contenía también determinados elementos característicos de los trabajadores ordinarios.
- 25 La Directiva sobre el empleo persigue un objetivo amplio y el Tribunal de Justicia no ha definido con detalle los conceptos de «empleo», «actividad por cuenta propia» y «ejercicio profesional» que figuran en el artículo 3, apartado 1, letra a), relativo al ámbito de aplicación de la Directiva. La Directiva no contiene disposiciones referidas expresamente a las personas elegidas políticamente en sindicatos y el Tribunal de Justicia no parece haberse pronunciado sobre la cuestión de si las personas elegidas políticamente en sindicatos están o no comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el empleo.
- 26 El Østre Landsret señala que existen dudas en cuanto a si A, como coordinadora de sector elegida políticamente en un sindicato, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el empleo, en particular en las circunstancias antes descritas.

- 27 Dado que las precisiones a este respecto revisten una importancia decisiva para la solución del litigio, el Østre Landsret considera necesario solicitar al Tribunal de Justicia que responda a la cuestión antes indicada.

DOCUMENTO DE TRABAJO