

**Concepto comunitario de trabajador, subordinación y normas de competencia judicial**

**STJUE (Sala Primera) de 11 de abril de 2019 (asunto C-603/17)**

**Yolanda Sánchez-Urán Azaña**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*

---

**I. Introducción**

La sentencia del Tribunal de Justicia de la UE que se analiza resuelve una cuestión prejudicial presentada por la Supreme Court de Gran Bretaña en el contexto de un litigio entre, por una parte, los Sres. Bosworth y Hurley, y por otra, Arcada Petroleum Limited y otras sociedades, en relación con una demanda de indemnización de perjuicios que estas sociedades sostienen haber sufrido como consecuencia de supuestas actuaciones fraudulentas de los demandados, nacionales británicos con domicilio en Suiza. Los demandados ostentaban los cargos, respectivamente, de *chief executive officer* (CEO) y *chief financial officer* (CFO) del grupo Arcadia y eran consejeros de tres de las sociedades de ese grupo. Consta que estaban vinculados a esas sociedades mediante un contrato de trabajo (*contract of employment*), redactado por ellos mismos o con arreglo a sus propias instrucciones.

**II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución:** sentencia.

**Órgano judicial** Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sala Primera (integrada por los Sr. R. Silva de Lapuerta (Ponente), A. Arabadjiev, E. Regan, CG Fernlund y S. Rodin).

**Fecha:** 11 de abril de 2019.

**Asunto:** C-603/17.

**Objeto:** cuestión prejudicial presentada por la Supreme Court of the UK, Tribunal Supremo del Reino Unido.

**Procedimiento:** Procedimiento entre Bosworth, P., Hurley, C. y Arcadia Petroleum Limited y otros.

**Fuente de consulta:** curia.europea.eu

**ECLI:** EU:C:2019:310

**Ponente:** Sra. R.Silva de Lapuerta, Vicepresidenta del Tribunal de Justicia y presidente en funciones de la Sala Primera.

**Abogado General:** Sr. H. Saugmandsgaard Øe.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

#### 1. Objeto y fundamento de la demanda inicial y posteriores recursos ante los tribunales nacionales de Gran Bretaña

Se inicia en 2015 con la demanda interpuesta por las Sociedades del grupo Arcadia ante la High Court of Justice, solicitando reparación del perjuicio causado por las operaciones fraudulentas realizadas por los demandados; éstos negaron la competencia de los órganos jurisdiccionales del Reino Unido para conocer de pretensiones de indemnización por considerar que eran aplicables las disposiciones del Convenio de Lugano II, relativas a las normas de competencia en materia de contratos individuales de trabajo, conforme a las que los competentes eran los tribunales del Estado en el que ellos tienen su domicilio, esto es, los tribunales suizos. El proceso judicial, tras recurso de apelación presentado por los demandados ante la Court of Appeal y desestimación del mismo, desemboca en vía de recurso de casación ante la Supreme Court de Gran Bretaña, que decidió suspender el procedimiento y plantear varias cuestiones prejudiciales al TJUE.

#### 2. Las cuestiones prejudiciales planteadas por la Supreme Court de Gran Bretaña

La Supreme Court plantea cuatro cuestiones prejudiciales, sobre la interpretación del Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil, firmado el 30 de octubre de 2007 (en adelante, Lugano II), que ordena el TJUE en función de la que se estima como fundamental en el caso y determinante de que se pueda o no responder al resto.

1. Cuestión que se estima fundamental a estos efectos (planteadas en segundo lugar). Consiste en determinar si el Convenio de Lugano II debe interpretarse en el sentido de si un contrato que vincula a una sociedad y a una persona física puede tener la calificación de “contrato individual de trabajo” cuando esa persona esté en condiciones de decidir o decida efectivamente los términos de ese contrato; así como en el supuesto de que disponga de un poder de control autónomo tanto sobre la gestión corriente de los asuntos de esa sociedad como sobre el ejercicio de sus propias funciones, aunque el accionista o los accionistas de esa sociedad tengan la facultad de poner fin a dicho contrato.

2. Para el caso de que se resolviera en sentido afirmativo la primera cuestión, se deberían entrar a valorar las tres restantes (enumeradas como primera, tercera y cuarta). Tanto el Abogado General como el TJUE estiman que si la primera se resuelve en sentido negativo (esto es, que la relación jurídica no encaja en la definición comunitaria de contrato individual de trabajo), no tienen fundamento alguno estas otras cuestiones prejudiciales, que parten, todas ellas de que se considere que los sres son trabajadores a efectos del Derecho Comunitario.

### IV. Posiciones de las partes.

- Los demandados, interponen recurso de casación ante la Supreme Court contra la desestimación del recurso interpuesto en apelación ante la Court of Appeal; recurso de apelación contra la resolución de la High Court of Justice que se había declarado competente para conocer de las imputaciones de maquinación a través del uso de medios y de incumplimiento del deber de actuar en beneficio de otro, invocadas para fundamentar la mencionada pretensión de indemnización, con excepción, por lo que se refiere a esta última imputación, de los hechos que habrían tenido lugar cuando los Sres. estaban vinculados mediante un contrato de trabajo a una de las sociedades del grupo. Según este tribunal, tales hechos pertenecen a la esfera de los contratos individuales de trabajo y la competencia para conocer de los mismos recae sobre los tribunales suizos. Los Sres consideran que todas las demandas presentadas refieren a materia de “contratos individuales de trabajo” y, por tanto, deben

declararse incompetentes los órganos judiciales británicos para conocer de este conflicto.

- La Supreme Court de Gran Bretaña se pregunta, a efectos de determinar el órgano judicial competente, y en caso de que entre una sociedad y una persona física se celebre “un contrato”, si es necesario que exista una relación de subordinación entre la sociedad y la persona física para que ese contrato se considere un contrato individual de trabajo a los efectos de la normativa comunitaria. Y si puede existir una relación de estas características cuando la persona física es capaz de establecer los términos del contrato con la sociedad, tiene control y autonomía sobre el funcionamiento diario de la actividad de la sociedad y el desarrollo de sus propias funciones, aun cuando el o los socios de la sociedad tengan poder para poner fin a dicha relación.
- Abogado General, Sr.H.Saugmandsgaardoe, en sus conclusiones presentadas el 24 de enero de 2019, y en relación con esta pregunta formulada en la segunda cuestión prejudicial, resuelve afirmando que un directivo que tiene un control y autonomía plenos para la gestión diaria de los asuntos de la sociedad a la que representa y para desempeñar sus propias funciones, no está subordinado a dicha sociedad y, en consecuencia no está vinculados a ella mediante un contrato individual de trabajo.

## V. Normativa aplicable al caso

Se trata de interpretar y aplicar el Convenio de Lugano II, de 30 de octubre de 2007, convenio internacional que vincula a la Unión con la Confederación Suiza, en materia de competencia judicial. Y cuya redacción coincide con la del Reglamento 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, por lo que, a estos efectos (sustituido por el Reglamento 121/2012), hay que tener en cuenta la interpretación de esta norma comunitaria por el TJUE, que se considera válida también para las de las disposiciones del Convenio de Lugano II.

Conforme al art.5º del Convenio, las personas domiciliadas en un Estado vinculado por el presente convenio podrán ser demandadas en otro Estado vinculado con el presente Convenio: en materia *contractual*, ante los tribunales del lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación...; en materia delictual o cuasidelictual ante el tribunal del lugar donde se hubiere producido o hubiere podido producirse el hecho dañoso”.

La Sección 5ª, art. 18 y ss, establece reglas especiales de atribución de competencia judicial en materia de contrato de trabajo; disponiendo el art.18,1, que la competencia se determinará “con arreglo a las disposiciones de la presente sección..” (Sección 5ª); y el art. 20,1, que “los empresarios solo podrán demandar a los trabajadores ante el tribunal del Estado vinculado por el presente Convenio en el que estos últimos tuvieran su domicilio”.

Integrada en el acervo comunitario la doctrina del TJUE a estos efectos, se recuerda por el Abogado General que la finalidad de la Sección 5 del Reglamento 44/2001 es, en particular, proteger al trabajador, considerado la parte contractual más débil, mediante reglas de competencia más favorables a sus intereses.

## VI. Doctrina básica

Teniendo en cuenta que todas las cuestiones planteadas giran en torno a la interpretación de conceptos jurídicos utilizados en las normas de aplicación, “contrato individual de trabajo”, “trabajador” y “empresario”, el TJUE resuelve afirmando que las disposiciones del Título II, Sección 5 (artículos 18 a 21) del Convenio de Lugano II deben entenderse en el sentido de que un contrato que vincula a una sociedad y a una persona física que ejerce las funciones de consejero de la misma no crea un nexo de subordinación entre ellas y, en consecuencia, no puede tener la calificación de un contrato individual de trabajo, en el sentido de estas disposiciones, cuando, aunque el

accionista o los accionistas de esta sociedad tengan la facultad de poner fin a dicho contrato, esa persona esté en condiciones de decidir o decida efectivamente los términos de ese contrato. Y disponga de un poder de control autónomo tanto sobre la gestión corriente de los asuntos de esa sociedad como sobre el ejercicio de sus propias funciones.

## VII. Parte dispositiva

El TJUE reitera doctrina, y basa su resolución en la sentencia de 10 de septiembre de 2015, C-47/14, Asunto *Holterman Ferho*, que interpreta el artículo 5, puntos 1 y 3, del capítulo II, sección 5 (artículos 18 a 21) y el artículo 60, apartado 1, del Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000. Recuérdese que en este caso una sociedad demandó a una persona que había desempeñado las funciones de director y administrador de dicha sociedad por incorrecto desempeño de sus funciones y por acto ilícito además de por incurrir en dolo o en imprudencia consciente en el cumplimiento del “contrato de trabajo” celebrado entre él y la sociedad.

Y el razonamiento se concreta en el *iter* argumentativo siguiente:

1. La norma sobre competencia judicial no define, a efectos de su aplicación, el concepto de trabajador y el del contrato individual de trabajo.

2. La calificación de trabajador ha de resolverse no sobre la base del Derecho nacional, sino sobre la del Derecho de la Unión Europea.

3. El concepto comunitario de trabajador requiere de una interpretación autónoma y homogénea para todas partes contratantes; en el caso, para garantizar una aplicación uniforme de las normas de competencia establecidas por el Convenio de Lugano en todos los Estados parte. Tal como se expresa en el Asunto *Holterman Ferho*, para garantizar la plena eficacia de la norma.

4. El concepto comunitario de trabajador debe definirse, atendiendo a los criterios objetivos que deriven de los derechos y deberes de las partes en la relación, de modo que la persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y *bajo la dirección* de ésta, ciertas prestaciones a cambio de las cuales percibe una remuneración. El ya conocido como “test *Lawrie-Blum*”, Asunto C-66/85; recuérdese, en un supuesto de interpretación del concepto a efectos de libre circulación de trabajadores.

5. La relación laboral presupone la existencia de un nexo de subordinación (o dependencia personal u organizativa) de apreciación en cada caso concreto en función del conjunto de los hechos y circunstancias que caracterizan a las relaciones existentes entre las partes. Tal y como entre otras, se expresa en los Asuntos *Danosa*, sentencia de 11 de noviembre de 2010, C-232/09 o *Holterman Ferho*, C-47/14.

6. La inexistencia de un contrato formal no representa un obstáculo a la existencia de una relación laboral (diferencia, por tanto, en la realidad jurídica británica entre contract of employment y employment relationship).

## VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes decisivos están en los párrafos 28 a 34 de la sentencia, que, de forma muy sintética, describen la ausencia del nexo de subordinación en la relación contractual en el supuesto concreto, que vincula a los directivos (*CEO* y *CFO*) y a cada una de las sociedades del grupo. Se intercalan hechos o indicios relevantes e irrelevantes que, a juicio del TJUE, se manifiestan en el caso según las indicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente.

Se consideran hechos relevantes de la ausencia de dependencia/subordinación, los siguientes:

- Redacción del contrato de trabajo por ellos mismos o con arreglo a sus propias instrucciones.

- Actuación en nombre y por cuenta siempre de todas las sociedades del grupo
- Ejercicio de control sobre la persona que los empleaba, así como sobre el lugar en el que estaban empleados y sobre las condiciones en que lo estaban.

Considera el TJUE indicios irrelevantes en el caso, y por tanto no cabe considerarlos para la presencia/ausencia del nexo de subordinación, los siguientes:

- Irrelevancia de que poseyeran o no una parte del capital social del grupo. Esto es el mero hecho de que no posean o participen en el capital social no deriva la existencia de subordinación.
- Irrelevancia de que los demandados fueran responsables ante los accionistas del grupo. O que recibieran directrices generales o hubiera mecanismos legales del control que ejercen los accionistas como la facultad de destituirlos. Puesto que esas pautas no se refieren a la ejecución misma de las funciones del directivo o a la forma en que las organiza, el hecho de que los accionistas tengan facultades de destituir a los directivos no implica que puedan interferir en la manera de dirigir la sociedad.

Atendiendo a los hechos que el TJUE estima relevantes y en particular en el “ejercicio de control”, se considera que en el caso concreto analizado los demandados no prestan su trabajo bajo la dependencia de la sociedad sino, por el contrario, que disponen de una “capacidad de influencia no desdeñable respecto del grupo”. Lo que en otras ocasiones el TJUE ha descrito como capacidad de influencia no insignificante en el órgano de administración de la sociedad.

## **IX. Comentario**

La sentencia del TJUE analiza de nuevo el concepto de trabajador a los efectos de aplicación de una norma comunitaria, en el caso la relativa a la competencia judicial.

Resaltemos los que, a nuestro juicio, pudieran describirse como tres aspectos relevantes la resolución:

### *1 La aportación de la sentencia a la doctrina general del TJUE.*

Se reitera el concepto comunitario pretoriano de trabajador, atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas, y reafirma el criterio o rasgo sustancial de distinción, definido como estar bajo la dirección de la persona en favor de la que se realiza la prestación de servicios. Expresión que concreta el rasgo estructural de la dependencia personal o subordinación como requisito esencial de la relación laboral. Dicho de otra forma, el TJUE se reafirma en la concepción técnico-jurídica de dependencia, que no estima superada y menos sustituida por una concepción más económica, con tendencia finalista atendiendo al criterio sociológico y económico de la vulnerabilidad del sujeto que presta servicios para otro. Cierra la puerta a una línea alternativa de argumentación que interpretara extensivamente el concepto de trabajador sustituyendo el nexo de subordinación por el de dependencia económica.

Ese requisito deriva de los hechos y circunstancias relevantes en el caso concreto (test o sistema de indicios) y se manifiesta o define a partir del doble criterio control-dirección por quien recibe la prestación, el empresario, que dispone de un poder contractual de organización. El análisis conjunto de diferentes resoluciones del TJUE nos aproxima a los significados de esos criterios; entre ellos: que la persona esté bajo la dirección y supervisión de la otra parte; que la persona para la que realiza el trabajo determine los servicios que ha de prestar y su tiempo de trabajo; que el trabajador no tenga libertad para elegir sus propias horas de trabajo; que la persona para la que se presta la actividad supervise y evalúe permanentemente las actividades del que las presta.

Recuerda el Abogado General, trayendo a colación doctrina del TJUE, en referencia conjunta a sentencias sobre Libre circulación (Asuntos *Lawrie Blum, Allonby*, entre otros) y de armonización en materia de política social (Asunto *Sindicatul Familia Constata, C-147/17*), que el sometimiento a la dirección de otra persona consiste en que éste impone no sólo las prestaciones que debe desarrollar, sino sobre todo la forma en que debe hacerlo y cuyas instrucciones y normas internas debe respetar.

De modo que para determinar la existencia (o ausencia) de dicha relación de subordinación procede centrarse en la autonomía y flexibilidad del trabajador para elegir el horario, el lugar y modo de desarrollar las tareas y/o en la supervisión y control que el empresario ejerce sobre la forma en que el trabajador desempeña sus funciones.

La subordinación se define, entonces, como estar bajo la dirección efectiva de otra persona en el ejercicio y la organización de sus funciones; para lo que habrá de valorarse la naturaleza de las funciones de que se trate, el ámbito en que se ejerzan, la extensión de las facultades del interesado y del control de que sea objeto en el seno de la sociedad (Asunto *Danosa*, apdo 47).

2. *La aplicación de esa doctrina al supuesto específico de prestación de servicios de los directivos, y en concreto, de aquéllos que forman parte de los órganos de administración de las personas jurídicas.*

Los asuntos planteados al TJUE hasta la fecha sobre los criterios relevantes para la aplicación del Derecho de la Unión Europea respecto de los altos directivos, administradores de sociedades, consejeros-directivos, o directivos que forman parte de los órganos de administración, han sido *Danosa* (Asunto C-232/09), *Balkaya* (sentencia 9 de julio de 2015, C-229/14) y el ya citado *Holterman Ferho*, que describían el que podríamos denominar “estatuto jurídico, sustantivo y procesal, del administrador” en el Derecho de la Unión Europea.

En los asuntos *Danosa* y *Balkaya*, sobre aspectos concretos relacionados con las normas de armonización en materia social, respectivamente seguridad y salud en el trabajo de la mujer embarazada (Directiva 92/85) y despido colectivo (Directiva 98/59), se consideraron como indicios relevantes de la existencia de nexo de subordinación en esos casos, los tres siguientes: 1) que el directivo está efectivamente integrado en la sociedad, 2) que debe rendir cuentas a otro órgano de la sociedad (Consejo de Administración, Consejo de Supervisión...) y 3) puede ser destituido por ese órgano.

Podría entenderse que, si aplicados esos indicios al caso concreto ahora analizado, determinación de la competencia judicial, los sujetos demandados también quedarían incluidos en el concepto comunitario de trabajador.

Si así se razonase, podría concluirse que atendiendo a los que puede ser calificados como altos directivos, la resolución comentada pone en entredicho que haya un concepto de trabajador directivo comunitario y homogéneo sea cual fuere el ámbito de aplicación de la norma comunitaria; optando por diferenciar categorías de trabajadores atendiendo a la finalidad de esa norma.

Pero también cabría afirmar que en la sentencia comentada se interpreta el concepto de trabajador, y el requisito de subordinación, más apegado a la ejecución misma de las funciones del directivo y a la forma en las que la organiza, atendiendo también a las especificidades del Derecho de sociedades; y, tal y como dejó patente el TJUE en el Asunto *Holterman Ferho* (párrafo 47), a la capacidad de influencia “no insignificante” que pudiera tener el director de una sociedad, que es también administrador de otras sociedades del grupo societario.

Si así se entiende, no se habría puesto en cuestión el concepto comunitario de trabajador-directivo-administrador, y cabría interpretar la resolución como un episodio más de la valoración en el caso concreto de la exteriorización de los indicios o hechos relevantes (aplicación entonces del sistema indiciario) de los que deriva la existencia

(o ausencia) del vínculo de subordinación. Sistema que, también en el ámbito del Derecho de la UE, se manifiesta flexible, abierto y casuístico.

Téngase en cuenta que en la sentencia objeto de comentario no hay modificación alguna de los rasgos que describen el concepto comunitario de trabajador sino respuesta a una cuestión concreta del órgano jurisdiccional británico que solo pide saber si el nexo de subordinación define el contrato individual de trabajo a efectos de aplicación de la norma de competencia (lógica pregunta del órgano jurisdiccional británico, derivada de la tendencia cada vez más acusada en el contexto nacional y en otros países de la UE hacia la que se describe como “purposive approach to defining the concept of worker”). Y, en caso de respuesta afirmativa, si cabe apreciar esa subordinación cuando la persona física es capaz de establecer (y establece) los términos del contrato con la sociedad y tiene control y autonomía sobre el funcionamiento diario de la actividad de la sociedad y el desarrollo de sus propias funciones.

No se trata solo de que el sujeto realice funciones de director y administrador de la sociedad, sino si las ejerce “bajo la dirección” de la sociedad. Por eso en este asunto, a diferencia del Asunto *Holterman*, el TJUE no se limita a explicitar el concepto comunitario de trabajador para que sea el órgano jurisdiccional competente quien determine si, efectivamente, en el supuesto concreto cabe apreciar la existencia de subordinación del sujeto respecto de la sociedad para la que prestaba funciones de director-administrador, atendiendo al criterio, ofrecido por el TJUE, de si el sujeto estaba o no en situación de influir en la voluntad del órgano de administración de esa sociedad. En este caso se responde a lo cuestionado, esto es, que no hay nexo de subordinación cuando, según le indica el órgano jurisdiccional proponente, sin que haya quedado acreditado lo contrario, el directivo tenía control y autonomía sobre el funcionamiento diario de la actividad de la sociedad.

### **3. *Sobre el efecto útil y/o la plena eficacia de las normas comunitarias y el concepto comunitario de trabajador.***

A la pregunta sobre el fundamento de la existencia de un concepto comunitario de trabajador, se responde afirmando que, la indeterminación apreciada en muchas de las normas comunitarias, se suple atendiendo al efecto útil y/o la plena eficacia del Derecho de la UE, que ha de proporcionar reglas seguras a todos los Estados Miembros. De este modo se justifica que ese concepto sea autónomo y uniforme.

**Autonomía:** El concepto de trabajador no puede definirse mediante una remisión a las legislaciones de los Estados miembros porque, de lo contrario, estima el TJUE, estaría a su disposición el Derecho comunitario, lo que “permitiría a éstos alterar el ámbito de aplicación de la citada Directiva y privarla de su plena eficacia” (Asunto *Balkaya*, párrafo 33). Lo que posteriormente afirma de forma más contundente: “limitar el concepto de trabajador a la personas incluidas en ese concepto en virtud del Derecho nacional ... podría poner en peligro la consecución de los objetivos de la Directiva y por ende, menoscabar el efecto útil al limitar de manera excesiva e injustificada su ámbito de aplicación” (Asunto *Betriebsrat der Ruhrländische Klinik*, párrafo 36).

**Uniformidad:** El concepto debe interpretarse de manera uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión porque es garantía de protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes EMS (Asunto *Balkaya*, párrafos 32, 33 y 44) o garantía de aplicación común a todas partes contratantes (Asunto *Holterman Ferho*, apdo 37).

Sea, por tanto, en aplicación del efecto útil de las normas comunitarias (en el caso para la aplicación de las Directivas) o garantía de la plena eficacia de la norma de competencia judicial, se habrá de determinar en el futuro si hay o no nexo de subordinación en la relación contractual de este tipo de directivos, atendiendo bien al concepto laxo y flexible que adoptó en los Asuntos *Danosa* y *Balkaya* o bien en el más

estricto técnico-jurídico que deriva de los Asuntos Holterman y ahora Bosworth, Hurley y Arcadia.

## **X. Apunte final**

La sentencia objeto de comentario plantea de nuevo la cuestión atemporal y universal, también en el contexto del Derecho de la Unión Europea, sobre el concepto de trabajador a efectos de determinar el ámbito de aplicación de las normas comunitarias.

El TJUE ha intentado adoptar una solución homogénea, uniforme, para todo el Derecho de la UE, tanto desde la perspectiva de aplicación de las normas comunitarias sobre libre circulación (Derecho Originario, art.45 y ss TFUE) como del Derecho Derivado, vía directivas, en materia de política social (y en este caso, el legislador comunitario intenta atraer el concepto jurisprudencial al ámbito de aplicación de las últimas normas, como la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y fiables, aprobada en única lectura por el Parlamento Europeo el pasado 16 de abril). La sentencia objeto de comentario no rompe esa tendencia y no puede valorarse desde la ordenación legal concreta de un sistema jurídico nacional, como el español, que diferencia distintos estadios entre el personal directivo y en el que aún plantea dificultad la distinción entre alto directivo laboral y alto cargo no laboral cuando el primero forma parte o es miembro de un Consejo de Administración.

En efecto, el TJUE tiene en cuenta su doctrina sustantiva en ambos aspectos fundamentales del Derecho social de la UE, pero cuando se trata de una relación o prestación de servicios fronteriza con el Derecho de Sociedades –esto es cuando los directivos son, además, miembros de órganos sociales- y la cuestión litigiosa se adentra en el intrincado problema de la responsabilidad civil de éstos en las circunstancias del caso concreto planteado, se apega a un concepto técnico-jurídico de dependencia personal o subordinación del que deriva, en el caso concreto, que no pueda considerarse que se trata de un contrato individual de trabajo a los efectos de la norma comunitaria.

Esta resolución evidencia que el concepto de trabajador (entendida ahora esa expresión en sentido amplio, asimilado a “worker”) se incluye en el Derecho Originario y en el Derecho Derivado de la UE de forma fragmentaria y segmentada con diferente finalidad según los ámbitos materiales específicos, sustantivos o procesales, de las normas “laborales” de la UE cuando no definen conceptos, trabajador o contrato de trabajo, en torno a los que giran el ámbito de aplicación específico de la norma cuestionada.

La cuestión abierta, en relación con el principio de interpretación conforme y sus límites, es si es posible que los Tribunales nacionales apliquen el concepto de trabajador comunitario aun alterando para ello, ya no los métodos nacionales de interpretación a la búsqueda de una interpretación conforme con las normas comunitarias, sino la propia norma nacional cuando es irreconciliable con la Directiva. ¿Pueden los tribunales nacionales utilizar los criterios que le indica el TJUE para determinar que en el caso concreto hay (o no) dependencia y, en consecuencia, la persona ha de ser considerada (o no) trabajadora a efectos de aplicación de la norma comunitaria concreta que se trate cuando según la norma legal nacional ha de entenderse excluida del concepto nacional de trabajador?