

A propósito de los foros de protección. Comentario
a la sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de octubre
de 2022, asunto C-604/20, Roi Land Investments Ltd

About protective rules on jurisdiction. Commentary
on the judgment of the Court of Justice of 20 October 2022,
case C-604/20, Roi Land Investments Ltd

CARLOS AINCIBURU SERNA

*Alumno interno del departamento de Derecho Internacional Privado
Universidad de Navarra*

Recibido: 15.06.2023 / Aceptado: 17.07.2023

DOI: 10.20318/cdt.2023.8089

Resumen: En este artículo se analizan las implicaciones que puede tener la STJUE de 20 de octubre de 2022, C-604/20, asunto Roi Land. Son tres los asuntos que el Tribunal resuelve en la sentencia. En primer lugar, establece los indicios y los elementos relevantes a la hora de considerar si una relación jurídica en la que no hay un contrato de trabajo formal entre las partes es o no es laboral. En segundo lugar, resuelve la cuestión relativa al ámbito de aplicación del Reglamento 1215/2012 cuando la parte demandada es o puede ser empleadora y no se encuentra domiciliada en algún país de la Unión Europea. En el artículo se explica cuándo es aplicable la legislación nacional y bajo qué supuestos dicha legislación es desplazada por los preceptos del Reglamento. Finalmente, la sentencia aborda, en relación con el foro de contratos de consumo, el requisito de «uso ajeno a la actividad profesional».

Palabras clave: Competencia judicial internacional, Reglamento de Bruselas I bis, contrato de trabajo, acuerdo de garantía, grupo de sociedades, contratos de consumo, actividad profesional.

Abstract: This article analyzes the implications that the Judgment of the ECJ of 20 October 2022, C-604/20, Roi Land case may have. There are three issues that the Court resolves in the judgment. In the first place, it establishes the indications and relevant elements when considering whether a legal relationship in which there is no formal employment contract between the parties is or is not labor. Secondly, it resolves the issue relating to the scope of application of Regulation 1215/2012 when the defendant is or may be an employer and is not domiciled in any country of the European Union. The article explains when national legislation is applicable and under what assumptions such legislation is superseded by the provisions of the Regulation. Finally, the meaning and scope of the consumer protection forum is analyzed, particularly in connection with the concept of professional activities.

Keywords: International jurisdiction, Brussels Regulation I bis, contract of employment, letter of comfort, corporate group, consumer contracts, professional activities, trade of profession.

Sumario: I. Resumen de hechos. II. Concepto y caracteres del contrato de trabajo individual.

1. Acerca del concepto de contrato de trabajo individual en el Reglamento 1215/2012. 2. Un antecedente: el caso Pugliese. 3. Aplicación de la doctrina del caso Pugliese al caso Roi Land. 4. Apunte sobre el derecho internacional privado autónomo y sobre la STS 389/2022. III. Acerca de la exclusividad de la Sección V del Capítulo II del RBI bis. IV. Motivos por los que el foro de consumo no resulta aplicable al caso. V. Conclusiones.

I. Resumen de hechos

1. Roi Land es una sociedad canadiense que se dedica a la actividad inmobiliaria. FD es un alemán que trabajó para la sociedad canadiense hasta noviembre de 2015, fecha en la que rescindieron de mutuo acuerdo el contrato de trabajo. En enero de 2016 se constituye la sociedad R Swiss —una filial de Roi Land mediante la que desea desarrollar su actividad económica en Europa— con arreglo al derecho suizo. En febrero de ese mismo año R Swiss firma con FD un contrato de trabajo. Además, ese mismo día, FD firma con la canadiense un contrato —*Patron Agreement*— en virtud del cual la sociedad queda directamente obligada frente a FD por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo celebrado con su filial, R Swiss. FD realizó su trabajo tanto con Roi Land como con R Swiss en Stuttgart. En julio de 2016 R Swiss despide a FD.

2. Mediante sentencia de 2 de noviembre de 2016, el Tribunal de lo Laboral de Stuttgart, que conoció de la acción ejercitada por FD, constató de manera definitiva la nulidad de dicho despido. R Swiss no abona las cantidades establecidas en la sentencia a FD debido a su inquietante situación económica. De hecho, a principios de marzo de 2017 se abrió un procedimiento concursal relativo a R Swiss al amparo del Derecho suizo. En mayo de 2017 este procedimiento fue archivado por falta de masa.

3. En fin, FD decide demandar a Roi Land con base en el acuerdo de garantía y tras las diferentes instancias en la jurisdicción alemana, el Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania plantea una cuestión prejudicial sobre los extremos que a continuación se exponen y que constituyen el objeto de este artículo:

- a) Si el art. 6.1 del Reglamento 1215/2012 ha de ser interpretado en el sentido de que un trabajador puede demandar a una persona jurídica que no es su empresario y que no está domiciliada en el sentido del art. 63.1 RBI bis en la UE, pero que es directamente responsable frente al trabajador, en virtud de un acuerdo de garantía, ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que el trabajador haya desempeñado habitualmente su trabajo en la relación laboral con el tercero.
- b) Si la expresión «sin perjuicio de» del art. 6.1 excluye la aplicación de las normas previstas en la legislación nacional en virtud de las cuales se puede demandar al «causahabiente» del empresario en el lugar de trabajo habitual.
- c) Sobre el concepto de «actividad profesional» en el art. 17.1 del RBI bis y en el art. 6.1 del Reglamento de Roma I: acerca de la posibilidad de que un contrato de garantía pueda constituir un contrato para un uso que no es ajeno a la actividad profesional del empleado.

II. Concepto y caracteres del contrato de trabajo individual

1. Acerca del concepto de contrato de trabajo individual en el Reglamento 1215/2012

4. En primer lugar, el TJUE despacha la cuestión relativa a la interpretación y aplicación del art. 21.2 del Reglamento 1215/2012. Lo que se plantea al Tribunal es si el acuerdo de garantía pactado entre Roi Land y FD puede ser subsumido, a los efectos del RBI bis, en la materia de contrato individual de trabajo.

5. En primer lugar, a propósito de la interpretación, el TJUE recuerda que los conceptos del Reglamento son conceptos autónomos. «[Cada concepto] debe determinarse sobre la base de criterios uniformes que corresponde definir al Tribunal de Justicia fundándose en el sistema y en los objetivos del propio Convenio. En efecto, el Tribunal de Justicia ha destacado que sólo esta interpretación autónoma puede garantizar la aplicación uniforme del Convenio, cuyo objetivo consiste, en particular, en unificar las reglas de competencia jurisdiccional de los Estados contratantes, evitando, en la medida de lo posi-

ble, la multiplicidad de los criterios de competencia judicial respecto a una misma relación jurídica»¹. Si «las reglas de competencia judicial deben presentar un alto grado de previsibilidad»², es necesario que la interpretación de los preceptos del Reglamento 1215/2012 sea autónoma. Tal como expone Oró Martínez «el TJUE también ha sostenido reiteradamente que para la interpretación de estas disposiciones, en particular cuando el significado de los términos que utilizan no puede establecerse exclusivamente sobre la base de una interpretación literal, es necesario tener en cuenta la finalidad de estas disposiciones, a saber la preocupación por garantizar la debida protección al trabajador como el más débil de los contratantes»³. «La característica de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales perciba una retribución»⁴. Es decir, los elementos esenciales de una relación laboral son la realización de prestaciones y la existencia de un nexo de subordinación entre el trabajador y el empleador. La dependencia es una de las notas características de todo contrato de trabajo. Para que en una relación contractual exista dependencia, debe haber —en este caso— un trabajador. Si la dependencia es una de las notas características de un contrato laboral, una de las partes de ese contrato debe depender de la otra. *Solo se puede ser empleado en la medida en que existe un acuerdo laboral. Esto ha provocado que los conceptos de «contrato de trabajo» y de «trabajador» hayan sido interpretados de forma paralela*⁵. «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 (...) De ello se sigue que una relación laboral presupone la existencia de un nexo de subordinación entre el trabajador y su empleador y que la existencia de tal nexo debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes»⁶. Estas últimas líneas contienen los tres elementos que —tal como recoge también Oró Martínez— el TJUE tiene en cuenta a la hora de abordar la cuestión sobre la existencia o inexistencia de una relación laboral: i) que exista una relación de subordinación; ii) que la parte subordinada preste servicios a la otra por duración determinada de tal forma que se establezca un vínculo duradero; y iii) que los servicios mencionados se presten a cambio de una remuneración.

6. En segundo lugar, el Tribunal establece que si se colman los requisitos señalados hay una relación laboral con independencia de que haya un contrato laboral escrito o un contrato de diferente índole, como el de garantía. Junto con esta idea el TJUE expone en este caso la irrelevancia del *nomen iuris*: los contratos son lo que son y no lo que las partes dicen que son. «La inexistencia de un contrato formal, en el sentido del Derecho material, entre los demandados en el procedimiento principal y una determinada sociedad Arcadia no excluye que de los hechos deba inferirse la existencia de un “contrato” a efectos de las disposiciones de la sección 5. A la inversa, los contratos concluidos entre los interesados y otras sociedades del grupo no se considerarán necesariamente “contratos individuales de trabajo” en el sentido de dicha sección»⁷.

7. La cuestión de la calificación es uno de los problemas que «suscitan los contratos individuales de trabajo de carácter interno se reproducen cuando se pretende calificar un contrato de trabajo de carácter internacional (...) en un intento de sistematización se podrían resumir en tres (...) la coexistencia, junto al contrato de trabajo, de otros contratos afines y de perfiles igualmente difusos que generan zonas de cali-

¹ STJUE 14 septiembre 2017, C-168/16, *Nogueira y otros*, ECLI:EU:C:2017:688, apartado 47.

² D. CARRIZO AGUADO, “Las relaciones internacionales de trabajo tras el asunto *Roi Land/Investments*: la importancia del nexo de subordinación entre el empleado y la empresa”, *La Ley Unión Europea*, N.º 109, Editorial La Ley, p. 5.

³ C. ORÓ MARTÍNEZ, “Article 20”, en REQUEJO ISIDRO, M., *Brussels I Bis. A Commentary on Regulation (EU) No 1215/2012*, p. 287.

⁴ D. GLUHAIA, “Cuestiones de competencia judicial internacional en los litigios derivados de accidente de trabajo”, en J.L. GOÑI SEIN, et. al., *Prevención de Riesgos Laborales y Protección Social de Trabajadores Expatriados*, 1ª edición, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2019, pp. 244-245.

⁵ C. ORÓ MARTÍNEZ, *Op. Cit.*, p. 295.

⁶ STJUE 11 abril 2019, C-603/17, *Bosworth y Hurley*, ECLI:EU:C:2019:310, apartado 26.

⁷ Conclusiones del Abogado General C-603/17, *Bosworth y Hurley*, ECLI:EU:C:2019:65, apartado 36.

ficación grises o dudosas»⁸. El acuerdo de garantía entre FD y Roi Land es, sin duda alguna, uno de esos contratos cuya calificación supone una ardua tarea. La cuestión es si ese acuerdo constituye un contrato de trabajo o si es posible argumentar que el acuerdo de garantía es una fianza que, debido a la accesoriedad de esta figura, puede ser calificada como laboral en tanto que lo que se afianza es una obligación laboral.

2. Un antecedente: el caso Pugliese

8. No es el primer caso de este tipo al que tiene que hacer frente el TJUE pues en 2003 —entonces TJCE— enjuicio un caso similar: el caso Pugliese, C-437/00⁹. Los hechos del caso Pugliese son similares a los de la sentencia aquí analizada. En enero de 1990 la señora Pugliese y Aeritalia Aerospaziale Italiana SpA suscribieron un contrato de trabajo por el que *la primera quedaba contratada a partir del 17 de enero siguiente como empleada de la segunda destinada a su establecimiento de Turín. la Sra. Pugliese solicitó a Aeritalia que le concediera el «régimen de excedencia» como consecuencia de su traslado a un puesto en la sociedad alemana Eurofighter Jagdflugzeug GmbH, empresa domiciliada en Múnich y participada en un 21% por Aeritalia. El 18 de enero de 1990 Aeritalia se comprometió a asumir el pago de las cotizaciones de la trabajadora, a reconocerle la antigüedad que acumulara durante su etapa laboral en Alemania así como a reembolsar diferentes gastos de viaje y alojamiento en Alemania. Más tarde, Aeritalia fue adquirida por Finmeccanica y en 1995 notificó a la señora Pugliese que su excedencia terminaría en febrero de 1996. Sin embargo, la trabajadora terminó pactando con la adquirente la prolongación de su situación hasta 1998 si bien los gastos de viaje y alojamiento corrieron desde 1996 por cuenta de Pugliese. Puesto que la Sra. Pugliese no se atuvo a la petición de Finmeccanica de que se presentara el 1 de julio de 1998 en su establecimiento de Turín para reanudar en él su actividad, se adoptaron contra ella medidas disciplinarias¹⁰.*

9. El *Landesarbeitsgericht* —Tribunal Regional del Trabajo— planteó las siguientes cuestiones prejudiciales:

- a) Si «es Múnich el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, en el sentido del artículo 5, número 1, segunda semifrasedel Convenio de Bruselas, cuando, a petición del trabajador, el contrato de trabajo queda suspendido temporalmente “por excedencia” desde su inicio y, durante dicho período, el trabajador ocupa un empleo en una empresa alemana en su domicilio de Múnich, con autorización del empresario italiano, pero en virtud de un contrato de trabajo autónomo, comprometiéndose el empresario italiano a poner a disposición del trabajador una vivienda en Múnich o a hacerse cargo del coste de dicha vivienda, así como de los gastos correspondientes a dos viajes anuales desde Múnich al país de origen, mientras durase el segundo contrato de trabajo»¹¹.
- b) Si la respuesta a la cuestión primera es negativa: si es posible que la trabajadora pueda invocar, «en el marco de un litigio con su empresario italiano basado en su contrato de trabajo y dirigido a obtener el pago de los gastos de alquiler y de los correspondientes a los dos viajes anuales a su país de origen, la competencia de los órganos jurisdiccionales del lugar de cumplimiento de la obligación con arreglo al artículo 5, número 1, primera semifrasedel Convenio de Bruselas»¹².

10. El Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea sentenció que el artículo 5 número 1, del Convenio de Bruselas ha de interpretarse *en el sentido de que, en un litigio entre un trabajador por*

⁸ M. CASADO ABAQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, 1ª edición, Cizur Menor, Thomson Aranzadi, 2008, pp. 32-33.

⁹ El apartado 50 de las conclusiones del abogado general del caso *Roi Land* remite a la sentencia *Pugliese*.

¹⁰ Cfr. STJUE 10 abril 2003, C-437/00, ECLI:EU:C:2003:219, *Pugliese*, apartados 4 y ss.

¹¹ STJUE 10 abril 2003, C-437/00, ECLI:EU:C:2003:219, *Pugliese*, apartado 12.1

¹² STJUE 10 abril 2003, C-437/00, ECLI:EU:C:2003:219, *Pugliese*, apartado 12.2

*cuenta ajena y un primer empresario, el lugar en el que el trabajador cumple sus obligaciones respecto a un segundo empresario puede ser considerado como el lugar en el que desempeña habitualmente su trabajo, siempre y cuando el primer empresario, respecto al cual están suspendidas las obligaciones del trabajador, tenga, por su parte, en el momento de la celebración del segundo contrato, un interés en la ejecución de la prestación que ha de efectuar el trabajador para el segundo empresario en un lugar determinado por este último*¹³. Y la respuesta a la segunda cuestión es que el citado artículo *debe interpretarse en el sentido de que, en materia de contratos de trabajo, el lugar en el que el trabajador desempeña su trabajo es el único lugar de cumplimiento de una obligación que puede tomarse en consideración para determinar el tribunal competente*¹⁴.

11. La clave del caso se encontró en el interés que el primer empresario ostenta en el trabajo que el empleado realizará para el segundo empleador. La existencia del interés en la prestación realizada por el trabajador ha de ser apreciado de forma global. El TJCE en la sentencia del caso *Pugliese* propone una enumeración no exhaustiva, ejemplificativa e iluminadora de los factores relevantes para apreciar el interés de la primera empresa. Tales factores pueden ser los siguientes: «el hecho de que la celebración del segundo contrato estuviera prevista cuando se firmó el primero; el hecho de que el primer contrato se modificara habida cuenta de la celebración del segundo; el hecho de que exista un vínculo orgánico o económico entre ambos empresarios; el hecho de que exista un acuerdo entre los dos empresarios por el que se establece un marco para la coexistencia de los dos contratos; el hecho de que el primer empresario conserve una facultad de dirección sobre el trabajador, y el hecho de que el primer empresario pueda decidir respecto a la duración de la actividad del trabajador para el segundo empresario»¹⁵.

3. Aplicación de la doctrina del caso *Pugliese* al caso *Roi Land*

12. Tomando en consideración lo expuesto en los párrafos anteriores, la sentencia del caso *Roi Land* concluye que FD puede demandar en Stuttgart a *Roi Land* *ex art.* 21.2 RBI bis¹⁶. Antes de la firma del contrato con R Swiss, FD y *Roi Land* ya estuvieron vinculados por otro acuerdo laboral al tenor del cual desarrolló la misma labor profesional que ha venido ejerciendo para la compañía suiza. Además, el contrato de trabajo entre FD y R Swiss no hubiera existido si *Roi Land* no hubiese aceptado el acuerdo de garantía. También es pertinente considerar que *Roi Land* decide por motivos de política comercial desarrollar su actividad en Europa mediante una sociedad de nueva creación, es decir, mediante R Swiss. En consecuencia, existe un interés de *Roi Land* en la ejecución de las prestaciones de FD y existe un nexo de subordinación entre FD y *Roi Land*. Por tanto, *Roi Land* es «directamente responsable frente a dicho trabajador del cumplimiento de las obligaciones de [R Swiss]»¹⁷. Como se aprecia, el Tribunal otorga una gran importancia a la prueba indiciaria pues es mediante diferentes indicios como establece la relación entre FD y *Roi Land* de laboral.

¹³ Cfr. STJUE 10 abril 2003, C-437/00, ECLI:EU:C:2003:219, *Pugliese*, apartado 1º del fallo.

¹⁴ Cfr. STJUE 10 abril 2003, C-437/00, ECLI:EU:C:2003:219, *Pugliese*, apartado 2º del fallo.

¹⁵ v. STJCE 10 abril 2003, C-437/00, ECLI:EU:C:2003:219, *Pugliese*, apartado 24.

¹⁶ Resulta interesante la lectura de las siguientes líneas de la STSJ de Castilla la Mancha 1018/2005: «esta Sala entiende que, el lugar en el que “el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, en relación con la competencia judicial para conocer del asunto, deber entenderse que es España; en primer lugar, porque concurre un interés manifiesto del Albacete Balompié SAD y la AS Roma SPA en la cesión del trabajador de uno a otro; en segundo lugar, porque existe una “conexión especialmente estrecha entre la controversia y el órgano jurisdiccional que debe conocer de ella”, a que se refiere la jurisprudencia antes citada, en cuanto dicha cesión es la causa de la extinción del contrato de trabajo con el cedente (Albacete Balompié SAD), y a su vez, es la causa del nacimiento del derecho reclamado por el jugador, en virtud de la legislación española reguladora de dicho contrato; y en tercer lugar, porque constituye la interpretación más adecuada para “garantizar una protección adecuada al trabajador, como parte contratante más débil desde una perspectiva social”». FJ 9º.

¹⁷ STJUE 20 octubre 2022, C-604/20, *Roi Land Investments*, ECLI:EU:C:2022:807, apartado 36. En adelante, sentencia *Roi Land*.

4. Apunte sobre el derecho internacional privado autónomo y sobre la STS 389/2022

13. Este asunto es tratado de forma diferente por el Derecho Internacional Privado interno español, por la LOPJ. A este respecto es muy interesante la STS 389/2022, de 22 de marzo, en el que se aborda la cuestión de la CJI al hilo de un caso de despido de un trabajador español por una empresa estadounidense que formaba parte del grupo societario de Abengoa. El objeto del recurso *consiste en la determinación de la competencia de los tribunales españoles para el enjuiciamiento del litigio objeto de demanda que es la extinción de la relación laboral del actor —parte trabajadora— que previamente fue empleado de una empresa española, y luego suscribió un contrato de trabajo en EEUU con una empresa de idéntica nacionalidad, prestando servicios en el citado país.*

14. El trabajador es contratado en 2008 por Abengoa Bioenergía, SA en Madrid. En 2010 se celebra otro contrato con la citada mercantil en Sevilla y pasa a percibir su nómina en USA ya que es el país donde es destinado para trabajar. En diciembre de 2014 finaliza su condición de expatriado y en enero de 2015 firma en Sevilla un acuerdo por el que se aumenta su salario, pasa a formar parte de Abengoa Bioenergy Outsourcing y causa baja de la compañía española. En 2016 le comunican la extinción del contrato puesto que la compañía quebró¹⁸. La norma sobre CJI de este supuesto se encuentra en el art. 25.1 LOPJ que reza así: *«En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes: 1.º En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato...».*

15. En todo el procedimiento se ha considerado relevante la «conexión laboral del actor de carácter ininterrumpido sucesiva y continuada con distintas empresas del grupo, con reconocimiento de derechos y asunción de éstos y de las pertinentes obligaciones recíprocas entre las mercantiles que conforman Abengoa»¹⁹. Una primera semejanza entre el caso enjuiciado por el TS y el caso Roi Land es la continuidad del trabajador en el grupo societario, la concatenación de contratos entre las empresas del grupo: FD trabaja en primer lugar para Roi Land y de forma instantánea —por motivos empresariales— se constituye una filial de Roi Land, R Swiss, a la que pasa FD a prestar sus servicios con un contrato laboral con condiciones similares a las que pactó con Roi Land y con otro acuerdo con la compañía canadiense de garantía en el pago del salario. Estos elementos facticos son considerados por el TS como esenciales.

16. La manera en la que el TS resuelve el recurso es la siguiente: *«dadas las afirmaciones recogidas en la recurrida acerca de la suscripción y firma en España de los documentos contractuales relativos a la prestación de servicios por el actor, de su condición de expatriado, del abono de complementos, e igualmente del pase a formar parte de Abengoa Bioenergy Outsourcing (ABO) radicada en USA, también firmado en Sevilla, no cabe sino alcanzar análoga solución competencial en función de este punto de conexión expresamente regulado en aquella norma, y que determina en concreto la declaración de la competencia judicial internacional de los tribunales españoles para conocer del presente pleito sobre despido».* Es decir, en este caso no se fija el TS en la dependencia del trabajador respecto de la matriz ni en el interés que ella tiene en el trabajo realizado por el empleado. El elemento importante es el lugar de firma del contrato de trabajo ya que esta es un aspecto contemplado en la LOPJ junto con otros, como por ejemplo, el lugar de trabajo habitual o el domicilio del demandado. Por tanto y en términos hipotéticos: si FD fuese español, trabajara para un grupo de sociedades encabezado por una sociedad española, hubiese trabajado para una filial extracomunitaria fuera de la UE, el contrato entre FD y la filial se hubiese celebrado en España y el resto de circunstancias fuesen similares a las del caso del TS; entonces sería irrelevante la dependencia entre FD y la matriz. Sin embargo, en el ámbito de la Unión

¹⁸ Cfr. STS 389/2022 FJ 3.3 párr. 1º.

¹⁹ V. STS 389/2022 FJ 3.3 párr. 2º.

el marco normativo y la fundamentación jurídica para motivar la CJI de los tribunales alemanes —en el caso real de *Roi Land*— es diferente a lo dispuesto en las normas de CJI españolas.

III. Acerca de la exclusividad de la Sección V del Capítulo II del RBI bis

17. En segundo lugar, el Tribunal comunitario aborda la cuestión concerniente a la remisión del art. 6.1 RBI bis a los derechos nacionales y sus excepciones. El Tribunal Supremo de lo Laboral Alemán pregunta si «debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, del Reglamento 1215/2012 en el sentido de que, cuando dice “sin perjuicio de lo dispuesto en [...] el artículo 21, apartado 2”, del Reglamento N.º 1215/2012”, está excluyendo la aplicación de una regla de competencia prevista en la legislación nacional»²⁰. La norma reglamentaria general es que si el domicilio de la parte demandada se encuentra en un Estado no miembro de la Unión, la competencia judicial internacional de los Estados miembros vendrá atribuida con arreglo a las normas de competencia de cada Estado miembro. A esto, el art. 6.1 RBI bis añade la siguiente expresión: «sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1, el artículo 21, apartado 2, y los artículos 24 y 25». La interpretación del TJUE acerca de este artículo es que si existe un foro de competencia del RBI bis aplicable, entonces el juez nacional no debe recurrir al derecho interno aunque el demandado no esté domiciliado en la Unión Europea. Mariottini considera que «el artículo 6.1 pretende delimitar la aplicación de las normas sobre competencia del Reglamento en lo que se refiere a los demandados domiciliados en un Estado no perteneciente a la UE al establecer que, en tal caso, se aplicarán, en principio y salvo las excepciones enumeradas en la misma disposición, las normas nacionales sobre competencia (...) Como se aclara en el artículo 6.1 y el considerando 14, se aplican algunas excepciones a esta regla general. En particular, las reglas de jurisdicción de conformidad con el Reglamento deben seguir aplicándose, independientemente del domicilio del demandado en un Estado no perteneciente a la UE, para garantizar la protección de los consumidores y trabajadores, para salvaguardar la jurisdicción de los tribunales de los Estados miembros en situaciones en las que se les garantice competencia exclusiva en virtud del Reglamento, y para respetar la autonomía de las partes»²¹.

18. Parte de la doctrina, apunta Garcimartín, considera que «la aplicación del Reglamento no excluye el juego de las reglas del Derecho interno frente a domiciliados en terceros Estados si éstas amplían los foros de protección previstos por aquél. Puede así decirse que la extensión del Reglamento de estos foros frente a domiciliados en terceros Estados es “de mínimos”»²². Otros autores, por su parte, expresan que «la mayoría de la doctrina considera [a propósito de los arts. 6.1 y 21.2 RBI bis] que la normativa nacional seguirá siendo de aplicación, estableciendo foros adicionales y alternativos a los previstos en el Reglamento 1215»²³. Además, el RBI bis procura establecer, según Carrascosa, un «régimen de acceso mínimo a la justicia de los tribunales de los Estados miembros (= el derecho de la UE garantiza que tales demandantes tienen la posibilidad de demandar ante tribunales de los Estados miembros en ciertos “casos claves”)»²⁴. Y añade Carrascosa que «en los casos en los que es demandante el trabajador y demandado el empresario, y el Reglamento no concede competencia judicial internacional a los tribunales de los Estados miembros, son aplicables los foros de competencia judicial internacional de las normas nacionales de cada Estado miembro, que bien pueden atribuir competencia a tales tribunales»²⁵.

²⁰ STJUE 20 octubre 2022, C-604/20, *Roi Land Investments*, ECLI:EU:C:2022:807, apartado 23.2.

²¹ C.M. MARIOTTINI, “Article 6”, en M. REQUEJO ISIDRO, *Brussels I Bis. A Commentary on Regulation (EU) No 1215/2012*, pp. 81-82.

²² F.J. GARCIMARTÍN, *Derecho Internacional Privado*, 6ª edición, Cizur Menor, Civitas Thomson Reuters, 2021, p. 132

²³ F. RUIZ LINAZA; P. OLÁBARRI CANDELA, “Artículo 21”, en P. BLANCO-MORALES LIMONES, et al., *Comentario al Reglamento (UE) N.º 1215/2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*, 1ª edición, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 493.

²⁴ A.L. CALVO CARAVACA; J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo II, 2ª edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 2540.

²⁵ *Ibid.*

19. Estas consideraciones doctrinales han sido concretadas por el TJUE: «cuando la competencia de los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro se deriva efectivamente de una disposición específica como las señaladas, prima la aplicación de esta sobre las normas nacionales de determinación de la competencia, aun cuando estas sean más favorables para los trabajadores»²⁶. Esta reflexión del Tribunal contiene la siguiente implicación: en Alemania, el Tribunal de Stuttgart solo acudirá al RBI bis pues es un instrumento que contiene un foro que le otorga la competencia. Lo que el TJUE sostiene es que si hay algún foro que otorgue la competencia judicial internacional a un Estado miembro —o lugar de un Estado miembro, en este concreto caso, el RBI bis también contiene la norma de competencia territorial—, entonces el Tribunal de dicho Estado no debe acudir al derecho nacional aunque contenga disposiciones más favorables para la parte débil. Por tanto, en materia de competencia judicial internacional uno de los principios que se debe observar —tal como el Reglamento lo establece en los considerandos— es el de previsibilidad. De esta forma, si el un precepto del Reglamento apunta a un lugar determinado, entonces el órgano jurisdiccional de tal lugar solo debe aplicar el Reglamento de Bruselas. En otras palabras, solo es aplicable la normativa nacional si los preceptos del Reglamento no apuntan al lugar donde se encuentra el órgano que está conociendo del asunto²⁷. Es importante advertir sucintamente que debido a la naturaleza de la cuestión prejudicial ésta «se plantea como cuestión de compatibilidad entre dos normas, una europea y otra nacional»²⁸.

20. Supongamos el siguiente caso hipotético: i) que FD reside en un municipio francés sito a escasos kilómetros de la frontera con Alemania, y ii) que desarrolla su labor profesional habitualmente en Alemania, en Stuttgart: el art. 14 del Código Civil francés establece que «aunque no residan en Francia, podrá citarse a extranjeros ante los tribunales franceses en relación con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por ellos en Francia con un francés; asimismo, podrá emplazárselos a comparecer ante los tribunales franceses en relación con las obligaciones contraídas por ellos en un país extranjero ante franceses»²⁹. Si FD plantea la demanda en Francia, el tribunal acudiría en primer lugar al RBI bis puesto que es la norma a la que hay que acudir en primer término para cuestiones civiles-mercantiles patrimoniales no excluidas con elemento extranjero. Roi Land es una sociedad domiciliada en Canadá y el foro del art. 21.2 no es aplicable en Francia. En este caso, el art. 6.1 RBI bis permite al Tribunal francés acudir a su derecho interno y en virtud del art. 14 del Código Civil francés FD puede accionar en Francia frente a Roi Land por su litigio laboral. Es decir, FD contaría a su favor con lo que comúnmente se deno-

²⁶ La sentencia remite a la STJUE 25 febrero 2021, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, *Markt24*, apartado 34 en donde el Tribunal expone que: «no cabe aplicar, en el marco de una acción judicial comprendida en el ámbito de aplicación de las disposiciones que figuran en la sección 5 del capítulo II de dicho Reglamento, normas nacionales para determinar la competencia en materia de contratos individuales de trabajo que difieran de las previstas en esas disposiciones, con independencia de si las citadas normas nacionales son o no más ventajosas para el trabajador».

²⁷ Estas líneas de la sentencia contienen la doctrina del TJUE sobre la relación entre el artículo 6 y las legislaciones nacionales: «Por lo que respecta a la articulación del Derecho nacional y de las normas de competencia establecidas en el Reglamento n.º 1215/2012, tal como se desprende de su artículo 6, apartado 1, es preciso puntualizar que esta disposición dispone, en principio, la aplicación de las normas de competencia nacionales cuando el demandado no esté domiciliado en un Estado miembro. No obstante, el uso de la expresión «sin perjuicio de» excluye de la aplicación del Derecho nacional los supuestos comprendidos en las disposiciones especificadas (...) cuando el demandado no esté domiciliado en un Estado miembro, está sometido a las normas nacionales sobre competencia judicial aplicables en el territorio del Estado miembro del órgano jurisdiccional que conozca del asunto (...) para garantizar la protección de los consumidores y los trabajadores, salvaguardar la competencia de los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros en situaciones en las que gozan de competencia exclusiva y respetar la autonomía de las partes, determinadas normas sobre competencia judicial contempladas en el referido Reglamento deben aplicarse con independencia del domicilio del demandado. Tal es el caso, por lo que respecta a las normas cuyo objeto es garantizar la protección de los trabajadores (...) el artículo 6, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 debe interpretarse en el sentido de que la reserva relativa a la aplicación del artículo 21, apartado 2, de ese Reglamento excluye que un órgano jurisdiccional de un Estado miembro pueda basarse en las normas de ese Estado en materia de competencia judicial cuando se cumplen los requisitos de aplicación de ese artículo 21, apartado 2, aun cuando dicha normativa sea más favorable para el trabajador. En cambio, cuando no se cumplen los requisitos de aplicación ni del referido artículo 21, apartado 2, ni de ninguna otra de las disposiciones que se enumeran en el artículo 6, apartado 1, del citado Reglamento, ese órgano jurisdiccional puede, con arreglo a esta última disposición, aplicar las normas mencionadas para determinar la competencia judicial».

²⁸ D. SARMIENTO, *El Derecho de la Unión Europea*, 2ª edición, Madrid, Marcial Pons, 2018, p. 416.

²⁹ Traducción propia.

mina *Forum shopping*. No obstante, esto no supone problema alguno puesto que: es la parte débil quien cuenta con las alternativas y dichas alternativas concurren cuando la otra parte no está domiciliada en la UE³⁰. Regresando al ejemplo, si FD fuese nacional francés, residiera en Francia y trabajara en su lugar de residencia —un municipio cualquiera de Francia—, FD también podría demandar a su empleador no europeo en su lugar de trabajo y residencia, si bien el tribunal debería declarar su competencia con arreglo al art. 21.2 RBI bis ya que, como se ha señalado, si algún precepto del Reglamento apunta al lugar de trabajo, por ejemplo, entonces el art. 14 del CC francés no puede ser aplicable.

También se da la situación de *Forum Shopping* en el ámbito interno. El art. 21.2 RBI bis remite al art. 21.1 b) y ahí se establecen dos requisitos que deben concurrir simultáneamente puesto que no solo se atribuye la competencia judicial internacional, sino que también se atribuye la competencia territorial. Es decir, el art. 21.1 b) no solo apunta al Estado miembro en el que se desarrolla habitualmente el trabajo, también establece que conocerá el órgano jurisdiccional del lugar donde se haya trabajado habitualmente. Garcimartín, entre otros, sostiene que la sección 5ª RBI bis permite al trabajador demandar, entre otras opciones, «ante los tribunales del lugar donde desempeña habitualmente su trabajo (CJI + territorial)³¹». Oró Martínez —con base en las consideraciones hechas por François Rigaux y Marc Fallon en *Droit international privé*— también defiende que «el artículo 21.1 b) otorga no solo jurisdicción internacional, sino también jurisdicción territorial³². En términos hipotéticos, si FD —habiendo trabajado en Stuttgart— plantea la demanda en los tribunales de Múnich, el juez de esta última ciudad aplicará en primer término el RBI bis. El foro de protección del contrato de trabajo individual no le otorga competencia —no es territorialmente competente— y como Roi Land es canadiense decide aplicar el derecho alemán *ex art.* 6.1 RBI bis. Pues bien, si el derecho alemán permite en este caso demandar en un lugar diferente de donde se haya desarrollado la actividad profesional —Múnich, por ejemplo—, entonces el tribunal se declarará competente con arreglo a esa hipotética norma alemana.

IV. Motivos por los que el foro de consumo no resulta aplicable al caso

21. En tercer y último lugar, el TJUE trata el foro del consumidor a propósito del contrato de garantía. La cuestión prejudicial elevada por el Tribunal Supremo de lo Laboral incluye la pregunta —en caso de que la respuesta a la primera cuestión sea negativa y afirmativa a la segunda— relativa al art. 17 RBI bis: «¿Debe interpretarse el artículo 17, apartado 1, del Reglamento N.º 1215/2012 en el sentido de que el concepto de “actividad profesional” comprende también el trabajo por cuenta ajena en una relación laboral?»³³. Es decir, la cuestión es si se considera que un contrato por el que se garantiza el cobro de un salario tiene un objeto profesional o ajeno a la actividad profesional. El Tribunal descarta la idea de que el contrato de garantía sea un contrato de consumo ya que dicho acuerdo tiene una finalidad profesional: «Teniendo en cuenta el vínculo indisociable que une el acuerdo de garantía con el contrato de trabajo en cuestión, no puede considerarse, (...) que este se celebrara fuera e independientemente de cualquier actividad o finalidad profesional»³⁴. Es decir, un acuerdo por el que se garantiza el cobro de un salario es un acuerdo vinculado con el elemento profesional.

22. La jurisprudencia del TJCE ya desarrolló el concepto de «actuación ajena a la actividad profesional» y estableció que «las disposiciones protectoras del consumidor como parte considerada econó-

³⁰ Es importante advertir que las normas de DIPr europeas pretenden otorgar seguridad y previsibilidad a todos los sujetos, con independencia de su domicilio, si bien un objetivo adicional del DIPr europeo es la protección a los domiciliados en la Unión en tanto que sólo pueden ser demandados en un número limitado de lugares en virtud de los foros establecidos en el RBI bis. En consecuencia, esta pretensión de protección no se vería frustrada en este hipotético caso pues Roi Land es una sociedad canadiense. Cfr. Considerando 14 párr. 1º del Reglamento (UE) 1215/2012, *a contrario sensu*.

³¹ F.J. GARCIMARTÍN, *op.cit.*, pp. 132-133.

³² C. ORÓ MARTÍNEZ, “Article 21”, en M. REQUEJO ISIDRO, *Brussels I Bis. A Commentary on Regulation (EU) No 1215/2012*, p. 307.

³³ STJUE 20 octubre 2022, C-604/20, *Roi Land Investments*, ECLI:EU:C:2022:807, apartado 23.3 a).

³⁴ STJUE 20 octubre 2022, C-604/20, *Roi Land Investments*, ECLI:EU:C:2022:807, apartado 57.

micamente más débil sólo engloban los contratos celebrados para satisfacer las propias necesidades de consumo privado de un individuo (...) el régimen particular de protección que éstas [las disposiciones relativas al foro del consumidor] introducen sólo se refiere a los contratos celebrados fuera e independientemente de cualquier actividad o finalidad profesional, actual o futura»³⁵. La actividad profesional se conforma de todo aquello que de alguna manera depende de la actividad laboral o profesional de la parte adquirente y, por tanto, la adquisición no puede ser categorizada como consumo privado. Es decir, solo aquello independiente y desconectado material y teleológicamente de la labor profesional puede ser tipificado como ajeno a la actividad profesional. Si lo que es ajeno a la actividad profesional es aquello que está totalmente desconectado de lo profesional, entonces el concepto de actividad profesional va más allá de la adquisición de herramientas o medios materiales para desarrollar dichas labores profesionales.

23. El TJUE en una reciente sentencia ha considerado otro elemento que ha de ser tenido en cuenta a la hora de calificar un contrato como contrato de consumo o de otra índole, a saber: la apariencia que el hipotético consumidor, mediante su comportamiento, causó a su cocontratante. Para estudiar el comportamiento con respecto al cocontratante, el Tribunal de Justicia considera que hay que enfocarse en las manifestaciones objetivas de dicho comportamiento. «[El] órgano jurisdiccional también podrá comprobar si, por su propio comportamiento respecto de su cocontratante, el supuesto consumidor dio la impresión a este último de que, en realidad, actuaba con fines profesionales, de modo que el cocontratante podía ignorar legítimamente la finalidad privada de la operación en cuestión (...) En tal supuesto, las reglas específicas de competencia en materia de contratos celebrados por los consumidores, establecidas en los artículos 17 y 18 del Reglamento n.o 1215/2012, no serían aplicables aun cuando el contrato no persiguiera por sí mismo un fin en gran medida profesional, puesto que debe considerarse que el particular renunció a la protección prevista por dichos artículos, habida cuenta de la impresión que dio a su cocontratante de buena fe»³⁶. «La comprensión está inevitablemente atrapada por el contexto en el que el sujeto adquiere su esquema de interpretación»³⁷. El Código Civil español dispone —Cfr. Arts. 433 párr. 1º y 1950— que la buena fe implica tanto la ignorancia de que la realidad no es como se manifiesta como la creencia verdadera de que las cosas son como parecen ser que son. En consecuencia, si en un contrato de compra y venta, el comprador, con el comportamiento propio, causa en el vendedor la razonable impresión de que no es consumidor —por ejemplo, porque acepta ser tratado en el contrato como empresario o como parte que actúa en el ámbito de su labor profesional—, no se debe obligar al vendedor a soportar los deberes que conlleva contratar con consumidores: si el vendedor es vendedor de buena fe y el comprador causa la impresión de no ser consumidor, entonces —y a los efectos de la sección V del Reglamento 1215/2012— el contrato no puede ser calificado como un contrato de consumo. Que el foro de consumo tenga carácter tuitivo no debe implicar la consideración como parte débil a aquella parte que nunca se manifestó como tal. Si se pudiese extender la protección del foro de consumo en estos casos ¿qué impedimento existiría para que el vendedor pueda alegar un vicio en el consentimiento? Estas consideraciones expuestas responden al principio de seguridad jurídica³⁸: el Reglamento 1215/2012 ha de ser un texto legal que permita a los sujetos saber dónde pueden ser demandados.

24. En el caso *Roi Land*, FD no puede ser considerado como consumidor puesto que, por una parte, el acuerdo de garantía salarial no ha sido «celebrado fuera e independientemente de cualquier actividad o finalidad profesional». Por otra parte, FD en ningún momento causa la impresión de ser consumidor ya que actúa ante las empresas del grupo societario de la misma forma en que es conocido en tales empresas: como un trabajador. Por tanto, el acuerdo de garantía salarial no es un contrato de consumo.

³⁵ STJCE 3 julio 1997, C-269/95, *Benincasa*, ECLI:EU:C:1997:337, apartados 17 y 18.

³⁶ STJUE 9 marzo 2023, C-177/22, *Wurth*, ECLI:EU:C:2023:185.

³⁷ Cfr. J. HABERMAS, *La pretensión de universalidad de la hermenéutica*, p. 279.

³⁸ El considerando 16 del RBI bis es muy iluminador a estos efectos: El foro del domicilio del demandado debe completarse con otros foros alternativos a causa de la estrecha conexión existente entre el órgano jurisdiccional y el litigio o para facilitar una buena administración de justicia. La existencia de una estrecha conexión debe garantizar la seguridad jurídica y evitar la posibilidad de que una persona sea demandada ante un órgano jurisdiccional de un Estado miembro que no hubiera podido prever razonablemente.

25. Finalmente, existen otras razones que impiden considerar el acuerdo de garantía salarial como un contrato de consumo. El art. 17.1 apartados a), b) y c) establece que el contrato ha de versar sobre: a) una venta de mercadería a plazos; b) préstamo a plazos o de otra operación de crédito vinculada a la financiación de la venta de tales bienes; c) en todos los demás casos, cuando la otra parte contratante ejerza actividades comerciales o profesionales en el Estado miembro del domicilio del consumidor o, por cualquier medio, dirija tales actividades a dicho Estado miembro o a varios Estados miembros, incluido este último, y el contrato esté comprendido en el marco de dichas actividades. Es evidente que este no es el caso de los apartados a) y b). En cuanto al apartado c) es preciso señalar que, aunque Roi Land ejerciera y dirigiese sus actividades profesionales en los Estados de la UE, estas consisten en transacciones inmobiliarias, no en garantizar las obligaciones de los empleadores para con sus trabajadores.

V. Conclusiones

26. En primer lugar, la sentencia del caso Roi Land establece que la prueba indiciaria puede ser apta para acreditar la existencia de un vínculo laboral. La jurisprudencia citada del TJUE ya había desarrollado el concepto de contrato individual de trabajo. Lo que en este caso se presentaba como problemático no era la noción de contrato laboral, sino cuáles son los elementos o indicios a tener en cuenta para establecer si existe o no existe una relación laboral. Por tanto, el TJUE admite que ciertos indicios —existencia de intereses, relación de subordinación entre las partes, trabajos realmente desarrollados por el trabajador para los empleadores, etc.— pueden ser aptos para determinar, en ausencia de un contrato formal, si hay o no hay una relación de carácter laboral.

27. En segundo lugar, el TJUE aclara cómo debe aplicarse el art. 6 del RBI bis y cuál es la relación entre dicho artículo y las disposiciones nacionales. El Tribunal explica que uno de los principios que busca el RBI bis es el concerniente a la previsibilidad. Si en todos los Estados miembros se aplica el mismo Reglamento, la previsibilidad se dará si y solo si la aplicación y la interpretación de sus preceptos es uniforme. El TJUE establece que, en el caso en el que la parte demandada no se encuentra domiciliada en la UE, no rige el RBI bis. Las excepciones a esta norma se producen en casos de consumo y trabajo. En tales casos, los artículos de los foros de consumo y trabajo mencionados en el art. 6 entran en juego junto con la normativa nacional. La normativa nacional solo será aplicable si no hay precepto alguno del Reglamento que apunte al lugar del órgano jurisdiccional que esté conociendo del asunto.

28. En tercer y último lugar, el caso Roi Land sirve para delimitar y diferenciar el foro de consumo del de trabajo. Es consumidor aquel que actúa de una manera y con una finalidad ajena y totalmente independiente a su actividad profesional. El TJUE explica que el concepto de consumo ha de ser interpretado de forma estricta, no extensiva. «El concepto autónomo de consumidor, esbozado por el Tribunal de Luxemburgo, queda impregnado por el fundamento que será aquella persona que actúa siempre con un fin “ajeno a su actividad profesional”. Su interpretación debe ser restrictiva»³⁹. Por tanto, todo aquel negocio, acto o contrato que de alguna manera se encuentre mínimamente vinculado con la actividad profesional del adquirente, no podrá ser calificado como contrato de consumo.

³⁹ D. CARRIZO AGUADO, *op.cit.*, p. 7.