Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. JEAN RICHARD DE LA TOUR
presentadas el 28 de abril de 2022 [1]

Asunto C-604/20

ROI Land Investments Ltd.
contra
FD

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)]

«Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Competencia judicial, reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales — Reglamento (UE) n.º 1215/2012 — Artículos 17 y 21 — Reglamento (CE) n.º 593/2008 — Ley aplicable — Artículo 6 — Contrato individual de trabajo celebrado entre un empresario y un empleado — Acuerdo de garantía celebrado entre dicho empleado y una sociedad tercera que garantiza la ejecución de las obligaciones que incumben a ese empresario frente al empleado — Acción basada en dicho acuerdo de garantía — Acción en materia de contrato de trabajo — Concepto de "empresario" — Concepto de "actividad profesional" — Concepto de "consumidor" — Condiciones de aplicación de las normas nacionales sobre competencia judicial»

I. Introducción

1. La petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) versa sobre la interpretación del artículo 6, apartado 1, del artículo 17, apartado 1, del artículo 21, apartado 1, letra b), inciso i), y del artículo 21, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, [2] y del artículo 6, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). [3]

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre FD, que está domiciliado y trabaja en Alemania, y la sociedad ROI Land Investments Ltd., con domicilio social en Canadá, en relación con la negativa de esta última a pagar, en virtud de un acuerdo de garantía celebrado entre estas dos partes al ceder el contrato de trabajo de FD a una filial, la sociedad R Swiss AG, los créditos salariales de este frente a dicha sociedad concursada.

[1] Lengua original: francés.

[2] DO 2012, L 351, p. 1.

[3] DO 2008, L 177, p. 6. En lo sucesivo, «Reglamento Roma I».

3. El carácter inédito de estas circunstancias, en comparación con las que sirvieron de base a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la competencia de los órganos jurisdiccionales en asuntos transfronterizos en materia de contratos de trabajo, ha llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse, en esencia, habida cuenta de las normas de competencia protectoras de los trabajadores y de los consumidores, sobre la interpretación del concepto de «empresario» en materia de contrato individual de trabajo y del concepto de «actividad profesional» en materia de contrato celebrado por un consumidor, conceptos estos en los que un órgano jurisdiccional alemán podría basar su competencia.

4. A continuación, expondré, por lo tanto, las razones que me llevan a considerar fundamentalmente:

– que una sociedad que ha celebrado con un trabajador, debido a un interés directo en la correcta ejecución del contrato de trabajo de este con otra sociedad del mismo grupo, un acuerdo que forma parte integrante de dicho contrato, en virtud del cual garantiza, en particular, la remuneración de dicho trabajador, también es un «empresario» en el sentido de la sección 5 del capítulo II del Reglamento n.º 1215/2012;

– que las normas de competencia del Derecho nacional no son aplicables cuando concurren las condiciones de aplicación del artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento, y

– que, en el supuesto de que el litigio no esté comprendido en el ámbito de aplicación de dicha sección, un trabajador, en la misma situación del trabajador en el presente asunto, no es un consumidor en el sentido del Reglamento Roma I y del Reglamento n.º 1215/2012.

II. Marco jurídico

A. Reglamento n.º 1215/2012

5. En el marco de las presentes conclusiones, haré referencia a los considerandos 14, 15 y 18 del Reglamento n.º 1215/2012.

6. El artículo 6, apartado 1, de dicho Reglamento tiene el siguiente tenor:

«Si el demandado no está domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial se regirá, en cada Estado miembro, por la legislación de ese Estado miembro, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1, el artículo 21, apartado 2, y los artículos 24 y 25.»

7. El artículo 17, apartado 1, del citado Reglamento, que figura en la sección 4 del capítulo II del mismo, relativa a la «Competencia en materia de contratos celebrados por los consumidores», está redactado en los siguientes términos:

«En materia de contratos celebrados por una persona, el consumidor, para un uso que pueda considerarse ajeno a su actividad profesional, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 […]:

[…]

c) […] 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.»

8. El artículo 18 de dicho Reglamento, que también figura en esta sección, prevé, en su apartado 1:

«La acción entablada por un consumidor contra la otra parte contratante podrá interponerse ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en que esté domiciliada dicha parte o, con independencia del domicilio de la otra parte, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté domiciliado el consumidor.»

9. La sección 5 del capítulo II del Reglamento n.º 1215/2012, relativa a la «Competencia en materia de contratos individuales de trabajo», incluye, en particular, sus artículos 20 y 21. El artículo 20, apartado 1, dispone:

«En materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 […]».

10. A tenor de lo dispuesto en el artículo 21 de dicho Reglamento:

«1. Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados:

[…]

b) en otro Estado miembro:

i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o

[…]

2. Los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el apartado 1, letra b).»

B. Reglamento Roma I

11. En el marco de las presentes conclusiones, haré referencia al considerando 7 del Reglamento Roma I.

12. El Reglamento Roma I contiene un artículo 6, relativo a los «Contratos de consumo», que prevé en su apartado 1:

«Sin perjuicio de los artículos 5 y 7, el contrato celebrado por una persona física para un uso que pueda considerarse ajeno a su actividad comercial o profesional ("el consumidor") con otra persona ("el profesional") que actúe en ejercicio de su actividad comercial o profesional, se regirá por la ley del país en que el consumidor tenga su residencia habitual, siempre que el profesional:

a) ejerza sus actividades comerciales o profesionales en el país donde el consumidor tenga su residencia habitual, o

b) por cualquier medio dirija estas actividades a ese país o a distintos países, incluido ese país,

y el contrato estuviera comprendido en el ámbito de dichas actividades.»

III. Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales

13. ROI Land Investments es una sociedad inmobiliaria con domicilio social en Canadá. FD, residente en Alemania, ha estado trabajando desde septiembre de 2015 para ROI Land Investments como *deputy vice president investors relations* (vicepresidente adjunto de relaciones con los inversores) con base en un *service agreement* (acuerdo de servicios).

14. Debido a una incertidumbre existente sobre la naturaleza de sus relaciones contractuales, estas partes decidieron «trasladar» su relación contractual a una nueva sociedad suiza que debía constituirse para la comercialización en Europa.[4] En noviembre de 2015, acordaron la extinción retroactiva del acuerdo de servicios. En una carta de acompañamiento de dicho acuerdo, se señala que FD lo firmó con la condición de que se celebrara un acuerdo equivalente relativo a un contrato en el ámbito de la administración de la sociedad suiza que se constituyera.

15. El 15 de enero de 2016, las acciones de R Swiss, constituida el día anterior conforme al Derecho suizo, fueron cedidas al presidente de ROI Land Investments y futuro presidente del Consejo de Administración de R Swiss. En abril de 2016, este las transfirió a R D Canada Inc., una filial al 100 % de ROI Land Investments.

16. El 12 de febrero de 2016, FD celebró un contrato de trabajo escrito con R Swiss relativo a su actividad como director, en el que se fijó el importe que debía recibir en concepto de pago por incorporación, así como su salario. Ese mismo día, FD y ROI Land Investments firmaron un documento titulado *patron agreement*, que es, según la denominación utilizada por las partes, una expresión equivalente a la de «acuerdo de garantía» (en lo sucesivo, «acuerdo de garantía»), cuyo contenido es el siguiente:

«Artículo 1

R[5] ha fundado una filial, R Swiss AG, para la comercialización en Europa. El director es el directivo administrador de dicha empresa. Partiendo de lo expuesto, R declara lo siguiente:

[4] A tenor de lo dispuesto en la resolución de remisión, según las conclusiones a las que llegó el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania), que no han sido cuestionadas por ROI Land Investments, la única razón por la que la «relación de servicio» se «trasladó» a R Swiss fue por un objetivo de «optimización fiscal», sin que la actividad de FD consistente en buscar en el mercado europeo, incluida Alemania, inversores para sus proyectos inmobiliarios haya cambiado.

[5] Según las conclusiones a las que llegó el órgano jurisdiccional remitente, se trata de ROI Land Investments.

Artículo 2

R tiene plena responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones relativas a los contratos de R Swiss AG en virtud de la cooperación de su director con R Swiss AG.»

17. Dicho acuerdo de garantía no contiene ni cláusula de elección de foro ni cláusula de elección del Derecho aplicable. El lugar habitual de trabajo de FD para R Swiss estaba en Stuttgart (Alemania).

18. El 11 de julio de 2016, R Swiss despidió a FD. Mediante sentencia de 2 de noviembre de 2016, el Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunal de lo Laboral de Stuttgart, Alemania), que conoció de la acción ejercitada por FD, constató de manera definitiva la nulidad de dicho despido. Además, condenó a R Swiss a pagar a FD, según lo acordado en el contrato de trabajo, 255 000 dólares estadounidenses (USD) (aproximadamente 230 000 euros) en concepto de pago por incorporación y 212 500 USD (aproximadamente 192 000 euros) como remuneración correspondiente a los meses de abril a agosto de 2016. R Swiss no pagó estas cantidades a FD. 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. [6]

19. A continuación, FD demandó a ROI Land Investments con base en el acuerdo de garantía, a fin de que pagase todos los créditos salariales que ostentaba frente a R Swiss, ante el Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunal de lo Laboral de Stuttgart), al que considera competente, como mínimo, con arreglo a las normas de competencia del Reglamento n.º 1215/2012 en materia de contratos de consumo.

20. La sentencia del Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunal de lo Laboral de Stuttgart) por la que declinó su competencia internacional fue modificada por el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral), que se basó en la condición de consumidor de FD.

21. En el marco del recurso de casación interpuesto por ROI Land Investments ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), este se pregunta si los órganos jurisdiccionales alemanes tienen competencia internacional para conocer de la acción de FD, con arreglo al Reglamento n.º 1215/2012, en virtud de las normas particulares de competencia en materia bien de contratos de trabajo, bien de contratos celebrados por los consumidores y, en este último supuesto, si procede considerar que FD es un «consumidor» en el sentido del Reglamento Roma I para determinar si el Derecho sustantivo alemán es aplicable al acuerdo de garantía.

22. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala, antes de nada, que dicho acuerdo de garantía, como promesa unilateral, es comparable, según el Derecho alemán, a un aval y que consta, con independencia del Derecho aplicable, que la responsabilidad de ROI Land Investments por el cumplimiento de las obligaciones de R Swiss no se limita a la situación concursal de esta.

[6] No se precisa si FD cumple los requisitos para beneficiarse del sistema de garantía establecido en Alemania en virtud de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO 2008, L 283, p. 36).

23. A continuación, dicho órgano jurisdiccional afirma que, en virtud de dicha garantía, ROI Land Investments no se ha subrogado en la posición jurídica de R Swiss como empresario y que el derecho a impartir instrucciones a FD en relación con su actividad lo ejercía el director ejecutivo de R Swiss.

24. Por último, este órgano jurisdiccional subraya la particularidad del litigio, a saber, que, sin el acuerdo de garantía, no se habría celebrado ningún contrato de trabajo entre FD y R Swiss y que las funciones anteriormente ejercidas por FD en el seno de ROI Land Investments, sociedad matriz, no han cambiado después de su traslado a su filial, R Swiss, creada para su actividad de comercialización en Europa.

25. Además, dicho órgano jurisdiccional desea que se aclare la relación entre las disposiciones del Reglamento n.º 1215/2012 y el Derecho nacional debido a la reserva formulada en el artículo 6, apartado 1, del citado Reglamento en relación con la aplicación de su artículo 21, apartado 2.

26. Por otra parte, en lo que atañe a la interpretación del artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012, aplicable en materia de contratos celebrados por los consumidores, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) pretende que se dilucide si el acuerdo de garantía puede calificarse de contrato celebrado por el demandante a efectos de su actividad profesional como empleado. Más concretamente, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el concepto de «actividad profesional» tan solo comprende la actividad por cuenta propia.

27. En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, en relación con el artículo 21, apartados 2 y 1, letra b), inciso i), del [Reglamento n.º 1215/2012] 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 artículo 63, apartado 1, del Reglamento 1215/2012 en un Estado miembro, pero que es directamente responsable frente al trabajador, en virtud de un acuerdo de garantía, por los derechos resultantes de un contrato individual de trabajo firmado con un tercero, ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo en la relación laboral con el tercero o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado en la relación laboral con el tercero, si a falta del acuerdo de garantía no se habría celebrado el contrato de trabajo con dicho tercero?

2) ¿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 1215/2012, está excluyendo la aplicación de una regla de competencia prevista en la legislación nacional del Estado miembro que permite al trabajador demandar a una persona jurídica que sea directamente responsable frente a él en circunstancias como las descritas en la primera cuestión prejudicial por los derechos resultantes de un contrato individual de trabajo firmado con un tercero, en calidad de "causahabiente" del empresario, en el foro del lugar habitual de trabajo, cuando dicha competencia no se reconoce en virtud del artículo 21, apartado 2, en relación con el apartado 1, letra b), inciso i), del Reglamento 1215/2012?

3) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial y afirmativa a la segunda cuestión prejudicial:

a) ¿Debe interpretarse el artículo 17, apartado 1, del Reglamento 1215/2012 en el sentido de que el concepto de "actividad profesional" comprende también el trabajo por cuenta ajena en una relación laboral?

b) En caso de respuesta afirmativa, ¿debe interpretarse el artículo 17, apartado 1, del Reglamento 1215/2012 en el sentido de que un acuerdo de garantía en virtud del cual una persona jurídica es directamente responsable frente a un trabajador por los derechos resultantes de un contrato individual de trabajo firmado con un tercero constituye un contrato que el trabajador ha celebrado para un uso que no puede considerarse ajeno a su actividad profesional?

4) En caso de que, como respuesta a las cuestiones prejudiciales anteriores, el órgano jurisdiccional remitente ostente competencia internacional para resolver el litigio:

a) ¿Debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, del [Reglamento Roma I], en el sentido de que el concepto de "actividad profesional" comprende también el trabajo por cuenta ajena en una relación laboral?

b) En caso de respuesta afirmativa, ¿debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, del Reglamento Roma I en el sentido de que un acuerdo de garantía en virtud del cual una persona jurídica es directamente responsable frente a un trabajador por los derechos resultantes de un contrato individual de trabajo firmado con un tercero constituye un contrato que el trabajador ha celebrado para un uso que no puede considerarse ajeno a su actividad profesional?»

28. Han presentado observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia FD y la Comisión Europea.

IV. Análisis

29. El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) ha planteado al Tribunal de Justicia una petición de decisión prejudicial en el marco de una acción ejercitada por FD contra ROI Land Investments, una sociedad que no está domiciliada en el territorio de un Estado miembro. La competencia de los órganos jurisdiccionales alemanes no está regulada por el Derecho nacional si se cumple uno de los requisitos previstos en el artículo 6, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012. Puesto que FD ha basado su acción en un acuerdo que garantiza el pago de sus créditos salariales celebrado en el marco de una relación laboral y que el órgano jurisdiccional que conoció del procedimiento con anterioridad se consideraba competente, al estimar que FD ostentaba la condición de consumidor, las dudas manifestadas por el órgano jurisdiccional remitente se centran, fundadamente, en el ámbito de aplicación de las disposiciones del artículo 18, apartado 1, y del artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento, a las que se remite dicho artículo 6.

30. Así, en el presente asunto, dicho órgano jurisdiccional quiere saber principalmente si los tribunales alemanes pueden ser competentes con arreglo a las disposiciones protectoras del capítulo II, sección 5, del Reglamento n.º 1215/2012, relativas a los contratos individuales de trabajo, o de la sección 4 de dicho capítulo, que se refiere a los contratos celebrados por los consumidores. En el supuesto de que una de las disposiciones de esta sección resulte aplicable,

dicho órgano jurisdiccional se pregunta cuál es el alcance del concepto de «consumidor» en el marco del Reglamento Roma I, a fin de determinar si el Derecho sustantivo alemán es aplicable al acuerdo de garantía.

31. Estas cuestiones, que se refieren a dos Reglamentos, uno sobre la competencia judicial y el otro sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, justifican que se expongan varias normas generales, recordadas, algunas de ellas, en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

32. En primer lugar, en la medida en que el Reglamento n.º 1215/2012 ha derogado y sustituido al Reglamento (CE) n.º 44/2001, [7] la interpretación por el Tribunal de Justicia de las disposiciones de este último Reglamento es igualmente válida para el Reglamento n.º 1215/2012 cuando las disposiciones de ambos instrumentos del Derecho de la Unión Europea puedan calificarse como equivalentes. [8]

33. Lo mismo sucede en lo que respecta a las normas de competencia en materia de contratos de trabajo que, aunque no emanen de las disposiciones del Convenio de Bruselas de 1968 en su versión original, [9] fueron introducidas en 1989, y posteriormente retomadas [10] y completadas para constituir una sección particular de los Reglamentos que sustituyen al Convenio de Bruselas de 1968. No obstante, es el Reglamento n.º 1215/2012 el que introdujo la internacionalización de las normas de competencia tanto respecto de los contratos de consumo como respecto de los contratos de trabajo. Por lo tanto, la presente petición de decisión prejudicial se inscribe en este marco, que ha extendido la aplicación de las normas de competencia del artículo 18, apartado 1, y del artículo 21, apartado 1, letra b), de dicho Reglamento a un demandado domiciliado en un Estado tercero. [11]

34. Además, las disposiciones del Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil firmado en Lugano el 30 de octubre de 2007, [12] que son, en esencia, idénticas a las del Reglamento n.º 1215/2012, del Reglamento n.º 44/2001 y del Convenio de Bruselas de 1968, se interpretan de manera coherente con las disposiciones de estos últimos. [13]

7 Reglamento del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2001, L 12, p. 1).

8 Véanse, en particular, la sentencia de 16 de noviembre de 2016, Schmidt (C-417/15, EU:C:2016:881), apartado 26 y jurisprudencia citada, y, en materia de contratos celebrados por un consumidor, la sentencia de 3 de octubre de 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825), apartado 38. Este principio se recuerda en el considerando 34 del Reglamento n.º 1215/2012 respecto de los Reglamentos que sustituyen al Convenio de Bruselas, de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 1972, L 299, p. 32; EE 01/01, p. 186), en su versión modificada por el Convenio de 9 de octubre de 1978 (DO 1978, L 304, p. 1; EE 01/02, p. 131), por el Convenio de 25 de octubre de 1982 (DO 1982, L 388, p. 1; EE 01/03, p. 234) y por el Convenio de 26 de mayo de 1989 (DO 1989, L 285, p. 1); en lo sucesivo, «Convenio de Bruselas de 1968».

9 Véanse, para un resumen detallado de la génesis jurisprudencial y legislativa de estas disposiciones, Gaudemet-Tallon, H., y Ancel, M.-É.: *Compétence et exécution des jugements en Europe — Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., París, 2018 (6.ª ed.), pp. 457 y ss., así como Grušić, U.: *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015, pp. 58 a 62.

10 Véase la concordancia entre el artículo 5, apartado 1, del Convenio de Bruselas de 1968, el artículo 19 del Reglamento n.º 44/2001 y el artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012. Un cuadro general de estas disposiciones puede consultarse en: http://www.lynxlex.com/sites/default/files/files/Tableau%20panoramique%20de%20Bruxelles%20%C3%A0%20Lugano.pdf.

11 Así, un trabajador puede, en virtud de las disposiciones del artículo 21, apartado 1, letra b), de dicho Reglamento, demandar a su empresario en un Estado miembro ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que desempeñe habitualmente su trabajo o, en determinadas condiciones, del lugar en que esté situado el establecimiento que lo haya empleado.

12 Dicho Convenio fue aprobado en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2009/430/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2008 (DO 2009, L 147, p. 1), denominada habitualmente «Convenio de Lugano II».

13 Véase, en este sentido, la sentencia de 30 de septiembre de 2021, Commerzbank (C-296/20, EU:C:2021:784), apartado 33 y jurisprudencia citada.

35. Por último, como se indica en el considerando 7 del Reglamento Roma I, el ámbito de aplicación material y las disposiciones de dicho Reglamento deben garantizar la coherencia con el Reglamento n.º 44/2001 y, en la medida en que este último ha sido derogado y sustituido por el Reglamento n.º 1215/2012, dicho objetivo de coherencia es igualmente válido respecto de este. [14]

36. En segundo lugar, la determinación del significado y del alcance de los términos no definidos en el Derecho de la Unión debe efectuarse conforme al sentido habitual de estos en el lenguaje corriente, teniendo también en cuenta el contexto en el que se utilizan y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forman parte. [15] En caso de divergencia entre las distintas versiones lingüísticas de una disposición del Derecho de la Unión, esta debe interpretarse en función de la estructura general y de la finalidad de la normativa en la que se integra. [16]

37. En tercer lugar, las normas de competencia aplicables en el presente asunto, que figuran ahora en el capítulo II, secciones 4 y 5, del Reglamento n.º 1215/2012, constituyen excepciones a la norma de competencia general de los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en el que el demandado tenga su domicilio, prevista en el artículo 4, apartado 1, de dicho Reglamento. En consecuencia, estas deben ser interpretadas de modo estricto, sin que quepa una interpretación de las mismas que vaya más allá de los supuestos explícitamente contemplados en dicho Reglamento, [17] sin perjuicio del carácter imperativo de varios objetivos fijados por el legislador. [18]

38. Sentado lo anterior, procedo ahora a examinar con detenimiento las condiciones de aplicación del artículo 17, apartado 1, así como del artículo 21, apartado 1, letra b), inciso i), del Reglamento n.º 1215/2012, siguiendo el orden de las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente habida cuenta de las circunstancias específicas del litigio principal.

A. Sobre la competencia en materia de contratos individuales de trabajo

39. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 21, apartados 1, letra b), inciso i), y 2, del Reglamento n.º 1215/2012 debe interpretarse en el sentido de que un trabajador puede demandar ante el órgano jurisdiccional del último lugar desde el cual ha desempeñado habitualmente su trabajo a una persona que no está domiciliada en el territorio de un Estado miembro, con la que no está vinculada por un contrato de trabajo, pero que es, en virtud de un acuerdo de garantía del que dependía la celebración de dicho contrato, directamente responsable de la ejecución de las obligaciones del empresario frente a dicho trabajador.

40. El artículo 21, apartado 1, letra b), del Reglamento n.º 1215/2012 es la disposición a la que remite el artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento, que es aplicable, con arreglo a su artículo 6, apartado 1, cuando el empresario no está domiciliado en el territorio de un Estado miembro. Se trata, por lo tanto, de una disposición particular del capítulo II, sección 5, de dicho

[14] Véanse las sentencias de 14 de septiembre de 2017, Nogueira y otros (C-168/16 y C-169/16, EU:C:2017:688), apartado 55, y de 8 de mayo de 2019, Kerr (C-25/18, EU:C:2019:376), apartado 36.

[15] Véase la sentencia de 22 de abril de 2021, Austrian Airlines (C-826/19, EU:C:2021:318), apartado 22.

[16] Véase, en particular, la sentencia de 10 de diciembre de 2020, Personal Exchange International (C-774/19, en lo sucesivo, «sentencia Personal Exchange International», EU:C:2020:1015), apartado 27.

[17] Véanse, más concretamente, por lo que se refiere a los contratos de consumo, las sentencias de 19 de enero de 1993, Shearson Lehman Hutton (C-89/91, EU:C:1993:15), apartado 16 y jurisprudencia citada, y Personal Exchange International, apartado 24. En lo tocante a los contratos de trabajo, véase la sentencia de 22 de mayo de 2008, Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299), apartado 28 y jurisprudencia citada.

[18] Véase, a modo de ejemplo, la sentencia de 21 de enero de 2016, SOVAG (C-521/14, EU:C:2016:41), apartado 37.

Reglamento, que establece las normas de competencia de los órganos jurisdiccionales que conocen de litigios «en materia de contratos individuales de trabajo», cuando el trabajador demanda al *empresario*.

41. El concepto de «empresario» en el sentido del Reglamento n.º 1215/2012 aún no ha sido definido por el Tribunal de Justicia.[19] Su jurisprudencia únicamente ha establecido las características de la relación del trabajador con dicho empresario.

42. De ello se desprende que el concepto de «contrato individual de trabajo», contemplado en el artículo 20 del Reglamento n.º 1215/2012, debe ser objeto de una interpretación autónoma para garantizar la aplicación uniforme de las normas de competencia establecidas por dicho Reglamento en todos los Estados miembros.[20]

43. El Tribunal de Justicia considera que el concepto de «contrato individual de trabajo» presupone un nexo de subordinación del trabajador y el empresario,[21] ya que la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona está obligada a realizar, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución.[22]

44. Por lo que se refiere a la existencia de ese nexo de subordinación, el Tribunal de Justicia ha precisado que esta debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes, a fin de determinar si, más allá de los vínculos formales y contractuales, la situación real justifica que se califique de «empresario» a la parte demandada por el trabajador.[23]

45. Por lo tanto, estas exigencias contribuyen, en general, a delimitar la actividad independiente y la condición de trabajador.[24] Estas no se han adoptado para fijar los límites del concepto de «empresario».[25]

19 Véanse, asimismo, para un recordatorio reciente de los diferentes criterios extraídos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de seguridad social, de relaciones laborales y de Derecho internacional privado, las conclusiones del Abogado General Pikamäe presentadas en el asunto AFMB y otros (C-610/18, EU:C:2019:1010), puntos 41 a 55.

20 Véase, en este sentido, la sentencia de 25 de febrero de 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134), apartado 24 y jurisprudencia citada.

21 De no existir un nexo de subordinación, las relaciones entre las partes pueden calificarse de contrato de prestación de servicios comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 7, apartado 1, letra b), segundo guion, del Reglamento n.º 1215/2012. Véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Holterman Ferho Exploitatie y otros (C-47/14, en lo sucesivo, «sentencia Holterman Ferho Exploitatie y otros», EU:C:2015:574), apartados 51 y 58. Sin embargo, esta disposición únicamente es aplicable al demandado domiciliado en el territorio de un Estado miembro.

22 Véanse, en particular, las sentencias de 11 de abril de 2019, Bosworth y Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310), apartado 25 y jurisprudencia citada, y de 25 de febrero de 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134), apartado 25 y jurisprudencia citada.

23 Véase la sentencia de 11 de abril de 2019, Bosworth y Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310), apartados 26 y 27 y jurisprudencia citada. Véase también, por analogía, la sentencia de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, en lo sucesivo, «sentencia Voogsgeerd», EU:C:2011:842), apartado 62.

24 Véase la sentencia Holterman Ferho Exploitatie y otros, apartado 41. Véanse, además, para un recordatorio del concepto de «trabajador» en el sentido del artículo 45 TFUE, las conclusiones del Abogado General Trstenjak presentadas en el asunto Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:564), punto 88, y la sentencia Holterman Ferho Exploitatie y otros, apartado 41.

25 Véase, a modo de comparación, la sentencia Voogsgeerd, apartado 65, en la que el Tribunal de Justicia, en relación con el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 (DO 1980, L 266, p. 1; EE 01/03, p. 36), consideró que «el establecimiento de una empresa distinta de la que figura formalmente como empleador, con la que esta mantiene vínculos, puede calificarse de "establecimiento" si concurren elementos objetivos que permiten establecer la existencia de una situación real que difiere de la que se desprende de los términos del contrato, y ello aun cuando no se haya transferido a esa otra empresa la facultad de dirección».

46. Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado que los contratos de trabajo presentan ciertas particularidades, en el sentido de que crean una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario y en el sentido de que se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de Derecho obligatorio y de convenios colectivos. [26]

47. En el litigio principal, consta, según el órgano jurisdiccional remitente, que FD y ROI Land Investments no estaban vinculados formalmente por un contrato individual de trabajo cuando se ejercitó la acción ante los tribunales y que no existía ningún nexo de subordinación entre ellos, considerando incluso que la «eventual posibilidad de que ROI Land Investments ejerciera una influencia en la dirección de la sociedad R Swiss no cambia[ría] nada en el seno de la misma».

48. No obstante, considero que no cabe excluir, sobre la base de las explicaciones facilitadas por este órgano jurisdiccional relativas a la situación real de FD respecto de ROI Land Investments, que esta sociedad matriz pueda considerarse un «empresario» en el sentido del artículo 21, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012.

49. En efecto, las circunstancias particulares del litigio principal demuestran una vez más la peculiaridad del concepto de «empresario» en el seno de un grupo de sociedades [27] y del riesgo de considerar, a la luz de los criterios habituales, que en todas las circunstancias debe establecerse un nexo único entre un trabajador y un empresario, en la medida en que este último es la persona por cuenta de la cual dicho trabajador cumple sus tareas, quien ejerce una facultad de dirección y quien paga a dicho trabajador una remuneración o cualquier otra contrapartida.

50. Debe tenerse en cuenta, en mi opinión, la imbricación de las relaciones contractuales o de un reparto de los elementos esenciales del contrato de trabajo que puede existir en el seno de un grupo de sociedades y de los acuerdos que dicha organización puede favorecer. [28]

51. En el presente asunto, la acción de FD ejercitada contra ROI Land Investments se basa en el compromiso de esta sociedad de cumplir las obligaciones de su empresario, R Swiss, sin el que FD no habría celebrado el mismo día un nuevo contrato con este último. [29] Este compromiso se adoptó sin estipular que quedara supeditado al incumplimiento por parte de dicho empresario. Además, en el marco de esta relación laboral, FD tenía la obligación de realizar concretamente la misma prestación laboral que realizaba anteriormente por cuenta de ROI Land Investments. El órgano jurisdiccional remitente también ha señalado el nexo económico existente entre el empresario contractual y dicho tercero. [30]

52. A mi modo de ver, de ello se sigue que los derechos que invoca FD al demandar a ROI Land Investments resultan del contrato individual de trabajo celebrado entre FD y R Swiss. Puesto que el compromiso simultáneo e incondicional de ROI Land Investments se refiere a un elemento esencial de la relación laboral, a saber, la remuneración de FD, *forma parte integrante del*

[26] Véase la sentencia Holterman Ferho Exploitatie y otros, apartado 39 y jurisprudencia citada.

[27] Véase, por lo que se refiere a la búsqueda de una relación duradera que inserte al empleado en el marco de cierta organización de los asuntos de dicha sociedad, la sentencia Holterman Ferho Exploitatie y otros, apartado 45. Véanse, asimismo, a modo de ejemplo, las conclusiones del Abogado General Saugmandsgaard Øe presentadas en el asunto Bosworth y Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65), puntos 104 y 105.

[28] Véanse, a este respecto, las conclusiones del Abogado General Jacobs presentadas en el asunto Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511), punto 38. Véanse también las conclusiones del Abogado General Saugmandsgaard Øe presentadas en el asunto Bosworth y Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65), punto 109.

[29] Véanse los puntos 16 y 24 y la nota 4 de las presentes conclusiones.

[30] Véanse los puntos 14 y 15 de las presentes conclusiones.

contrato individual de trabajo.[31] Con ello, ROI Land Investments no es un simple avalista, sino que, con arreglo al artículo 20 del Reglamento n.º 1215/2012, en relación con su artículo 21, puede ser calificado de empresario.

53. Sin embargo, queda por examinar lo que, en el litigio principal, permite constatar la existencia de la otra característica esencial de una relación laboral, a saber, la obligación que incumbe al trabajador de realizar en favor del empresario determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución.[32]

54. Sobre la base de esta estricta reciprocidad de las obligaciones resultantes de la relación laboral, podría bastar con considerar que, en virtud del acuerdo de garantía en cuestión que forma parte integrante del contrato de trabajo, el tercero afectado ocupa la situación de un empresario de hecho. En otras palabras, al garantizar de este modo la remuneración del trabajador, dicho tercero actúa como la persona por cuenta de la cual se realiza la prestación.

55. No obstante, habida cuenta de su alcance, esta solución, que se basa únicamente en el nexo formal existente entre los compromisos de las partes en el marco de la relación laboral, no me parece totalmente satisfactoria. En mi opinión, también debe tenerse en cuenta el contexto en el que se han adoptado estos compromisos.

56. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que declare que el acuerdo de garantía celebrado con el tercero en el contrato de trabajo, en el marco de una interdependencia económica entre el empresario y este,[33] plasma el interés de dicho tercero en la ejecución del citado contrato. El Tribunal de Justicia ya adoptó este criterio en su sentencia de 10 de abril de 2003, Pugliese.[34]

57. Al igual que en el presente asunto, en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, la relación laboral había evolucionado en el seno de un grupo de sociedades y los compromisos coexistían. El litigio tenía por objeto el pago al empleado de una serie de gastos de viaje y de una asignación de alojamiento al que se había comprometido, tras la firma del contrato de trabajo, un primer empresario[35] a cuyas órdenes ya no trabajaba dicho empleado.[36]

[31] En este sentido, queda garantizada la coherencia con el Reglamento Roma I, cuyo artículo 8 designa la ley aplicable al contrato de trabajo. Véase, por analogía, por lo que se refiere a las condiciones de aplicación de los criterios definidos por el legislador, la sentencia Voogsgeerd, apartados 44 a 51.

[32] Véase el punto 43 de las presentes conclusiones.

[33] Véanse los puntos 50 y 52 de las presentes conclusiones.

[34] C-437/00, en lo sucesivo, «sentencia Pugliese», EU:C:2003:219.

[35] Véase la sentencia Pugliese, apartados 6 y 10.

[36] El trabajador por cuenta ajena había celebrado sucesivamente dos contratos de trabajo con dos empresarios distintos. El primer empresario había sido plenamente informado de la celebración del segundo contrato y había consentido la suspensión del primer contrato (apartado 13 de dicha sentencia), como consecuencia del traslado de este trabajador a un puesto en otra sociedad en la que dicho empresario poseía una participación del 21 % aproximadamente (apartado 5 de dicha sentencia).

58. En la sentencia Pugliese, el Tribunal de Justicia consideró que «el litigio se ref[ería] a un contrato individual de trabajo».[37] Declaró, tras precisar que debía examinarse en qué medida existía un vínculo entre los dos contratos de trabajo en cuestión,[38] que el trabajador por cuenta ajena vinculado a dos empresarios diferentes puede demandar al primero de ellos ante el tribunal del lugar en el que ejerce su actividad para el segundo empresario si el primer empresario tiene, por su parte, «*en el momento de la celebración del segundo contrato, un interés en la ejecución de la prestación que el trabajador realizará para el segundo empresario* en el lugar determinado por este último».[39]

59. El Tribunal de Justicia estableció este criterio a fin de cumplir el objetivo de protección adecuada del trabajador, que orienta la elección de una conexión estrecha entre la controversia y el órgano jurisdiccional que debe conocer de ella.[40] Asimismo, el Tribunal de Justicia decidió que este criterio resulta satisfactorio habida cuenta de las exigencias de seguridad jurídica, de previsibilidad y de buena administración de justicia.[41]

60. A mi modo de ver, este criterio del interés en la ejecución de la prestación que el empleado realizará, manifestado por la parte que adquiere un compromiso frente a este, puede aplicarse ampliamente,[42] sin limitarse a los casos en que se hayan celebrado varios *contratos de trabajo*. Considero que su aplicación puede extenderse al caso en que, como sucede en el presente asunto, el acuerdo de garantía forma parte integrante del contrato de trabajo.[43] Esta interpretación me parece satisfactoria habida cuenta de los principios que se establecieron en la sentencia Pugliese y que han sido confirmados en el Reglamento n.º 1215/2012.[44]

61. No obstante, teniendo en cuenta que cada una de las empresas que forma parte de un grupo tiene un cierto interés general e indirecto en la buena ejecución de las prestaciones de todos los empleados del mismo grupo, propongo fijar un límite a este criterio del «interés en la ejecución de la prestación que el empleado realizará» que sirva para definir el concepto de «empresario». Desde mi punto de vista, este interés del tercero debería ser *directo*.

62. En el presente asunto, cabe observar que ROI Land Investments tenía, según consta en la resolución de remisión, «un interés directo en el cumplimiento de las obligaciones del demandante frente a la sociedad R Swiss».

63. Así, al igual que en la sentencia Pugliese, el Tribunal de Justicia podría definir algunos criterios generales de apreciación de este interés.

37 Sentencia Pugliese, apartado 15. En sus conclusiones presentadas en el asunto Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511), en el punto 44, el Abogado General Jacobs examinó la siguiente cuestión: «¿Se trata de un litigio "en materia de contrato individual de trabajo"?» En los puntos 45 y siguientes, consideró que el vínculo entre el trabajador y el demandado no debía distinguirse de un contrato de trabajo, en el sentido del artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas de 1968, a pesar de la suspensión de la obligación de trabajar para este último y el hecho de que el litigio tuviera por objeto la ejecución de un acuerdo diferente del contrato de trabajo inicial. Dicho Abogado General consideró, en particular, que los acuerdos en cuestión formaban «un conjunto que tenía la naturaleza de un contrato de trabajo y nunca lo perdió», señalando que los efectos de este contrato que se mantuvieron, como el pago de las cotizaciones a la seguridad social y el reconocimiento de la antigüedad, son obligaciones típicas de un empresario hacia un trabajador.

38 Véase la sentencia Pugliese, apartado 21.

39 Apartado 23 de dicha sentencia. El subrayado es mío.

40 Véase la sentencia Pugliese, apartados 17 y 18. Véase, en el mismo sentido, la sentencia de 21 de junio de 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478), apartados 23 y 24 y jurisprudencia citada.

41 Véase la sentencia Pugliese, apartado 16.

42 Véanse, en el mismo sentido, las conclusiones del Abogado General Saugmandsgaard Øe presentadas en el asunto Bosworth y Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65), punto 109.

43 Véase el punto 52 de las presentes conclusiones.

44 Véanse los considerandos 15, 16, 18 y 21 de dicho Reglamento. Véase, por analogía, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805), apartados 34 y 36.

64. En dicha decisión, el Tribunal de Justicia precisó que «la existencia [del] interés [en la ejecución de la prestación que el empleado realizará] no ha de verificarse estrictamente, a la luz de criterios formales y exclusivos, sino que debe apreciarse de manera global, tomando en consideración todas las circunstancias del caso de autos». [45] El Tribunal de Justicia enumeró de manera no exhaustiva distintos elementos de apreciación [46] que, en mi opinión, pueden transponerse en relación con el interés de un tercero en la relación con el empresario contractual. Estos elementos principales son los siguientes:

– el hecho de que exista un vínculo orgánico o económico entre las dos sociedades contratantes con el trabajador; [47]

– el hecho de que la celebración de un nuevo contrato de trabajo estuviera prevista cuando se anuló o terminó el contrato celebrado anteriormente con el tercero; [48]

– el hecho de que un contrato anterior se anulara habida cuenta de la celebración del nuevo contrato; [49]

– el hecho de que exista un acuerdo entre el empresario contractual y el tercero por el que se establece un marco para la coexistencia de los contratos celebrados con el trabajador;

– el hecho de que el tercero conserve indirectamente una facultad de dirección sobre el empleado, [50] y

– el hecho de que el tercero pueda decidir respecto a la duración de la actividad del empleado para el empresario contractual.

65. Considero asimismo pertinentes otros elementos, para los que me he inspirado en las apreciaciones realizadas por el órgano jurisdiccional remitente:

– el hecho de que el tercero sea contractualmente responsable del cumplimiento de las obligaciones del empresario contractual, especialmente a solicitud del trabajador, sin limitación alguna; [51]

– el hecho de que la naturaleza de las tareas del trabajador, que este realizó durante un contrato anterior bajo la dirección del tercero, quede inalterada tras la celebración del nuevo contrato, [52] y

– el hecho de que dicho trabajador, pese a la anulación del antiguo contrato, siga estando obligado a ejercer sus actividades para ese tercero. [53]

45 Sentencia Pugliese, apartado 24.

46 Sentencia Pugliese, apartado 24.

47 Véanse, en el presente asunto, los puntos 14 y 15 de las presentes conclusiones.

48 Véase, en el caso de autos, el punto 14 de las presentes conclusiones.

49 Véase, a este respecto, el punto 14 de las presentes conclusiones.

50 Lo que, según las apreciaciones realizadas por el órgano jurisdiccional remitente, no se cumple en el presente asunto. Véase el punto 47 de las presentes conclusiones y compárese con su punto 49.

51 Véanse, en el presente asunto, los puntos 16 y 24 de las presentes conclusiones.

52 Véase, en el presente asunto, el punto 24 de estas conclusiones.

53 Véanse las consideraciones recordadas en la nota 4 de las presentes conclusiones.

66. Por lo que se refiere al conjunto de estos criterios, he de añadir que, en mi opinión, no hay ningún motivo por el que deban limitarse a las personas jurídicas. Las personas físicas también pueden ser empresarios contractuales o empresarios interesados en el marco de un grupo o de una red de empresas individuales.

67. En consecuencia, corresponderá al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de estos criterios o de otros que resulten más pertinentes, si las circunstancias del litigio principal permiten constatar la existencia *de un interés directo del tercero en la correcta ejecución de la prestación* del empleado en el marco de un contrato de trabajo celebrado con otra persona del mismo grupo, de la que podrá deducirse que dicho tercero puede ser calificado de empresario en el sentido del artículo 21, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012.

68. Por consiguiente, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la primera cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente que cabe calificar de «empresario», en el sentido del artículo 21, apartados 1 y 2, del Reglamento n.º 1215/2012, a una persona física o jurídica, domiciliada o no en el territorio de un Estado miembro, con la que el trabajador haya celebrado, no su contrato de trabajo, sino un acuerdo que forme parte integrante de dicho contrato, en virtud del cual dicha persona es responsable del cumplimiento de las obligaciones del empresario frente a este trabajador, cuando esta tenga un interés directo en la correcta ejecución del contrato.

B. Sobre el carácter exclusivo de determinadas normas de competencia cuando el demandando no esté domiciliado en un Estado miembro

69. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en el supuesto de que el Tribunal de Justicia considere que el litigio no está comprendido en el ámbito de aplicación del capítulo II, sección 5, del Reglamento n.º 1215/2012, si el artículo 6, apartado 1, de dicho Reglamento debe interpretarse en el sentido de que la reserva relativa al artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento excluye la aplicación de las normas de competencia del Derecho nacional.

70. He de observar, a este respecto, que dicho órgano jurisdiccional no ha planteado la misma pregunta por lo que se refiere a la aplicación de las normas de competencia previstas en el capítulo II, sección 4, de dicho Reglamento, que son el objeto de las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, a pesar de que la problemática es idéntica.

71. Si el Tribunal de Justicia diera una respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial, basándose en que un tercero en el contrato de trabajo, como sucede en el litigio principal, no puede ser calificado de «empresario», el litigio no estaría comprendido, en consecuencia, en el ámbito de aplicación del capítulo II, sección 5, del Reglamento n.º 1215/2012. Por consiguiente, por las razones que se exponen a continuación, deberían aplicarse las normas de competencia nacionales.

72. En primer lugar, estas normas de competencia son, por principio, aplicables frente a los demandados no domiciliados en un Estado miembro, con arreglo al tenor del artículo 6, apartado 1, de dicho Reglamento, en relación con su considerando 14.

73. En segundo lugar, no es concebible que las normas de competencia de la Unión puedan tener fuera de su ámbito de aplicación un efecto de bloqueo sobre las disposiciones nacionales. Además, cualquier otro análisis tendría como consecuencia que las normas de competencia nacionales resultasen inaplicables en todos los casos.

74. Por consiguiente, cabe responder a la segunda cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente que, en el supuesto de que el artículo 21, apartado 2, del Reglamento n.º 1215/2012 no sea aplicable, el artículo 6, apartado 1, de dicho Reglamento debe interpretarse en el sentido de que las normas de competencia del Derecho nacional son aplicables.

75. No obstante, propongo al Tribunal de Justicia que centre su atención en la interpretación *a contrario* que podría derivarse de esta respuesta formulada en términos generales. Dicha atención me parece justificada atendiendo a la referencia efectuada por el órgano jurisdiccional remitente a los comentarios de la doctrina alemana de los que resulta un cuestionamiento de la articulación de las disposiciones del artículo 6, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 con las de las secciones dedicadas a los litigios en materia de contratos de consumo y de trabajo. [54]

76. En efecto, el artículo 6, apartado 1, de dicho Reglamento prevé que, si el demandado no está domiciliado en un Estado miembro, la legislación nacional regirá la competencia del órgano jurisdiccional que conoce del asunto, «sous réserve» [según la versión lingüística española, «sin perjuicio»] [55] del artículo 18, apartado 1, y del artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento. Pues bien, estos artículos figuran en cada una de las secciones en cuestión, respectivamente, después del artículo 17, apartado 1, y el artículo 20, apartado 1, de dicho Reglamento, según los cuales, la competencia quedará determinada por la presente sección, «sans préjudice» [según la versión lingüística española, «sin perjuicio»] de lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento n.º 1215/2012. [56]

77. En el Convenio de Bruselas de 1968, al igual que en el Reglamento n.º 44/2001, se utilizaron los mismos términos: «sous réserve de» [según la versión lingüística española, «sin perjuicio de»] en el artículo 4 de ambos instrumentos y «sans préjudice de» [según la versión lingüística española, «sin perjuicio de»], respectivamente, en el artículo 13 de dicho Convenio y en los artículos 15 y 18 del citado Reglamento. Las normas de competencia *exclusivas*, y posteriormente, en dicho Reglamento, las relativas a la prórroga de la competencia debían llevar a descartar la aplicación de la legislación nacional. [57]

78. En consecuencia, se plantea la cuestión de si, en el Reglamento n.º 1215/2012, la inclusión de normas de competencia *protectoras de la parte débil* debe tener el mismo alcance. Cabe adoptar varios enfoques.

79. Es posible deducir del tenor del artículo 5 de dicho Reglamento, según el cual las personas domiciliadas en un Estado miembro *solo podrán ser demandadas* ante los órganos jurisdiccionales de otro Estado miembro *en virtud* de las normas establecidas en las secciones 2 a 7 del capítulo II de dicho Reglamento, que es diferente del tenor del artículo 6, apartado 1, del

[54] Véase, en el mismo sentido, Gaudemet-Tallon, H., y Ancel, M.-É.: *Compétence et exécution des jugements en Europe — Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., París, 2018 (6.ª ed.), p. 464 y nota 167.

[55] Se trata del mismo término que se utiliza [en la versión lingüística francesa] en el artículo 4 del Reglamento n.º 1215/2012.

[56] El subrayado es mío. Véase, asimismo, la misma diferencia de tenor en la versiones alemana, inglesa y polaca.

[57] He de observar, no obstante, que en el Reglamento n.º 44/2001, al igual que sucede en el Reglamento n.º 1215/2012, los mismos términos figuran en estos artículos en las versiones española («sin perjuicio»), danesa («jf. dog»), italiana («salva/fatto salvo»), neerlandesa («onverminderd»), portuguesa («sem prejuízo») y sueca («om inte annat»).

citado Reglamento, aplicable respecto de los demandados domiciliados en terceros países, que las normas de competencia nacionales pueden seguir aplicándose *además* de las previstas en el Reglamento n.º 1215/2012. [58]

80. También cabe esgrimir como argumento que el artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento prevé que los empresarios «*podrán* ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el apartado 1, letra b)». [59] Así, el trabajador dispone de la facultad de elegir entre la competencia basada en dicho Reglamento y la derivada del Derecho nacional. [60]

81. No obstante, también puede sostenerse, a la luz de la segunda frase del considerando 14 del Reglamento n.º 1215/2012, que se ocupa de las normas de competencia a las que se debe dar prioridad habida cuenta de los objetivos perseguidos por dicho Reglamento, [61] que las normas previstas en el capítulo II, secciones 4 y 5, de dicho Reglamento excluyen, sin distinguirlas, la aplicación de leyes nacionales, aun cuando puedan resultar más favorables para el demandante. [62]

82. Me inclino por compartir este análisis, que se basa en la coherencia del Reglamento n.º 1215/2012, su concordancia con las disposiciones anteriores y la finalidad de las mismas, permitiendo, de este modo, disipar las dudas que puedan surgir de las discrepancias entre las distintas versiones lingüísticas.

83. He de recordar, en primer lugar, que en el artículo 6 del Reglamento n.º 1215/2012, en virtud de las disposiciones generales relativas al caso de que el demandando no esté domiciliado en un Estado miembro, la exclusión del Derecho nacional, prevista anteriormente para las normas de competencia exclusivas, [63] se extendió específicamente en favor de los consumidores y de los trabajadores, manteniendo al mismo tiempo el principio de la aplicación de las normas de competencia nacionales. [64] Se trata, pues, a mi parecer, de excepciones a este principio.

84. En segundo lugar, procede señalar que en las secciones del Reglamento n.º 1215/2012 dedicadas a los consumidores y los trabajadores, a los que se califica de «parte más débil», [65] se ha mantenido la reserva [66] de la aplicación de algunas disposiciones generales, como el artículo 6 de dicho Reglamento. Deduzco de la combinación de estos textos que el artículo 6 de dicho

[58] Véanse, en este sentido, Garcimartín Alférez, F. J., y Sánchez Fernández, S.: «El nuevo Reglamento Bruselas I: qué ha cambiado en el ámbito de la competencia judicial», *Revista Española de Derecho Europeo*, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, n.º 48, 2013, pp. 3 a 6, y Pohl, M.: «Die Neufassung der EuGVVO — im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle», *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts* (IPRax), Verlag Ernst und Werner Gieseking GmbH, Köln, vol. 2, 2013, pp. 109 a 111.

[59] El subrayado es mío.

[60] Véase Nord, N.: «Refonte du règlement "Bruxelles I" et protection du travailleur», *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, París, n.º 52, 2014, p. 3, punto 19.

[61] «[…] 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 presente Reglamento deben aplicarse con independencia del domicilio del demandado.»

[62] Véase, a este respecto, Nord, N.: «Refonte du règlement "Bruxelles I" et protection du travailleur», *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, París, n.º 52, 2014, pp. 3 y 4, punto 20. Por lo que se refiere a las normas en materia de contratos de trabajo, véase Cuniberti, G.: «La réforme du Règlement Bruxelles I», *Droit et procédures — EJT*, Dalloz, París, n.º 2, 2013, punto 37.

[63] Véase, en este sentido, el informe elaborado por el Sr. P. Jenard sobre el Convenio de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 1979, C 59, p. 1; texto en español en DO 1990, C 189, p. 122), en particular p. 21.

[64] Véase, por lo que se refiere a la trayectoria histórica de esta disposición, en particular, Gaudemet-Tallon, H., y Ancel, M.-É.: *Compétence et exécution des jugements en Europe — Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., París, 2018 (6.ª ed.), p. 137.

[65] Considerando 18 de dicho Reglamento.

[66] Este término se ha extraído del informe del Sr. P. Jenard, *op. cit.*, p. 33.

Reglamento trata el caso general de cualquier demandado domiciliado en un tercer país y que la remisión en esta disposición al artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento define las normas aplicables para el caso específico del empresario demandado por el trabajador. Así, el legislador ha decidido que las normas nacionales se apliquen cuando el demandado sea un trabajador.

85. En consecuencia, no es posible establecer excepciones al principio establecido por el Tribunal de Justicia según el cual, cuando las normas de competencia que figuran en el capítulo II, sección 5, del Reglamento n.º 1215/2012 son aplicables, deben prevalecer sobre las normas nacionales de competencia, aun cuando puedan resultar más favorables para el trabajador, como consecuencia de su carácter no solo específico, sino también exhaustivo. [67]

86. En estas circunstancias, considero que se cumple el objetivo de los Reglamentos aplicables en materia de cooperación civil de unificar las normas sobre conflictos de jurisdicción y la exigencia de previsibilidad de las normas de competencia y de limitación de los foros competentes en condiciones de protección de las partes débiles de que se trata, por lo que, por definición, estas normas de competencia les son aplicables. [68]

87. Por todas estas razones, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 6, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 debe interpretarse en el sentido de que cabe excluir la aplicación de las normas de competencia del Derecho nacional cuando se cumplen las condiciones de aplicación del artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento.

C. Sobre la competencia en materia de contratos celebrados por los consumidores

88. Mediante sus cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta por la posibilidad de que dispone el trabajador que se encuentra en una situación como la del presente asunto de beneficiarse de las disposiciones protectoras de los consumidores para fundamentar su competencia.

89. La tercera cuestión prejudicial se refiere a las disposiciones del artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012. La cuarta cuestión prejudicial se refiere a las del artículo 6, apartado 1, del Reglamento Roma I. Estas tienen por objeto común los contratos celebrados por una persona física «para un uso que pueda considerarse ajeno a su actividad profesional».

90. Se trata, según el órgano jurisdiccional remitente, [69] de determinar si una «actividad profesional», en el sentido de estas disposiciones, comprende, además de las actividades por cuenta propia, las actividades por cuenta ajena.

91. Puesto que el ámbito de aplicación material y las disposiciones del Reglamento Roma I deben ser coherentes, en particular, con los reglamentos relativos a la competencia judicial, [70] examinaré conjuntamente las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, consideradas en su primera parte y a

[67] Véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de mayo de 2008, Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299), apartado 18, y de 25 de febrero de 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134), apartados 33 y 34 y jurisprudencia citada.

[68] Véanse, en el mismo sentido, Nord, N.: «Refonte du règlement "Bruxelles I" et protection du travailleur», *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, París, n.º 52, 2014, pp. 3 y 4, punto 20, y Cuniberti, G.: «La réforme du Règlement Bruxelles I», *Droit et procédures — EJT*, Dalloz, París, n.º 2, 2013, punto 37. Véase, asimismo, Temming, F., y Glatz, P.: «Vorlagen an den EuGH, Arbeitsrecht, Haftung aus Arbeitsvertrag/Rechtsnachfolger», *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* (ZESAR), Erich Schmidt Verlag, Berlín, n.º 5/6, 2021, p. 230, en particular p. 232.

[69] Véanse el punto 26 y la nota 74 de las presentes conclusiones.

[70] Véase el punto 35 de las presentes conclusiones.

continuación en su segunda parte. Por lo que se refiere al Reglamento n.º 1215/2012, el órgano jurisdiccional remitente planteó su tercera cuestión prejudicial en caso de respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial. Dado que propongo al Tribunal de Justicia que dé una respuesta afirmativa a dicha cuestión prejudicial, el análisis que figura a continuación se realiza con carácter subsidiario.

1. Sobre el concepto de «actividad profesional» en el sentido del Reglamento n.º 1215/2012 y del Reglamento Roma I

92. Mediante la primera parte de sus cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, al Tribunal de Justicia si el artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 y el artículo 6, apartado 1, del Reglamento Roma I deben interpretarse en el sentido de que el concepto de «actividad profesional» comprende también el trabajo por cuenta ajena en una relación laboral.

93. He de recordar que se trata de una de las condiciones de aplicación de las normas de competencia protectoras de los consumidores.[71] La interpretación del concepto de «actividad profesional» resulta delicada, debido a que las diferentes versiones lingüísticas del artículo 17 del Reglamento n.º 1215/2012[72] no son concordantes ni en dicho Reglamento ni con las del artículo 6 del Reglamento Roma I.

94. En efecto, en la versión lingüística francesa y en otras versiones lingüísticas, el consumidor se define en el artículo 17, apartado 1, primera frase, del Reglamento n.º 1215/2012 como una persona que ha celebrado un contrato «para un uso que pueda considerarse ajeno a su *actividad profesional*», mientras que en el mismo apartado, en la letra c), la otra parte contratante es la que «ejer[ce] *actividades comerciales o profesionales*».[73] En cambio, en la versión alemana[74] y en otras versiones lingüísticas[75] se utilizan los mismos términos para referirse a las actividades del consumidor y de su cocontratante. En otras versiones lingüísticas se encuentran expresiones diferentes, sin términos comunes para definir al consumidor y la actividad del demandado.[76]

95. Por otra parte, los términos utilizados en el artículo 6, apartado 1, del Reglamento Roma I para definir al consumidor y al profesional no se corresponden en todos los casos con los utilizados en el artículo 17 del Reglamento n.º 1215/2012. Así, por ejemplo, en la versión lingüística francesa, el «professionnel» se define por referencia a una «activité professionnelle», y no a una «activité commerciale et professionnelle», como en el artículo 17, apartado 1, letra c), de dicho Reglamento.

71 Véanse las sentencias de 26 de marzo de 2020, Primera Air Scandinavia (C-215/18, EU:C:2020:235), apartado 56 y jurisprudencia citada, y Personal Exchange International, apartado 27.

72 El artículo 15 del anterior Reglamento n.º 44/2001 estaba redactado en términos idénticos. Véase, a este respecto, en el asunto que dio lugar a la sentencia Personal Exchange International, las dudas del órgano jurisdiccional remitente, sobre la base de la versión eslovena, apartado 21 de dicha sentencia.

73 El subrayado es mío. La misma dicotomía existe en las versiones francesa e italiana.

74 La expresión «berufliche oder gewerbliche Tätigkeit» figura en estos dos apartados. Según las aclaraciones del órgano jurisdiccional remitente, la dificultad de interpretación de esta expresión resulta de la adición del término «gewerblich» al término «beruflich», que tiene un sentido muy amplio. Podría deducirse de ello que solo se contemplan las actividades por cuenta propia o liberales.

75 Véanse, por ejemplo, las versiones polaca («zawodową lub gospodarczą») o portuguesa («atividade comercial ou profissional»). En la versión danesa se utiliza una única expresión («erhvervsmæssige virksomhed»), si bien asimismo dos veces de manera uniforme.

76 Véanse, por ejemplo, las versiones inglesa («trade or profession»/«commercial or professional activities»), neerlandesa («bedrijfs of beroepsmatig»/«commerciële of beroepsactiviteiten»), o sueca («affärsverksamhet eller yrkesverksamhet»/«kommersiell verksamhet eller yrkesverksamhet»).

96. En estas circunstancias, considero que la interpretación de las disposiciones en cuestión debe basarse en la definición del concepto de «consumidor».[77] El Tribunal de Justicia ha recordado recientemente, por lo que se refiere al Reglamento n.º 1215/2012, que «solo a los contratos celebrados *fuera e independientemente de cualquier actividad o finalidad profesional, con el único objetivo de satisfacer las propias necesidades de consumo privado de un individuo*,[78] les es de aplicación el régimen específico establecido por dicho Reglamento para la protección del consumidor como parte considerada económicamente más débil».[79]

97. Así, el Tribunal de Justicia no ha establecido una distinción clara en función de si la actividad profesional es por cuenta propia o por cuenta ajena en su jurisprudencia reiterada, basada en los antecedentes de la evolución de las disposiciones protectoras del consumidor que figuran originalmente en el Convenio de Bruselas de 1968.[80]

98. FD sostiene que el órgano jurisdiccional alemán es competente dado que el acuerdo de garantía, en el que se basa su acción, se celebró para un uso que puede considerarse ajeno a su actividad profesional. Añade que, para considerar que las actividades por cuenta ajena están incluidas en el concepto de «consumidor», los empleados utilizan su remuneración para «satisfacer sus propias necesidades».

99. Ahora bien, siguiendo está lógica, sería necesario incluir asimismo al resto de profesionales, que trabajan por cuenta propia, como los artesanos, los fabricantes, los agricultores o los comerciantes independientes, que disfrutan en la vida cotidiana de sus beneficios del mismo modo que los trabajadores de sus salarios. Además, si bien el consumidor usa, o consume, bienes o servicios y utiliza a tal fin su salario, este no puede considerarse un objeto de consumo, en el sentido del capítulo II, sección 4, del Reglamento n.º 1215/2012.

100. Por otra parte, cabe esgrimir un argumento sistemático. En efecto, el legislador de la Unión ha previsto foros diferentes para los consumidores y para los trabajadores. Una interpretación extensiva del ámbito de aplicación de las normas de competencia en favor de los consumidores en tal situación[81] tendría como consecuencia que se eludiese la decisión del legislador de definir normas específicas en relación con los trabajadores que no les permiten presentar una demanda ante los tribunales de sus propios domicilios, como los consumidores, a fin de dar preferencia a la proximidad con su lugar de trabajo del órgano jurisdiccional que conoce del asunto.

[77] En las versiones lingüísticas que he examinado, observo que el término «consumidor» designa a una persona que únicamente utiliza un bien o servicio. Así, el consumidor se encuentra en la situación inversa a la de un trabajador, que produce bienes u ofrece servicios por cuenta de su empresario. Véase, en este sentido, la sentencia Personal Exchange International, apartado 38.

[78] El subrayado es mío.

[79] Sentencia de 3 de octubre de 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825), apartado 42 y jurisprudencia citada. Véase asimismo, a modo de resumen, parcialmente en términos generales, de los mismos criterios, por lo que se refiere a los artículos 15 y 17 del Reglamento n.º 44/2001, la sentencia Personal Exchange International, apartados 29 a 31 y jurisprudencia citada.

[80] Véanse el informe del Sr. P. Schlosser sobre el Convenio relativo a la adhesión del Reino de Dinamarca, de Irlanda y del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte al Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, así como al Protocolo relativo a su interpretación por el Tribunal de Justicia (DO 1979, C 59, p. 71; texto en español en DO 1990, C 189, p. 184) (en particular p. 118, punto 153), y la sentencia de 14 de marzo de 2013, Česká spořitelna (C-419/11, EU:C:2013:165), apartado 32 y jurisprudencia citada.

[81] Véase, a modo de comparación, la sentencia Personal Exchange International, relativa a un contrato juego de póker celebrado en línea por una persona que obtiene regularmente ganancias considerables.

101. Es preciso añadir, en último lugar, al igual que la Comisión, que esta interpretación no está justificada por la falta de disposición aplicable a una situación que no está prevista en el Reglamento n.º 1215/2012. [82]

102. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la primera parte de las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta planteadas por el órgano jurisdiccional remitente que el concepto de «actividad profesional», en el sentido del artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 y del artículo 6, apartado 1, del Reglamento Roma I, comprende el trabajo por cuenta ajena en una relación laboral.

2. Sobre la calificación de un acuerdo que garantiza al trabajador el cumplimiento de las obligaciones del empresario

103. Mediante la segunda parte de las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, al Tribunal de Justicia, si el artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 y el artículo 6, apartado 1, del Reglamento Roma I deben interpretarse en el sentido de que está comprendido en el concepto de «actividad profesional» un acuerdo de garantía en virtud del cual un tercero es directamente responsable frente a un trabajador del cumplimiento de las obligaciones resultantes de un contrato individual de trabajo celebrado con su empresario.

104. Esta cuestión únicamente se plantea en el supuesto de que el concepto de «actividad profesional» no comprenda el trabajo por cuenta ajena, lo que podría justificar que el órgano jurisdiccional remitente tenga competencia internacional.

105. Puesto que ya se ha descartado esta solución, propongo, pues, al Tribunal de Justicia, con carácter subsidiario, que responda al órgano jurisdiccional remitente que un compromiso, aunque sea unilateral, [83] celebrado con un trabajador, que tiene por objeto que se cumplan las obligaciones de su empresario, y no que se satisfagan necesidades privadas, está directamente relacionado con el contrato de trabajo. En consecuencia, no se ha celebrado «fuera e independientemente de cualquier actividad o finalidad profesional». [84]

106. En el presente asunto, puesto que las circunstancias en que se celebró el acuerdo de garantía y su contenido deben llevar a considerar que forma parte integrante del contrato de trabajo, [85] cabe deducir de ello que depende de la actividad profesional de FD. A este respecto, la decisión del Tribunal de Justicia relativa a la exclusión de los contratos de trabajo del ámbito de aplicación de la Directiva 93/13/CEE [86] es susceptible de extrapolación. [87]

[82] A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente subrayó que, en el estado actual del Derecho positivo, el objetivo de protección de la parte débil, previsto en los considerandos 14 y 18 del Reglamento n.º 1215/2012, no se vería satisfecho si debiera admitirse que cabe oponer a un empleado de un grupo de empresas su relación laboral para excluirlo del beneficio de las normas de competencia aplicables a los consumidores, o, a la inversa, la falta de esa relación laboral para justificar la inaplicabilidad de las normas previstas asimismo en dicho Reglamento en interés de los trabajadores.

[83] Véase, por analogía, la sentencia de 14 de mayo de 2009, Ilsinger (C-180/06, EU:C:2009:303), apartado 51.

[84] Véase el punto 96 de las presentes conclusiones.

[85] Véase el punto 52 de las presentes conclusiones.

[86] Directiva del Consejo, de 5 de abril de 1993, sobre las cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores (DO 1993, L 95, p. 29).

[87] Véase la sentencia de 21 de marzo de 2019, Pouvin y Dijoux (C-590/17, EU:C:2019:232), apartado 32.

107. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia, con carácter subsidiario, que responda a la segunda parte de las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta planteadas por el órgano jurisdiccional remitente que un acuerdo de garantía que forma parte integrante de un contrato de trabajo, en virtud del cual una persona es responsable del cumplimiento de las obligaciones del empresario frente al trabajador, está comprendido en el concepto de «actividad profesional», en el sentido del artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 y del artículo 6, apartado 1, del Reglamento Roma I.

V. Conclusión

108. Habida cuenta del conjunto de consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral):

«Con carácter principal:

1) El artículo 21, apartados 1 y 2, del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, deben interpretarse en el sentido de que cabe calificar de "empresario" a una persona física o jurídica, domiciliada o no en el territorio de un Estado miembro, con el que el trabajador haya celebrado, no su contrato de trabajo, sino un acuerdo que forme parte integrante de dicho contrato, en virtud del cual dicha persona es responsable del cumplimiento de las obligaciones del empresario frente a este trabajador, cuando esta tenga un interés directo en la correcta ejecución del contrato. El órgano jurisdiccional remitente debe apreciar la existencia de ese interés directo de manera global, atendiendo al conjunto de consideraciones del presente asunto.

2) El artículo 6, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 debe interpretarse en el sentido de que debe excluirse la aplicación de las normas de competencia del Derecho nacional cuando se cumplen las condiciones de aplicación del artículo 21, apartado 2, de dicho Reglamento.

   Con carácter subsidiario, en el supuesto de que el Tribunal de Justicia considere que el litigio no está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 21, apartado 2, del Reglamento n.º 1215/2012:

3) El artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 y el artículo 6, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), deben interpretarse en el sentido de que el concepto de "actividad profesional" comprende el trabajo por cuenta ajena en una relación laboral.

4) El artículo 17, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 y el artículo 6, apartado 1, del Reglamento n.º 593/2008 deben interpretarse en el sentido de que un acuerdo de garantía que forma parte integrante de un contrato de trabajo, en virtud del cual una persona es responsable del cumplimiento de las obligaciones del empresario frente al trabajador, está comprendido en el concepto de "actividad profesional".»