

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La competencia judicial internacional en el caso de los trabajadores aéreos: los ecos Ryanair en España

Miguel BASTERRA HERNÁNDEZ*

RESUMEN: En el presente artículo se estudia la cuestión de qué órgano jurisdiccional ostenta la competencia en materia de contrato de trabajo en el caso de los trabajadores aéreos. Todo ello al hilo de la sentencia del Tribunal Supremo de España 24 enero 2019, Rec. 3450/2015, que, ya se adelanta, hereda la interpretación acuñada por el TJUE en su célebre sentencia de 14 de septiembre de 2017, *Nogueira y Moreno Osácar*, cuyo entramado argumental hace suyo nuestro Alto Tribunal.

Palabras clave: Competencia judicial, internacional, transnacional, contrato de trabajo, Ryanair.

SUMARIO: 1. Apuntes previos sobre la competencia judicial internacional. 2. Supuesto de hecho de la STS 24 enero 2019, Rec. 3450/2015. 3. Resolución del caso y conclusiones valorativas. 4. Bibliografía.

* Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante.

International jurisdiction in the case of air workers: Ryanair echoes in Spain

ABSTRACT: This article examines the question of which court has jurisdiction over labor contracts in the case of air workers. All this in line with the Judgment of the Supreme Court of Spain 24 January 2019, Rec. 3450/2015, which inherits the interpretation coined by the CJEU in its famous Judgment of 14 September 2017, *Nogueira and Moreno Osácar*, whose reasons endorses our High Court.

Key Words: Jurisdiction, international, transnational, working contract, Ryanair.

1. Apuntes previos sobre la competencia judicial internacional

Como se sabe, cuando los diversos elementos de conexión de un contrato de trabajo radican en países distintos se plantea, entre otras, la cuestión de cuál es el órgano judicial competente para resolver los eventuales conflictos que surgiesen entre las partes. En efecto, si la nacionalidad de las partes, su domicilio, el lugar de celebración del contrato y el de ejecución de los servicios se concentrasen en un mismo país, no surgiría conflicto alguno, pues, lógicamente, los tribunales competentes para pronunciarse sobre hipotéticos litigios serían siempre los de ese único Estado. El problema surge cuando, en cambio, los diversos elementos de conexión invocan Estados distintos, pues entonces ha de acudir a las normas de Derecho Internacional Privado para identificar cuál de los distintos países en concurso ostenta la competencia judicial para resolver el caso¹.

Así, el presente trabajo tiene por objeto abordar la referida cuestión al hilo de la sentencia del Tribunal Supremo de España 24 enero 2019, Rec. 3450/2015, que se pronuncia sobre cuál es el órgano jurisdiccional competente para calificar el despido de un tripulante de cabina de la empresa aeronáutica *Ryanair*; y donde, ya se adelanta, se asumen, por parte de nuestros tribunales internos, los criterios interpretativos sentados por la célebre sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017². Ahora bien, para abordar el análisis de este pronunciamiento del Tribunal Supremo con la debida claridad discursiva, parece necesario apuntar antes, siquiera brevemente, cuáles son las normas que determinan la competencia judicial en este tipo de supuestos.

Y, en este sentido, es el Reglamento 1215/2012, Bruselas I-bis³, el que recoge las reglas de conflicto por las que se dirime la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo; siempre y cuando, eso sí, el demandado tenga su domicilio en algún Estado de la Unión Europea, a

¹ A este respecto, véase TJUE 1 marzo 2005, *Andrew Owasu c. N.B. Jackson, que actúa con el nombre comercial "Villa Holidays Bal-Inn Villas" y otros*, asunto C-281/02.

² *Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair Designated Activity Company*, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.

³ Directamente aplicable por los tribunales españoles, dada su jerarquía normativa y la falta de necesidad de transposición por la normativa interna. A este respecto, A. TODOLÍ SIGNES, *La competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo*, en *Revista de Información Laboral*, 2016, n. 1, edición digital. Sobre las diversas cuestiones inherentes a la virtualidad del Reglamento Bruselas I-bis en nuestro ordenamiento jurídico, véase P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 132, 85-88.

excepción de Dinamarca⁴. Debe precisarse, ya en este punto, que tanto la STS Rec. 3450/2015 como la sentencia *Nogueira y Moreno Osácar* – de la que nuestra STS es *heredera* – se pronuncian *ratione temporis* sobre el Reglamento comunitario anterior, el Reglamento 44/2001, Bruselas I. Y es que, en efecto, con anterioridad al 10 de enero de 2015 esa era la norma aplicable para fijar la competencia judicial internacional. En cualquiera de los casos, lo cierto es que existe una suerte de *comunicación interpretativa*⁵, a cargo del TJUE, entre las sucesivas normas comunitarias que han regulado esta materia⁶. Lo cual, sumado a la práctica identidad de contenido y

⁴ Es importante precisar ya de entrada que, con un evidente espíritu tuitivo (J.F. LOUSADA AROCHENA, R.P. RON LATAS, *El contrato de trabajo internacional*, Lex Nova, 2013, 43), el art. 20.2 del Reglamento Bruselas I-*bis* dispone que «cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tenga su domicilio en un Estado miembro, pero posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que el empresario tiene su domicilio en dicho Estado miembro»; y el art. 21.2, incluso, permite que el trabajador demande al empresario domiciliado en un Estado ajeno a la UE «ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo»; todo lo cual, desde luego, amplía considerablemente el ámbito de aplicación del Reglamento Bruselas I-*bis*. Por otra parte, como se verá a continuación, el domicilio del demandado no solo es el criterio determinante a la hora de averiguar si se aplica el Reglamento Bruselas I-*bis* como norma de competencia judicial internacional, sino que, una vez se determinase que Bruselas I-*bis* es la norma conflictual de referencia, el domicilio del demandado va a constituir el foro general de competencia, conforme al cual las personas domiciliadas en un Estado miembro podrán ser demandadas ante los tribunales de dicho Estado miembro: *vid.* P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *op. cit.*, 91.

⁵ En palabras de M. MIÑARRO YANINI, *Contrato internacional y expatriados de Ryanair: ¿cuál es el lugar habitual de trabajo?* (comentario a STJUE *Nogueira y Moreno Osácar*, cit.), en *CEF – Trabajo y Seguridad Social*, 2017, n. 416, 171. En efecto, es lugar común en la doctrina científica asumir que no existen modificaciones sustanciales en cuanto a la finalidad y la dicción literal entre el Convenio de Bruselas de 1968 y los Reglamentos Bruselas I y I-*bis*: *vid.* L.F. CARRILLO POZO, *Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico (Desarrollos a partir de la Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017)*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 210, edición digital.

⁶ Que arrancarían con las interpretaciones extraídas por el TJUE al hilo del Convenio de Roma de 1968 (por lo que se refiere a la interpretación, a la luz de este Convenio, de la noción de *lugar habitual de prestación de servicios* – lo que ocupa un lugar central en este trabajo – *vid.* STJUE 13 julio 1993, *Mulox IBC Ltd c. Hendrick Geels*, asunto C-125/92, y las que a ella se remiten: STJUE 10 abril 2003, *Giulia Pugliese c. Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio*, asunto C-437/00, STJUE 27 febrero 2002, *Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd*, asunto C-37/00, y STJUE 9 enero 1997, *Petrus Wilhelmus Rutten c. Cross Medical Ltd*, asunto C-383/95) y que llegarían hasta nuestros días, con el vigente Reglamento Bruselas I-*bis*, pasando por el Reglamento Bruselas I; tal y como refrenda, sin ir más lejos, la propia STJUE *Nogueira y Moreno Osácar*, cit., § 46, cuyo análisis deviene pieza fundamental de este trabajo.

estructura en los Reglamentos Bruselas I y I-*bis*, por lo que se refiere a la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo, permite unificar los principales criterios y conclusiones, con independencia de qué “versión” del Reglamento Bruselas I se aplicase *ratione temporis*. Así pues, a lo largo de este trabajo se trenzarán, en el sentido expuesto, los artículos de Bruselas I y Bruselas I-*bis*, así como las conclusiones extraídas a partir de estos Reglamentos por el TJUE y nuestro TS.

Pues bien, de un modo muy sintético y de acuerdo a los objetivos propuestos para este trabajo, las reglas esenciales sobre competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo dispuestas por el vigente Reglamento Bruselas I-*bis* serían las siguientes.

En primer lugar, el empresario, por su parte, podrá demandar al trabajador, únicamente, ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en que tuviese su domicilio el propio trabajador; o bien ante aquellos otros órganos jurisdiccionales a los que las partes hubiesen atribuido competencia jurisdiccional, de forma voluntaria, a través de un pacto de sumisión⁷.

Sin embargo, resulta evidente que lo habitual en el seno de la relación laboral es que el sentido de la demanda sea el inverso, es decir, que el trabajador actúe como demandante y el empresario sea el demandado; y en este otro escenario existen diversas opciones. Así, en principio, el trabajador siempre podrá interponer su demanda ante los órganos judiciales del Estado miembro de la UE en que estuviese domiciliado el empresario; o, cuando el empresario tuviese su domicilio fuera de la UE, ante los órganos judiciales del Estado miembro en el que se estableciese la sucursal, agencia o establecimiento empresarial en que se hubiera generado el litigio.

Pero, además, con independencia de que el empresario estuviese domiciliado dentro o fuera de la UE⁸, el trabajador también podrá demandar al empresario, si así lo prefiere, *ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo, o ante el órgano jurisdiccional del último Estado miembro en que lo haya desempeñado*. Lo cierto es que tanto la STS Rec. 3450/2015 como la STJUE *Nogueira y Moreno Osácar* interpretan – ya se adelanta – de forma *expansiva* el concepto del *lugar habitual de prestación de servicios* a estos efectos; lo que, tal y como se analizará en las páginas siguientes, amplía considerablemente las prerrogativas procesales que se le abren al trabajador en virtud de este

⁷ A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*; P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *op. cit.*, 99-100.

⁸ En virtud del art. 21 del Reglamento Bruselas I-*bis*.

foro especial.

En cambio, si resultase imposible determinar el *lugar habitual de prestación de servicios*, el trabajador podría demandar al empresario ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en que se hubiese producido la contratación. Sin embargo, lo cierto es que la interpretación expansiva que – ya de forma tradicional – realiza el TJUE del *lugar habitual de prestación de los servicios* hace muy difícil que el juez que conoce del asunto sea incapaz de conectar el contrato con un determinado *lugar habitual* de trabajo; con lo que la incidencia del lugar de contratación, a efectos de determinar la competencia judicial, será muy secundaria y marginal.

Y, en cualquiera de los casos, siempre sobrevuela la posibilidad de que las partes, voluntariamente, atribuyesen, a través de los llamados *pactos de sumisión*, la competencia jurisdiccional a los órganos de un Estado distinto a los anteriores. En este punto habría que distinguir diversas hipótesis. Así, la sumisión pactada con posterioridad al nacimiento del litigio (ya fuese de forma expresa o tácita), siempre sería, en principio, válida; pues, entonces, no cabría presumir que el trabajador, como parte débil del contrato, se hubiese visto compelido a aceptar una sumisión que resultase contraria a sus intereses⁹. En cambio, sí parece razonable albergar más recelos frente a aquellos pactos de sumisión celebrados al inicio de la relación laboral – o en otro momento posterior al contrato pero anterior al nacimiento del litigio –, por lo que el Reglamento Bruselas I-*bis* supedita su validez a que en ningún caso se redujesen las alternativas de las que dispone el trabajador en virtud del propio Reglamento; de forma que el pacto de sumisión anterior al nacimiento del litigio únicamente podría añadir nuevos foros a los que, de entrada, se reconocen al trabajador demandante, pero nunca restringirlos o condicionarlos¹⁰.

Así pues, tras estas breves notas sobre las pautas generales de determinación de la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo, en el seno de la UE, puede ya analizarse la citada sentencia del Tribunal Supremo de España Rec. 3450/2015.

2. Supuesto de hecho de la STS 24 enero 2019, Rec. 3450/2015

En su sentencia 24 enero 2019, Rec. 3450/2015, nuestro TS resuelve un

⁹ A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*; R.M. RODRÍGUEZ ROMERO, *Trabajadores aéreos en el ámbito comunitario y su protección frente al dumping social intracomunitario. A propósito de la STJUE de 14 de septiembre de 2017*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, n. 47, 364-365.

¹⁰ Sobre estas cuestiones, *in extenso*, véase P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *op. cit.*, 93-96.

recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ryanair contra la STSJ de Cataluña 25 junio 2015, Rec. 1679/2015, en el que la cuestión litigiosa se reduce, en realidad, a la de qué jurisdicción nacional ostenta la competencia para calificar el despido de un trabajador de la compañía aérea, si la española o la irlandesa.

En efecto, el trabajador, extranjero con permiso de residencia y domicilio en España, prestaba sus servicios como tripulante de cabina en los aviones de la compañía aérea Ryanair, domiciliada en la República de Irlanda. El aeropuerto de base fue, durante toda la relación laboral, el de Girona-Costa Brava, pues los vuelos realizados siempre tuvieron como origen y destino final esa población. No obstante, las partes celebraron el contrato en Dublín, y en ese mismo acto suscribieron también un pacto de sumisión por el que se acordaba que la jurisdicción competente para resolver eventuales litigios sería, en exclusiva, la irlandesa – y siendo, igualmente la irlandesa la ley aplicable al contrato individual de trabajo –, ya que, tal y como se recogía por escrito en el propio contrato, «los aviones de la compañía Ryanair están registrados (matriculados) en la República de Irlanda, por lo que, en la medida en la que el trabajador desempeña su trabajo a bordo de estos aviones, su puesto de trabajo debe considerarse situado en la República de Irlanda».

Pues bien, el litigio que terminó por llegar al Supremo a través de un recurso de casación para la unificación de doctrina arranca con el despido disciplinario del trabajador, allá en el año 2013. Éste impugnó la extinción de su contrato ante el Juzgado de lo Social de Girona; que, en sentencia 21 julio 2014, At. 754/2013, declaró el despido procedente, absolviendo a la empresa de los pedimentos efectuados en su contra a este respecto. La cuestión es que, obviamente, el Juzgado de lo Social de Girona, con carácter previo a su resolución, se declaró competente para conocer del asunto, pese a la excepción de falta de jurisdicción que opuso Ryanair.

Así que esa, y no otra, es la reivindicación que promovió, en primer término, el recurso de suplicación que finalmente desestimaría la STSJ de Cataluña y, a consecuencia de ésta, el recurso de casación para la unificación de doctrina que el TS resuelve en la sentencia aquí examinada. Baste adelantar, por ahora, que Ryanair aportó, como pretendidamente contradictoria con la STSJ de Cataluña, la STS 30 diciembre 2013, Rec. 930/2013¹¹; instando al TS en su recurso de casación a que declarase la competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales irlandeses, por ser la República de Irlanda el país de su propio domicilio, el de la celebración

¹¹ Dándose la paradoja de que es, precisamente, esta STS la que toma como referencia el TSJ de Cataluña para fundamentar parte importante de su Sentencia ahora recurrida.

del contrato y el de la prestación de servicios, ya que los aviones eran de esa misma nacionalidad. Y el argumento aducido al efecto por la recurrente es que tanto la sentencia de instancia, primero, como la sentencia dictada en suplicación, después, incurrían en una infracción de los arts. 18 y 19 del Reglamento Bruselas I¹² a la hora de determinar la competencia judicial en este caso¹³; puesto que, según la postura de Ryanair, el lugar habitual de prestación de servicios era el propio avión – matriculado y registrado, como se sabe, en la República de Irlanda – y no el aeropuerto de base (Girona, en este caso), que únicamente representaría el lugar de embarque y desembarque de los vuelos.

3. Resolución del caso y conclusiones valorativas

Pues bien, antes de descender al fondo de la cuestión planteada, la Sala IV dirime, por mor del art. 219 de la LRJS, la admisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ryanair. Y, a este respecto, se declara que ni siquiera sería menester apreciar una divergencia entre los pronunciamientos de la sentencia ahora recurrida, STSJ de Cataluña, Rec. 1679/2015, y la alegada como contradictoria, STS Rec. 930/2013; pues, como es ya jurisprudencia reiterada¹⁴, la determinación de la posible competencia de los órganos jurisdiccionales españoles ostenta carácter de orden público, lo que obliga a la Sala a tomar una decisión al respecto, al margen de que concurriese o no la contradicción exigida por el art. 219 de la LRJS, incluso de oficio.

Por lo que se refiere al constructo argumental necesario para armar una resolución sólida a la cuestión planteada, el Alto Tribunal arranca con el análisis de la referida STS Rec. 930/2013, aportada como contradictoria

¹² Que, como ya se ha indicado, a los efectos interpretativos acuñados en esta STS, serían equivalentes a los arts. 20 y 21 del vigente Reglamento Bruselas I-*bis*.

¹³ En realidad, el recurso también plantea la posible infracción del Reglamento Roma I (593/2008), relativo a la ley aplicable al contrato individual de trabajo, pero las circunstancias del caso llevan a que el verdadero interés de la STS aquí estudiada bascule hacia la cuestión de la competencia judicial internacional. Sobre las diversas cuestiones inherentes a la ley aplicable al contrato de trabajo internacional me remito a un artículo de revista sobre este particular: M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *El contrato de trabajo en un contexto internacional: ley aplicable, desplazamiento temporal y orden público*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, n. 222.

¹⁴ Tal y como señala la propia STS Rec. 930/2013, cit. – que se alega por la recurrente como contradictoria –, y todas las que en ella se citan a este respecto: por todas, STS 10 febrero 2009, Rec. 2382/2007, STS 28 enero 2009, Rec. 2747/2007, y STS 29 junio 2006, Rec. 1147/2005.

por la recurrente. Y es que, como bien indica ahora la Sala, dicha STS partía de un supuesto de hecho bien distinto al presente, pues se trataba de un trabajador español que prestaba sus servicios como auxiliar de cabina para la misma Ryanair en el aeropuerto de Oslo, que era su base de operaciones, por lo que permanecía en Noruega los días laborables y solo volvía a España los de libranza. Y, así, en aquel supuesto, el TS resolvió que la competencia judicial no correspondía a los tribunales españoles, sino que la ostentaban los órganos irlandeses (por ser los del domicilio de la demandada) o, a elección del trabajador demandante, los noruegos (por ser los del lugar habitual de trabajo). De esta forma, queda claro que, en contra de lo que pretende esgrimir Ryanair en su recurso de casación para la unificación de doctrina, el TS, en su Rec. 930/2013, dictaminó que, en este tipo de supuestos, la *base aeroportuaria operativa* constituye el “lugar habitual de trabajo”, al ser donde se inicia, donde se desarrolla – durante las operaciones de tierra – y donde se termina la prestación de servicios, además de cubrirse siempre el espacio aéreo de dicho Estado en todo o en parte del recorrido; y, por ende, ese Estado en el que se encuentre sito el aeropuerto de base ofrece un foro judicial especial al trabajador. Esa, y no otra, es la conclusión que se infiere de la STS de 2013, mientras que el resto de especulaciones del recurso interpuesto por Ryanair contra la STSJ de Cataluña de 2015 no son sino, en palabras del propio TS, una “ficción”¹⁵.

¹⁵ En fin, sí resulta interesante aludir aquí, siquiera con fines dialécticos, a la STSJ de la Comunidad Valenciana 9 enero 2018, Rec. 3364/2017. Y es que esta otra sentencia sí resulta contradictoria con la STSJ de Cataluña, Rec. 1679/2015, cit. En fin, aunque, tal y como defiendo en este trabajo, mi postura doctrinal coincide, en esencia, con la interpretación del TS en su sentencia 24 enero 2019, Rec. 3450/2015, se exponen, a continuación, las deliberaciones del TSJ de la Comunidad Valenciana en la referida Sentencia, que sí recoge un razonamiento opuesto: Las circunstancias de este otro caso son perfectamente análogas a las de la STS Rec. 3450/2015, cit., si bien aquí el aeropuerto de base era Manises en lugar de Girona, lo que carece de relevancia. La cuestión es que el TSJ de la Comunidad Valenciana entiende que «el actor no desempeña su trabajo en el aeropuerto de Manises sino en una aeronave propiedad de Ryanair y de nacionalidad irlandesa, siendo indiferente que se salga de Manises y se vuelva a Manises puesto que su lugar habitual de trabajo es el avión y no el aeropuerto valenciano». Y, además, afirma que «la solución alcanzada no contraviene la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14-09-2017 que indica que el concepto de base constituye un indicio significativo para determinar el lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo». «Pero aunque así fuera, tal indicio no puede considerarse como determinante, sino ser valorado con el conjunto de circunstancias concurrentes a fin de determinar donde el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario, y este lugar de cumplimiento no es España sino una aeronave irlandesa». Todo lo cual lleva al TSJ de la Comunidad Valenciana a declarar la falta de competencia de los Tribunales españoles para conocer de la demanda.

Pero es que, tal y como refiere de seguido el TS, esta postura acerca de la incidencia de la *base aeroportuaria operativa* en la fijación de la competencia judicial internacional hereda la interpretación acuñada por el propio TJUE en su célebre sentencia *Nogueira y Moreno Osácar*, cuyo entramado argumental hace suyo nuestro Alto Tribunal en su sentencia de 2019.

Así, cabe partir de la interpretación *expansiva* del lugar habitual de prestación de los servicios que, de forma tradicional, efectúa el TJUE, ya sea en relación a la determinación de la ley aplicable al contrato individual de trabajo o, por lo que aquí interesa, a la fijación de la competencia judicial internacional¹⁶. Este es el sentido en el que discurre la referida STJUE 14 septiembre 2017, en la que la Corte de Luxemburgo resuelve qué órganos jurisdiccionales ostentan la competencia en el caso de varios trabajadores de distintas nacionalidades que prestaban sus servicios a bordo de los aviones de Ryanair que operaban los vuelos de salida y retorno al aeropuerto belga de Charleroi, donde los trabajadores comenzaban y terminaban su jornada y donde, incluso, se veían obligados a hacer guardias para cubrir eventuales necesidades del servicio. Y es que el TJUE identificó como lugar habitual de prestación de sus servicios el propio aeropuerto de Charleroi; pues, aunque el concepto de “base” recogido en el Anexo III del Reglamento 3922/91/CEE¹⁷ no sea directa y automáticamente equiparable al *lugar habitual de prestación de servicios*, sí constituye un indicio significativo para identificarlo, por ser ese el lugar en el que los trabajadores comienzan y terminan su jornada, en el que se hallan estacionados los aviones en los que sirven, en el que tienen conocimiento de las instrucciones empresariales y en el que – presumiblemente – habrían establecido su residencia durante el periodo de cumplimiento de su contrato.

En efecto, esa interpretación amplia y flexible del lugar habitual de prestación de servicios es la que resulta acorde al objetivo, declarado¹⁸, de proteger a la parte contratante más débil¹⁹. Pues recuérdese que el

¹⁶ Por todas, STJUE *Mulox IBC*, cit., y las que a ella se remiten: STJUE *Pugliese*, cit., STJUE *Weber*, cit., STJUE *Ratten*, cit. O, en este mismo sentido, por lo que se refiere ya a la ley aplicable al contrato de trabajo internacional, STJUE 15 marzo 2011, *Heiko Koelzsch c. État du Grand Ducado de Luxembourg*, asunto C-29/10, o STJUE 15 diciembre 2011, *Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*, asunto C-384/10).

¹⁷ Relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil.

¹⁸ Considerando 13 del Reglamento Bruselas I y, en idénticos términos, Considerando 18 del vigente Reglamento Bruselas I-bis.

¹⁹ A las STJUE antes citadas, cabría añadir aquí, con carácter específico a este respecto, STJUE 19 julio 2012, *Abmed Mahamdia c. República Argelina Democrática y Popular*, asunto C-154/11, y STJUE 10 septiembre 2015, *Holterman Ferbo Exploitatie BV y otros c. Friedrich*

trabajador, además del foro general del domicilio del demandado, podrá siempre acudir al foro especial conectado con el *lugar habitual de prestación de los servicios*; lo que, en los casos enjuiciados tanto en la STS 24 enero 2019 como en la STJUE 14 septiembre 2017, nos llevaría a la *base aeroportuaria operativa*. Y, así, al *ensanchar* la noción de *lugar habitual de trabajo* se mejorarían – tal y como apunta el TJUE con su interpretación – las prerrogativas procesales del trabajador, pues ese foro especial – ahora *ensanchado* – es el que le permite accionar contra su empresario con mayor facilidad y menores costes.

Por último, es cierto que el Reglamento Bruselas I (y I-bis) abre la posibilidad de celebrar pactos de sumisión, pero, como se sabe, éstos habrían de ser *posteriores al nacimiento del litigio*, o, en caso de ser anteriores al mismo, deberían *permitir al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos* de los previstos, de entrada, en el propio Reglamento²⁰. En cambio, la sumisión pactada en ambos casos (STS 24 enero 2019 y STJUE 14 septiembre 2017), que atribuía competencia exclusiva a los órganos jurisdiccionales irlandeses, era coetánea a la celebración del propio contrato mismo y pretendía restringir las prerrogativas del trabajador; por lo que carecía de efecto alguno.

De este modo, el Tribunal Supremo de España, en el mismo sentido que ya apuntara anteriormente la STJUE *Nogueira y Moreno Osácar*, determina que, de acuerdo a la opción ejercida por el trabajador, los tribunales competentes para resolver los conflictos en materia de contrato de trabajo son los del Estado en que se sitúa la *base aeroportuaria operativa*²¹, es decir, en este caso, los españoles²². Y, desde luego, tal postura es, a mi juicio,

Leopold Freiherr Spies von Büllesheim, asunto C-47/14.

²⁰ En este sentido, véase la ya citada STJUE *Mahamdia*.

²¹ Y es que, en efecto, puede hablarse de una *crisis del pabellón* como criterio de conexión, antes hegemónico, en el trabajo internacional a bordo de buques, lo que también podría extenderse al caso de las aeronaves, tal y como aquí se aprecia: *vid.* O. FOTINOPOULOU BASURKO, *¿Es necesario reformular el art. 7 de la LGSS ante la decadencia del criterio de la ley del pabellón como criterio de conexión de los sistemas de Seguridad Social de la gente de mar?*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2015, n. 5, 64. A este respecto, se comparten las valoraciones positivas expresadas al hilo del pronunciamiento de la TJUE, asuntos *Nogueira y Moreno Osácar*, cit.: *vid.* R.M. RODRÍGUEZ ROMERO, *op. cit.*, 373.

²² Resulta muy clarificador y contundente, a este respecto, el TSJ de Cataluña en su sentencia luego recurrida por Ryanair (Rec. 1679/2015, cit.) y que da pie a la consiguiente STS Rec. 3450/2015, cit., cuando afirma que «la existencia de la base de operaciones de la demanda en el Aeropuerto de Girona y la adscripción a la misma del trabajador, por más que los servicios no se presten en tierra y sí a bordo de la aeronave, permite concluir la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz y que habilita el fuero alternativo electivo que, con habilidad legal, elige el trabajador».

merecedora de una crítica del todo favorable, por ser la que mejor concilia el equilibrio entre seguridad jurídica y protección de la parte débil del contrato de trabajo, amén de ser la que, según mi consideración, se infiere de una interpretación concienzuda y sistemática de la normativa reguladora²³.

4. Bibliografía

- BASTERRA HERNÁNDEZ M., *El contrato de trabajo en un contexto internacional: ley aplicable, desplazamiento temporal y orden público*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, n. 222
- CARRILLO POZO L.F., *Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico (Desarrollos a partir de la Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017)*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 210, edición digital
- FOTINOPOULOU BASURKO O., *¿Es necesario reformular el art. 7 de la LGSS ante la decadencia del criterio de la ley del pabellón como criterio de conexión de los sistemas de Seguridad Social de la gente de mar?*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2015, n. 5
- LOUSADA AROCHENA J.F., RON LATAS R.P., *El contrato de trabajo internacional*, Lex Nova, 2013
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN P., *Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 132
- MIÑARRO YANINI M., *Contrato internacional y expatriados de Ryanair: ¿cuál es el lugar habitual de trabajo?* (comentario a STJUE 14 septiembre 2017, *Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair Designated Activity Company*, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16), en *CEF – Trabajo y Seguridad Social*, 2017, n. 416
- RODRÍGUEZ ROMERO R.M., *Trabajadores aéreos en el ámbito comunitario y su protección frente al dumping social intracomunitario. A propósito de la STJUE de 14 de septiembre de 2017*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, n. 47
- TODOLÍ SIGNES A., *La competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo*, en *Revista de Información Laboral*, 2016, n. 1, edición digital

²³ En contra, llegando a criticar que el TJUE, con su interpretación, «inventa un lugar de ejecución», con una creación artificial que se tilda de “trampantojo”: *vid.* L.F. CARRILLO POZO, *op. cit.*

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo