

EL CONFLICTO DE RYANAIR: UNA LECTURA DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

THE RYANAIR CONFLICT: A PRIVATE INTERNATIONAL LAW PERSPECTIVE

PILAR JUÁREZ PÉREZ

*Profesora Titular de Derecho Internacional Privado
Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0003-3044-5679

Recibido: 13.12.2018 / Aceptado: 15.01.2019

DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2019.4625>

Resumen: Los conflictos que a lo largo de 2018 enfrentaron a la compañía aérea Ryanair y sus trabajadores –tripulantes de cabina y pilotos– han evidenciado la complejidad de la determinación de un lugar efectivo de trabajo en este tipo de relaciones laborales, suscitando también dudas en cuanto a su ley rectora. La jurisprudencia comunitaria no da una respuesta indubitada a estas cuestiones, y la jurisprudencia española no es unánime en cuanto a su propia competencia judicial para resolver estos litigios. Asimismo, la práctica de contratación de la aerolínea a través de empresas de trabajo temporal ha levantado dudas sobre la legalidad de esta modalidad contractual, susceptible de encubrir prácticas de cesión ilegal de trabajadores.

Palabras clave: competencia judicial internacional, tripulación de cabina y pilotos, base de afectación, ley aplicable al contrato de trabajo, cesión ilegal de trabajadores.

Abstract: The conflicts that faced the airline Ryanair and its workers -cabin crew and pilots- throughout 2018 have demonstrated the complexity of determining an effective place of work in this type of labor relations, raising doubts as well its governing law. Community case law does not provide an undoubted answer to these questions, and Spanish case law is not unanimous with regard to its own jurisdiction to resolve these disputes. Likewise, the practice of contracting the airline through temporary employment agencies has raised doubts about the legality of this contractual modality, which could conceal practices of illegal assignment of workers.

Keywords: international jurisdiction, cabin crew and pilots, home base, illegal assignment of workers.

Sumario: I. El conflicto en cifras. II. El conflicto y sus antagonistas. 1. La compañía Ryanair. 2. Las empresas de contratación. 3. Los trabajadores de Ryanair y sus condiciones laborales. 4. Las asociaciones sindicales y su incipiente reconocimiento. III. La cuestión de la competencia judicial internacional. 1. La (imprecisa) regulación normativa sobre competencia judicial internacional. A) Decisiones que afirman la competencia judicial internacional de los tribunales españoles. B) Decisiones que niegan la competencia judicial internacional de los tribunales españoles. 3. El controvertido concepto de ‘base’: la STJUE de 14 de septiembre de 2017. IV. La cuestión de la ley aplicable. 1. La determinación de la *lex contractus* en la relación individual de trabajo. 2. La ley rectora de los contratos laborales en el caso Ryanair. 3. La tuitiva (y legefórista) interpretación de los tribunales españoles. V. Reflexión final: el futuro... en el aire.

I. El conflicto en cifras

1. En el verano de 2018 los trabajadores de Ryanair iniciaron una cadena de huelgas en Europa, que ante los nulos resultados a favor de sus reivindicaciones, se prolongaron a lo largo del otoño, resultando un considerable número de pasajeros afectados, debido al elevado índice de seguimiento de los paros. Éstos se iniciaron a finales de julio, en concreto los días 25 y 26, en Bélgica, España, Italia y Portugal, por iniciativa de los tripulantes de cabina de pasajeros (TCP) al servicio de la aerolínea. El éxito de la convocatoria extendió la huelga en un triple sentido: temporal, territorial y gremial. En agosto se unen los pilotos de Alemania, Bélgica, Holanda, Irlanda y Suecia, y las huelgas se multiplican a lo largo de septiembre y octubre, con graves acusaciones entre la compañía y sus empleados: por parte de la primera, de falsas denuncias y vulneración de los servicios mínimos; por parte de los segundos, de ínfimas condiciones laborales y coacciones para evitar que secundasen los paros¹. Y todo ello, generando una ola de damnificados ante la magnitud del conflicto, que ocasionó más de 25.000 cancelaciones de vuelos y afectó a más de un millón y medio de pasajeros, además de provocar una caída del 27 % en las cotizaciones bursátiles de la aerolínea, llevándola también a plantearse el cierre de algunas de sus bases².

2. Pese a que en el presente trabajo centraremos el análisis en los hechos descritos, hay que señalar que éste no es sino un episodio más de una larga historia de confrontación laboral, que desde hace años viene enfrentando a la empresa Ryanair y a sus trabajadores, bien de forma directa, bien -como en los últimos tiempos- representados por sus respectivos sindicatos. Al respecto, es relevante señalar que las organizaciones sindicales no fueron reconocidas por Ryanair como interlocutores hasta enero de 2017, fecha en que reconoció al sindicato de pilotos británico Balpa³, comenzando a abandonar su política de choque con las organizaciones sindicales, aunque con restricciones al margen comercial y sobre los interlocutores en la propia negociación. En la actualidad las organizaciones sindicales han adquirido un protagonismo notable en este conflicto, liderando y organizando las protestas y reivindicaciones de los trabajadores de la compañía, y asumiendo el diálogo con la compañía, si bien en España, con acusaciones de falta de voluntad real de reconocimiento⁴.

3. Como se dijo, el conflicto se desata en julio, con 500 vuelos cancelados y más de 100.000 pasajeros afectados por dichas anulaciones en los países donde se produjeron las primeras huelgas de tripulantes de cabina al servicio de la compañía⁵. A ello se suman en agosto los paros convocados por los pilotos en otros países europeos, que ocasionan la cancelación de casi 400 vuelos –cerca de un centenar, con origen o destino en España–, con 67.000 pasajeros afectados. La ampliación de los paros genera en la aerolínea la petición –insólita en otras épocas– de negociación con los sindicatos, pero ello no impedirá la extensión del conflicto, con una nueva convocatoria de huelga a finales de septiembre por parte de los tripulantes de cabina, que es llevada a cabo en Alemania, Bélgica, España, Italia y Portugal, provoca la cancelación de casi 150 vuelos. A la avalancha de reclamaciones por parte de los usuarios que tuvo que afrontar durante estos meses Ryanair, se suman las cuantiosas pérdidas en sus beneficios, que le llevan a recortar un 12 % su pronóstico anual de beneficios netos.

¹ Respecto a la última alegación, en España el Ministerio de Trabajo terminó dando la razón a los trabajadores, pues la investigación llevada a cabo por la inspección de Trabajo y Seguridad Social a raíz de los primeros paros concluyó que Ryanair había vulnerado el derecho de huelga de los tripulantes de las trece bases en las que opera, proponiendo sancionar a la compañía por la comisión de quince infracciones graves (“Trabajo acusa a Ryanair de ‘abuso de poder’ para ‘vulnerar’ el derecho de huelga de sus TCP”, *www.elEconomista.es*, 26 noviembre 2018)

² “Ryanair baja con fuerza en bolsa tras recortar previsiones por la huelga”, *Cinco Días*, 1 octubre 2018.

³ “Ryanair reconoce a un sindicato por primera vez en su historia”, *www.cerodosbe.com*, 30 de enero de 2018.

⁴ Así lo manifestó el responsable de Vuelo de USO Sector Aéreo a raíz de las reuniones y mediación convocadas por la Dirección General de Trabajo con ocasión del conflicto, señalando que en España Ryanair sólo se había sentado con los sindicatos obligado por dicho organismo, y denunciando que nunca había atendido las reuniones solicitadas, por considerar que la compañía quien debe elegir con qué personas de cada sindicato negocia (“Ryanair y los sindicatos de tripulantes de cabina retoman las negociaciones”, *www.elEconomista.es*, 2 de septiembre de 2018).

⁵ Fuente: Unión Sindical Obrera (USO) Madrid.

II. El conflicto y sus antagonistas

4. Evidentemente, en el núcleo del conflicto hay que situar a la compañía aérea Ryanair; a su lado, las empresas de contratación que operan para suministrarle trabajadores, tanto pilotos como tripulación de cabina. Frente a ellos, los trabajadores de la aerolínea, y acompañándolos, sus respectivos sindicatos, que como se ha dicho, han adquirido en los últimos tiempos un protagonismo inusitado hasta la fecha, dado el nulo papel de representación que tradicionalmente han tenido las asociaciones sindicales en la trayectoria de Ryanair, sistemáticamente ciega respecto a su existencia y operatividad.

1. La compañía Ryanair

5. La mercantil Ryanair es una compañía de nacionalidad irlandesa con domicilio en el aeropuerto de Dublín, fundada el 28 de noviembre de 1984 por Anthony Ryan, un empresario irlandés fallecido en 2007. Fue constituida como sociedad de responsabilidad limitada (*Ryanair Ltd.*) bajo la Ley de Sociedades (*Companies Act*) irlandesa de 1963. En mayo de 2016, al amparo de la Ley de Sociedades de 2014, se constituyó como sociedad de actividad designada (pasando a denominarse *Ryanair DAC*), lo que le permitía emitir obligaciones mediante oferta pública. Inscrita en el Registro Mercantil irlandés con el nº 104547, su objeto social es el siguiente: ejercer la actividad de compra, distribución, arrendamiento, almacenamiento, reparación, limpieza y conservación de aeronaves para el transporte de pasajeros o mercancías y el transporte por el aire, así como operar como agentes de viajes y adquirir oficinas y alojamiento necesarios para el negocio; y transportar personas y mercancías, entre otros cometidos. La empresa es titular de aeronaves registradas ante la Autoridad de Aviación irlandesa, y pertenece a la Asociación de Aerolíneas Europeas de Bajo Coste (ELFAA, *European Low Fares Airlines Association*). En la actualidad, al frente de la compañía se halla su consejero delegado, Michael O’Leary, cuya figura ha resultado enormemente controvertida y polémica, tanto por su adopción del modelo de bajo coste para la compañía como por la política de personal implantada en ella.

6. En sus inicios, Ryanair operaba únicamente vuelos entre Irlanda e Inglaterra, y en 1997 la desregulación de la industria aérea le permitió extender sus rutas a la Europa continental. Esta expansión, unida al incremento de sus políticas de tarifas bajas, convirtió a Ryanair en una de las aerolíneas con más usuarios, lo que en los últimos años se ha reflejado en una creciente apertura de nuevas bases y rutas aéreas. En la actualidad, Ryanair es la compañía aérea más grande de Europa, con una plantilla de 14.500 trabajadores –1.800 en España–, más de 100 millones de pasajeros anuales y 2.000 vuelos diarios que parten de 92 bases –13 situadas en España– y conectan más de 200 destinos en 37 países⁶. Este volumen de actividades explica fácilmente la enorme repercusión de este conflicto laboral, tanto para los usuarios como en los medios de comunicación, lo que explica que en septiembre de 2018 llegara a intervenir la Comisión Europea en los términos que veremos.

2. Las empresas de contratación

7. Junto a la compañía aérea se sitúan sus agencias de contratación, intermediarias en el reclutamiento de trabajadores para la aerolínea, tanto de tripulantes de cabina de pasajeros como de también pilotos. Del primer colectivo se ocupan las empresas Crewlink Ireland Limited⁷ y Workforce International Contractors Limited⁸.

⁶ <https://corporate.ryanair.com/>

⁷ La mercantil *Crewlink Ireland Limited* es una compañía de nacionalidad irlandesa, con domicilio social en Wicklow (Irlanda). Constituida el 5 de junio de 2008 como agencia de reclutamiento y empleo (“*recruitment and employment agency*”), su objeto social incluye también la formación de la tripulación de cabina para el sector de líneas aéreas (*cf.* STSJ Comunidad Valenciana de 9 de enero de 2018).

⁸ *Workforce International Contractors Limited* es una sociedad irlandesa domiciliada en Dublín, constituida en 1984 como parte del grupo *Dalmac Recruitment & Aviation*. En marzo de 2004 se establece como sociedad independiente y comienza a prestar servicios como agencia de empleo para Ryanair (*cf.* STS 30 diciembre 2013).

Del segundo, Brookfield Aviation⁹ y McGinley Aviation¹⁰, agencias proveedoras de servicios de pilotaje para Ryanair. Frente a la práctica habitual de las aerolíneas convencionales, que es la contratación directa de su personal, Ryanair acude reiteradamente a estas empresas de reclutamiento y empleo, que operan como intermediarias en la provisión del personal al servicio de la compañía¹¹. Estas agencias realizan labores equivalentes a las de las empresas de trabajo temporal en España¹² y ostentan la posición de codemandadas en los litigios entre la primera y sus trabajadores.

8. En alguno de dichos procesos, justamente esta cualidad de intermediaria laboral ha sido esgrimida por Ryanair para alegar su falta de legitimación pasiva. Argumento que ha sido rechazado judicialmente, por considerarse que no resulta en absoluto evidente ni clara la ajenidad de Ryanair a la relación laboral, “cuando es la receptora directa de sus servicios, como indica el contrato, incorporándose el trabajador a su proceso productivo, y cuando la intervención de la codemandada Workforce International es de mediación laboral, pudiendo responder a una simple política mercantil de externalización”¹³. De este modo, se rechaza el alegato de demanda fraudulenta por parte de Ryanair, que se consideraba “caprichosamente” codemandada, y se declara judicialmente su cualidad de empresario laboral, pese a la intervención de la agencia de empleo en la contratación.

9. Con independencia de esta vertiente procesal, la política de contratación de Ryanair ha sido reiteradamente denunciada y profundamente cuestionada, tanto por los propios trabajadores como por las instituciones públicas, que han apreciado indicios de posibles fraudes fiscal y a la Seguridad Social¹⁴. Como ejemplo, cabe citar la demanda presentada por el sindicato español de pilotos (SEPLA) ante la Audiencia Nacional por irregularidad en los contratos de los pilotos que tienen base en España. En ella denuncian el recurso sistemático por parte de Ryanair a contratistas y pilotos autónomos (‘falsos autónomos’), que prestan servicios a través de agencias de trabajo temporal, bajo condiciones laborales que en su opinión limitan condicionales fundamentales (vacaciones pagadas, bajas por enfermedad, permisos de maternidad, etc.), y a cambio proporcionan una notable reducción de costes para la empresa¹⁵. Una batalla también emprendida en nombre de los tripulantes de cabina por el Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Líneas Aéreas (Sitcpla), denunciando ante la Dirección General de la Inspección de Trabajo irregularidades en los contratos de los trabajadores adscritos a las bases de la compañía en Madrid e Ibiza, y celebrados a través de las agencias de contratación habituales de Ryanair¹⁶.

10. Este modelo de relación laboral utilizado -aunque no en exclusiva- por Ryanair ha sido además recientemente calificado de cesión ilegal de trabajadores por una Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 Santa Cruz de Tenerife, de 7 de septiembre de 2018¹⁷. La demanda fue presentada por un piloto asignado desde 2011 a la base del aeropuerto de Tenerife Sur, que solicitaba la declaración de su relación laboral con Ryanair y el abono de las cotizaciones sociales correspondientes a los siete años que había trabajado para la compañía irlandesa. Ésta se opuso, alegando la falta de jurisdicción de los tribunales

⁹ Constituida en 1993 y con domicilio en Epsom (Reino Unido), *Brookfield Aviation* es la principal proveedora de pilotos al servicio de Ryanair, operando como empresa mediadora, de forma que no se produce la contratación directa con la compañía aérea. Realiza también labores de provisión de personal para multitud de aerolíneas en todo el mundo (www.brookfieldav.com).

¹⁰ *McGinley Aviation* es una sociedad constituida en 2009 y domiciliada en Hampshire (Reino Unido), que provee de personal a treinta compañías aéreas, además de prestar servicios en tierra y de mantenimiento de aeronaves (www.mcginleyaviation.com).

¹¹ Hasta el punto de supeditar la vigencia del contrato de trabajo a la propia vigencia del contrato de la empresa Crewlink Ireland Ltd. con Ryanair para provisión de tripulación de cabina (STSJ Comunidad Valenciana de 9 de enero de 2018).

¹² STSJ Cataluña de 25 de junio de 2015 (AS\2016\365).

¹³ STSJ Madrid de 14 de diciembre de 2012 (JUR\2013\106190).

¹⁴ “Los pilotos de Ryanair se unen. Cuestionados los modelos de empleo atípicos”, *SEPLA News*, 25 septiembre 2017 (www.sepla.es).

¹⁵ “El Sepla abre una guerra judicial contra Ryanair por contratar pilotos como falsos autónomos”, *SEPLA News*, 8 febrero 2018 (www.sepla.es).

¹⁶ “Sitcpla presenta denuncias contra Ryanair ante la Inspección de Trabajo por irregularidades en los contratos”, *www.europapress.es*, 19 de noviembre de 2018.

¹⁷ N° procedimiento: 0000164/2017. Resolución: Sentencia 000303/2018.

españoles y negando además la existencia de relación laboral. Posponiendo ahora la primera argumentación para analizarla en un apartado *ad hoc* del presente trabajo, respecto a la segunda, la juez declara la existencia de una relación laboral plena, camuflada bajo la apariencia formal de relación mercantil.

11. El demandante había suscrito en 2009 un contrato de prestación de servicios de capitán con *Brookfield Aviation International Ltd.* para prestar servicios de piloto de un avión titularidad de la empresa Ryanair. Para la celebración de este contrato de prestación de servicios con Brookfield, se exigió al actor que constituyera una sociedad limitada en Irlanda, a través de una de las empresas de servicios contables aprobadas por Brookfield -la sociedad *Franylee*¹⁸-, requiriéndole también que se diera de alta como trabajador autónomo.

12. El demandante reclamaba el reconocimiento de su condición de personal laboral de Ryanair, pues sostenía que, *de facto*, realizaba su prestación de servicios en la cabina y con medios materiales de dicha empresa, limitándose Brookfield a abonarle la nómina, por lo que consideraba que estaba siendo objeto de una cesión ilegal de mano de obra a favor de Ryanair. De contrario, y junto a la mencionada alegación de falta de competencia judicial internacional, la aerolínea negó su relación laboral con el actor, argumentando que no había suscrito con él contrato laboral alguno. En su apoyo sostenía que únicamente tenía con Brookfield un acuerdo comercial para la provisión de servicios de pilotaje de sus aeronaves, abonándole el importe de dichos servicios y siendo dicha sociedad la que satisfacía la nómina del actor.

13. Se plantea así la disyuntiva de calificar la relación como laboral, y sometida por tanto a la legislación sobre trabajo, o como mercantil, no aplicándose en tal caso dicha normativa. Como ya adelantamos, el Juzgado determinó que sí existía relación laboral, habiéndose producido por tanto una cesión ilegal del trabajador. La conclusión toma como base el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que presume *iuris tantum* la existencia del contrato de trabajo “*entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel*”¹⁹.

14. Sobre este principio, la sentencia analiza si en el caso de autos concurren todos los elementos de la relación laboral. 1) El trabajo personal, prestado por una persona física e insustituible. Conforme a esta exigencia, no puede considerarse que exista relación laboral cuando es posible sustituir a una persona por otra sin necesidad de autorización del empresario. En el caso enjuiciado, se estima que concurre plenamente esta primera nota definitoria -*intuitu personae*-, pues el piloto no puede dejar de ir a trabajar y enviar un sustituto de su confianza sin comunicarlo a la empresa. El propio contrato con Brookfield establecía que una eventual sustitución debía notificarse al arrendatario con cuatro semanas de antelación al trabajo, y debía ser aceptada por el contratista (Brookfield) y el tomador (Ryanair). En caso de oposición, subsistía para la empresa de servicios la obligación de realizar el trabajo según lo programado. De dicha cláusula deduce la sentencia la indisponibilidad del actor para que su trabajo pudiera ser cubierto por tercera persona a su elección, y por tanto, el carácter personalísimo de su función. 2) La voluntariedad en el compromiso de trabajar. Consagrada por el artículo 1.1 ET, esta nota resulta común tanto al contrato laboral como al mercantil, por lo que aunque innegablemente concurre voluntariedad en el demandante, esta circunstancia no ayuda a esclarecer la naturaleza del contrato. 3) La ajenidad en el trabajo. Siendo uno de los elementos fundamentales de la relación laboral, concurre aquí plenamente, desde todas las perspectivas de apreciación: ajenidad en los frutos o resultado del trabajo (la atribución patrimonial recae en la empresa y no en quien ejecuta los servicios); en los riesgos (el actor no participa económicamente en los beneficios o pérdidas derivados de la explotación); en el mercado (el producto del trabajo no pasa directamente del trabajador al mercado, sino a través del empleador, que fija las condiciones al respecto); y en los medios de producción (todos los medios materiales necesarios para la eje-

¹⁸ Como elemento significativo, señalar que la propia Sentencia declara como hecho probado (nº 13) que la sociedad Franylee había sido sancionada por la Hacienda Tributaria Irlandesa por importe de 84.542 € en concepto de impuestos.

¹⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

cución son propiedad exclusiva de Ryanair). 4) Subordinación (o dependencia jurídica) como inserción en el círculo rector y organizativo del empresario. Entendido como el sometimiento del trabajador a los poderes empresariales, este elemento concurre aquí plenamente, al ser Ryanair quien programa el calendario de trabajo, establece las normas e instrucciones de ejecución, fija el lugar de trabajo y controla su cumplimiento, y obliga a vestir el uniforme y portar la acreditación identificativa de piloto de Ryanair, poseyendo facultades disciplinarias para su efectivo cumplimiento. 5) La retribución salarial. También concurre en la relación una contraprestación económica, al percibir el actor una retribución concreta por las horas de vuelo programadas y una prima anual por desempeño, evidenciando su subordinación a Ryanair y relación directa con la empresa.

15. Sentada así la concurrencia de una relación laboral, la sentencia declara la necesidad de determinar con qué empresa estaba laboralmente unido el actor, y de examinar si concurren las circunstancias que permitan declarar una cesión legal de trabajadores, *ex* artículo 43.2 ET²⁰. La respuesta es afirmativa, al entender que existe un acuerdo comercial, real y formal, entre dos empresarios, para que Brookfield proporcione a Ryanair “*pilotos que serán utilizados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial*”. A ello se une la existencia de un contrato simulado entre el empresario formal y el trabajador, pues éste sólo está vinculado con Brookfield por el abono de la nómina una vez que ésta factura a Ryanair los servicios prestados por él.

16. Tras declarar la sentencia en estos términos la cesión ilegal del trabajador, Ryanair anunció su intención de presentar recurso de suplicación ante el TSJ de Canarias, por lo que habrá que seguir la evolución del pronunciamiento aun no firme. Sin perjuicio de lo cual, la decisión constituye un claro y descriptivo ejemplo de la utilización sistemática por Ryanair de trabajadores que prestan servicios a través de agencias temporales de empleo, un hecho no cuestionable por sí solo, pero sí cuando esconde una cesión ilegal y propicia la precariedad de las condiciones laborales, como vienen denunciando sistemática y unánimemente pilotos y tripulantes de cabina en los diversos países donde opera la aerolínea.

3. Los trabajadores de Ryanair y sus condiciones laborales

17. Principalmente reclutados a través del procedimiento descrito -aunque existen también contratos directos entre la aerolínea y el trabajador, que con frecuencia ha pasado por la modalidad anterior-, Ryanair cuenta hoy con más de 14.500 empleados, según su propia afirmación, si bien la expresión utilizada para describirlos es el de “*professionals*”, un término acaso deliberadamente ambiguo, a la vista de todo lo anterior²¹. Con independencia de lo cual, baste el dato, unido al hecho de que en España son 1.800 los trabajadores al servicio de la compañía, para dar una idea de la magnitud del problema y explicar la considerable repercusión obtenida por las reivindicaciones de los trabajadores en toda Europa. Las campañas de reclutamiento se realizan en los distintos países europeos, siendo habitual que los trabajadores sean asignados a los aeropuertos en los que opera Ryanair dentro de sus respectivos países de procedencia. Un dato que conviene dejar apuntado aquí, para recuperarlo más adelante en sede de competencia judicial, a raíz de la polémica jurídica en torno al concepto de base de afectación.

18. Por lo que respecta a las condiciones laborales de dichos trabajadores, los paros efectuados en nuestro país a lo largo de 2018 evidenciaron un sombrío panorama laboral, con acusaciones de ‘excesos’ de la compañía y ‘maltrato’ a sus trabajadores, que denuncian vulneración y no reconocimiento de derechos laborales básicos para el ordenamiento jurídico español²². Sus reivindicaciones y peticio-

²⁰ “En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”.

²¹ <https://www.ryanair.com/es/es/>

²² “Los tripulantes de cabina de Ryanair amenazan con huelga a partir de julio”, *www.sepla.es*, 29 de mayo de 2018;

nes pueden sintetizarse en una exigencia principal: la aplicación de la legislación laboral española a sus contratos de trabajo, sometidos unánimemente a la ley irlandesa mediante una cláusula contractual *ad hoc*, como se analizará más adelante. Además de esta elección del ordenamiento irlandés como *lex contractus*, otras cláusulas se repiten en los contratos firmados por los trabajadores que operan desde España para Ryanair, como se extraen de las decisiones dictadas por nuestros tribunales en estos litigios.

19. Entre las más relevantes, cabe enumerar las siguientes: los trabajadores están dados de alta en la Seguridad Social de Irlanda con arreglo al Reglamento 883/2004²³; tienen obligación de residir a una distancia no superior a una hora de trayecto hasta la base asignada, donde inician y finalizan su jornada laboral; el trabajo se desempeña a bordo de aeronaves propiedad de Ryanair y registrados en Irlanda, a las órdenes de la agencia de contratación y bajo supervisión del personal de Ryanair; los calendarios de trabajo y los programas de vuelo son confeccionados por la agencia en Dublín y comunicados por internet a los trabajadores; las cuestiones disciplinarias se tramitan asimismo desde su Departamento de Recursos Humanos y en caso de incidencia, se celebra una entrevista con el trabajador en dichas instalaciones -en presencia del supervisor de Ryanair-, donde se realizan también las entrevistas de trabajo y la contratación de los empleados; los contratos se redactan en inglés y los anuncios de empleo se publican desde la oficina de Dublín, donde también se revisan las solicitudes de vacaciones y licencias, enviadas *on line* por los empleados; los salarios son abonados por la agencia de contratación en las cuentas que los trabajadores deben abrir en Irlanda .

20. El personal al servicio de la aerolínea en España denuncia que estas condiciones laborales le generan considerables perjuicios e inconvenientes, toda vez que su vida cotidiana se desarrolla en nuestro país, con independencia de la jornada laboral a bordo de las aeronaves. Así, en caso de necesitar asistencia médica en nuestro país, al no pertenecer al sistema español de Seguridad Social, ya que cotizan y pagan sus impuestos en Irlanda, se ven obligados a realizar complejos trámites burocráticos como pacientes ‘desplazados’, lo que frecuentemente les lleva a suscribir un seguro sanitario privado. Esta adscripción a la Seguridad Social irlandesa tiene también como consecuencia que carecen en España de prestaciones por desempleo o jubilación. Junto a ello, el hecho de tener su nómina domiciliada en cuentas corrientes irlandesas, dificulta también su acceso en España a productos financieros, como la hipoteca, amén de otros perjuicios denunciados por las asociaciones sindicales, según se expone más adelante²⁴.

21. Asimismo, uno de las principales denuncias de trabajadores y sindicatos con ocasión de los paros efectuados en 2018 ha sido la utilización de los llamados ‘contratos cero horas’²⁵. Esta modalidad se emplea en la prestación de servicios a través de agencias temporales -no así en la contratación directa con Ryanair-, y establece la retribución del trabajador en función de sus horas de vuelo, sin fijar un salario básico y sin tener en cuenta la antigüedad del trabajador²⁶. En consecuencia, si durante un mes no vuela, no percibe remuneración alguna. Los afectados denuncian que ello les obliga a subsistir mediante sus ahorros, puesto que las horas de vuelo pueden variar enormemente en función de la temporada (“*un mes volamos 100 horas y al siguiente volamos 20*”²⁷). Para las asociaciones sindicales españolas, estas

“Contratos bajo legislación irlandesa y pagos sólo por horas vía ETT: los motivos de los trabajadores de Ryanair para ir a la huelga”, *www.eldiario.es*, 25 de julio de 2018; “¿Qué piden los trabajadores de Ryanair?”, *Diario El País*, 26 de julio de 2018.

²³ Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DOUE L núm. 166, de 30 de abril de 2004).

²⁴ *Vid.* página 28.

²⁵ “Los pilotos de Ryanair se unen...”, cit.

²⁶ Utilizada principalmente en Gran Bretaña, esta modalidad contractual no está, sin embargo, regulada en su legislación, sino que se articula a través de la autonomía negocial, mediante un acuerdo entre trabajador y empresario en virtud del cual éste no tiene obligación de garantizar un número mínimo de horas de trabajo a la semana, si bien el trabajador debe tener disponibilidad plena para prestar servicios cuando sea requerido para ello. El abuso de este tipo de contratación (cifrada en un millón de trabajadores empleados mediante esta fórmula) ha suscitado una considerable polémica en Gran Bretaña, evidenciando la necesidad de regularla y limitarla, habida cuenta de que empresas como McDonald’s someten al 90 % de su plantilla a esta modalidad contractual, utilizada incluso para el personal al servicio de Buckingham Palace y la Cámara de los Comunes (J. BAU, “¿Son abusivos los contratos de cero horas?”, *Cinco Días*, 7 de agosto de 2013).

²⁷ “Nuestros contratos son ilegales”, *Diario ABC*, 26 de julio de 2018.

cláusulas son nulas de pleno derecho, y deben tenerse por no puestas, al afectar a derechos indisponibles. Éstas son *grosso modo*, las circunstancias que propiciaron la oleada de huelgas de los trabajadores de Ryanair en 2018, donde, por primera vez, las asociaciones sindicales tuvieron un papel relevante.

4. Las asociaciones sindicales y su incipiente reconocimiento

22. En el conflicto de Ryanair, la historia de las asociaciones sindicales es también una crónica de lucha por lograr no ya sus reivindicaciones laborales, sino su propio reconocimiento por parte de la empresa, como interlocutores y representantes de los trabajadores. Esta exigencia formó parte de las reclamaciones presentadas desde los primeros paros por los tripulantes de cabina en nuestro país, reivindicación que igualmente hicieron suya los trabajadores de la aerolínea en Alemania, Bélgica, Holanda y Portugal²⁸. Como se dijo, pese a su creación en 1985, la compañía no ha reconocido a un sindicato como interlocutor válido hasta enero de 2018, distinción que recayó sobre el sindicato de pilotos británico Balpa, y que se produjo tras la amenaza de la primera huelga de pilotos de su historia, anunciada en diciembre de 2017 por pilotos de Gran Bretaña, Alemania, Italia, España y Portugal.

23. Desde entonces y hasta el momento presente son ya seis los acuerdos de reconocimiento de sindicatos firmados por Ryanair, en Reino Unido²⁹, Italia³⁰, Alemania³¹, Irlanda³², Portugal³³ y España³⁴. El primer fruto de este cambio de actitud por parte de la compañía aérea se materializó en octubre de 2018, con la entrada en vigor en Italia del primer convenio colectivo para los tripulantes de cabina, firmado entre Ryanair y los tres principales sindicatos de tripulación de cabina. Con una vigencia prevista de tres años -hasta el 31 de diciembre de 2021-, su interpretación y aplicación se someten a la jurisdicción y al ordenamiento italianos. Un logro de una entidad significativa, dado que la cuestión de la competencia judicial y la ley rectora de los contratos de trabajo ha sido el principal caballo de batalla de esta larga serie de conflictos.

24. De este modo, las asociaciones sindicales europeas han ido adquiriendo voz frente a Ryanair, o más bien elevándola, puesto que ya venían apoyando a sus trabajadores a título individual. Así ocurre en España, donde el sindicato Sitepla viene desde 2009 asumiendo la defensa un pequeño número de empleados en aspectos disciplinarios. Junto a esta organización, la Unión Sindical Obrera (USO) ha venido apoyando también las reivindicaciones de este colectivo³⁵. Ambos sindicatos españoles, junto con otras asociaciones sindicales europeas³⁶, tuvieron un papel protagonista en los conflictos iniciados en julio de 2018.

25. En consecuencia, 2018 quedará marcado en la historia de la aerolínea, además de por la conflictividad laboral, como fecha del inicio del reconocimiento de las asociaciones sindicales europeas por parte de Ryanair. En España se han reunido bajo la mediación de la Dirección General de Trabajo,

²⁸ “Ryanair, en huelga por no reconocer los sindicatos de trabajadores”, *Diario El Plural*, 26 de junio de 2018.

²⁹ *Unite the Union* (UNITE), constituido por la fusión de varios sindicatos británicos.

³⁰ Asociación Nacional Profesional de Aviación Civil (ANPAC), Asociación Nacional de Asistentes de Vuelo (ANPAV) y Federación Italiana de Transportes (Fit-Cis).

³¹ *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (Sindicato Unido de Servicios), conocido como Ver.di, es el segundo sindicato del país.

³² Fórsa, representante de los tripulantes de cabina, y su filial, IALPA (Irish Airline Pilots' Association), que representa a los pilotos.

³³ SPAC, sindicato de pilotos.

³⁴ Hasta el momento, sólo el sindicato de pilotos SEPLA, ha recibido esta ‘distinción’, que ha tenido como contraprestación su compromiso de retirar la demanda interpuesta por el sindicato ante la Audiencia Nacional donde reclamaba la aplicación de la legislación laboral española, dado que el acuerdo de reconocimiento incluye por parte de la aerolínea un compromiso en tal sentido para el año 2019 (“SEPLA y Ryanair firman un acuerdo de reconocimiento”, *SEPLA News*, 24 octubre 2018).

³⁵ De hecho, tanto USO como el Sitepla han denunciado ante la Inspección de Trabajo y por vía penal a la aerolínea irlandesa, su presidente, Michael O’Leary, y su director de personal, Eddie Wilson, por un presunto delito contra la libertad sindical (“USO presenta denuncia contra Ryanair por delitos de coacciones a los trabajadores”, *www.uso.es*, 18 de julio de 2018).

³⁶ UILTrasporti y FILT-CGIL, en Italia; SNPAC, en Portugal; CNE/LBC, Bélgica; y FNV, en Holanda.

mientras que en Italia e Irlanda se están firmando ya acuerdos con sindicatos de pilotos y tripulantes de cabina³⁷. Los sindicatos han asumido así las reivindicaciones de los trabajadores de la aerolínea, que no sólo exigen la aplicación de la legislación laboral española a sus contratos, sino también la celebración de elecciones sindicales.

26. Aun siendo un avance de gran trascendencia, esta paulatina admisión por parte de Ryanair del papel de los sindicatos no se ha visto exenta de críticas por las propias asociaciones sindicales, que lamentan que la compañía únicamente haya cambiado su férrea oposición a la interlocución con asociaciones sindicales tras una amenaza de huelga generalizada de pilotos a nivel europeo, y en España, que sólo haya aceptado reunirse con los sindicatos ante la presión de la Dirección General de Trabajo y el temor de reiteradas convocatorias de huelga. No obstante, creemos que sobre esta censura debe prevalecer el considerable paso adelante que constituye el citado convenio colectivo, ya en vigor en Italia. No sólo por el avance que implica respecto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores y el precedente que sienta, sino también porque constituye un indicio del significativo cambio de actitud de Ryanair, que durante años se ha negado a abandonar la ‘trinchera’ de los tribunales y el ordenamiento irlandeses.

5. El papel mediador de la Comisión Europea

27. Tras un convulso verano de huelgas, cancelaciones de vuelos, reivindicaciones de los trabajadores, acusaciones de la compañía y reclamaciones de los numerosísimos usuarios afectados, el 13 de septiembre las asociaciones sindicales implicadas en el conflicto se reunieron en Bruselas, a petición propia, con representantes de la Comisión Europea. En dicho encuentro, los sindicatos de España, Italia, Portugal, Bélgica y Holanda³⁸ solicitaron la actuación de la Comisión frente a lo que calificaron de “modelo perverso de Ryanair”, que ajeno a las reclamaciones efectuadas por sus trabajadores los meses anteriores, persistía en sus políticas de empleo, lo que a su juicio no sólo suponía un enorme perjuicio e indefensión para los trabajadores, sino que contribuía a precarizar el sector aéreo, al obstinarse en un modelo laboral copiado por otras aerolíneas³⁹.

28. En respuesta a su petición, el 26 de septiembre -dos días antes de una nueva jornada de huelga en cinco países de la Unión Europea, incluida España-, la comisaria de Empleo y Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, Marianne Thyssen, celebró una entrevista en la sede de la Comisión Europea con el consejero delegado de Ryanair. En ella, la comisaria exigió a Michael O’Leary el pleno cumplimiento de la normativa comunitaria, recordándole que el respeto de las leyes laborales “*no es algo que los trabajadores debieran tener que negociar ni deba hacerse de forma diferente de un país a otro*”, por lo que le conminaba a tomar medidas urgentes en este sentido. En un severo comunicado, la comisaria declaró que “*el mercado interior no es una jungla*” y tras afirmar que no estaba en absoluto en contra del modelo de negocio *low cost*, puntualizó que “*un gran éxito conlleva una gran responsabilidad*”, no siendo éste un debate meramente académico, sino directamente relacionado con los derechos laborales de los trabajadores⁴⁰.

29. Sobre este planteamiento, censuraba especialmente el sometimiento sistemático de los contratos laborales a la legislación irlandesa, en lugar de a la ley del país de residencia del trabajador. En su opinión, la normativa comunitaria no deja lugar a dudas sobre este punto, pues las reglas sobre el contrato de trabajo de las tripulaciones determinan claramente que el lugar que determina la legislación aplicable no es la aeronave, sino aquél desde donde los trabajadores “*salen por la mañana y regresan por la tarde, sin que el empleador tenga que cubrir los gastos*”. Con independencia del acogimiento que en el futuro tenga esta admonición, resulta llamativa su rotundidad, siendo así que la determinación

³⁷ “Ryanair y los sindicatos de tripulantes de cabina retoman las negociaciones”, *El Economista*, 2 de septiembre de 2018.

³⁸ Sicpla y USO (España); FILT-CGIL y Uiltrasporti (Italia); SNPVAC (Portugal); CNE/LBC (Bélgica) y FNV (Holanda).

³⁹ “Los sindicatos de Ryanair se reúnen el jueves con la Comisión Europea”, *Europa Press*, 11 de septiembre de 2018.

⁴⁰ “Commissioner Thyssen receives Ryanair CEO Michael O’Leary”, *European Commission. News*, 29 de septiembre de 2018.

del lugar de prestación de los servicios en el caso de los trabajadores de las compañías aéreas es una cuestión que ha enfrentado no sólo a las compañías con sus trabajadores, sino a los propios tribunales de justicia, que no terminan de alcanzar un consenso en este punto, como seguidamente se expone.

30. Desde una perspectiva de Derecho internacional privado, el conflicto de Ryanair exige realizar un doble análisis: en primer lugar, examinando la cuestión de la competencia judicial internacional, que también ha resultado controvertida en este asunto; y seguidamente, analizando la determinación de la ley rectora de los contratos de trabajo, aspecto que ha resultado el eje principal del conflicto. Ambas cuestiones han sido sometidas a diversas instancias judiciales españolas, con desigual respuesta en materia de competencia judicial internacional pero unánime pronunciamiento en el ámbito de la ley aplicable. Respecto al primer punto, los tribunales no acaban de coincidir en la afirmación o negación de su competencia judicial internacional para conocer de los litigios; pero respecto al segundo, no dudan en aplicar la legislación laboral española a dichos contratos, pese a la cláusula que determina el ordenamiento irlandés como *lex contractus*. A fin de ofrecer una visión lo más completa posible de dichos pronunciamientos, los siguientes apartados reflejan tales decisiones y sus argumentos, así como la más reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que también se ha visto involucrada en el conflicto.

III. La cuestión de la competencia judicial internacional

31. Como se ha visto, todo en el ‘caso Ryanair’ resulta conflictivo. Y la controversia alcanza hasta el propio planteamiento de la disputa, toda vez que las partes contienden incluso respecto a la determinación de los tribunales competentes para dirimir sus diferencias. Como también se adelantó, en España esta falta de consenso alcanza a los propios órganos jurisdiccionales, y así lo evidencian los divergentes pronunciamientos judiciales emitidos en nuestro país sobre este punto. Para una exposición clarificadora de ambas posiciones, estas resoluciones se exponen bajo el criterio de su conformidad u oposición a la competencia de los tribunales españoles en este asunto. Y ello, tras realizar un somero recorrido introductorio por las normas comunitarias sobre competencia judicial aplicables al caso.

1. La (imprecisa) regulación normativa sobre competencia judicial internacional

32. Esta cuestión debe ser expuesta desde la óptica del Reglamento (UE) n° 1215/2012, de 12 de diciembre, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Reglamento Bruselas I-bis)⁴¹. Las características del conflicto lo hacen aplicable a los eventuales litigios en los que pueda desembocar en caso de las partes no alcancen una solución consensuada. El Reglamento cubre las acciones judiciales ejercitadas a partir del 10 de enero de 2015, fecha de su entrada en vigor⁴², siendo concretamente aplicables las disposiciones de la sección 5ª del Capítulo II, dedicadas de forma específica y exclusiva al contrato de trabajo⁴³.

33. El objetivo de los foros recogidos en dicha sección es proteger al trabajador, parte débil de la relación contractual, mediante normas de competencia más adecuadas a sus intereses. En sede de competencia judicial, esta mayor favorabilidad se traduce en una finalidad clara: favorecer el acceso del trabajador a los tribunales que le resulten más “cercaños”⁴⁴. Con este propósito, el Reglamento establece

⁴¹ DOUE L núm. 351, de 12 de diciembre.

⁴² Y fecha, correlativamente, de la derogación del su antecesor, el Reglamento (CE) n° 44/2001, de 22 de diciembre (DOCE L núm. 12, de 16 de enero de 2001), cuyas normas competenciales constituyen el fundamento jurídico de muchas de las resoluciones judiciales aquí examinadas.

⁴³ Tanto su antecedente como el Reglamento 1215/2012 contienen normas sobre contrato de trabajo que difieren notablemente de las reglas generales, precisamente por su finalidad tuitiva de la figura del trabajador, cuya aplicación requiere reglas interpretativas especiales (STJUE de 19 de julio de 2012, Asunto C-154/11, *Ahmed Mahamdia c. República Argelina Democrática Popular*, ECLI:EU:C:2012:491).

⁴⁴ A.L. CALVO CARAVACA y J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en *Derecho Internacional Privado*, volumen II, 18ª ed., Comares, Granada, 2018, p. 1145.

un régimen diferente según el trabajador ocupe la posición procesal de demandante o demandado. En el primer caso, las opciones para litigar son más amplias (art. 21), restringiéndose por el contrario las posibilidades del empresario cuando demande al trabajador (art. 22).

34. El artículo 21 recoge los foros al servicio del trabajador (apartado 1), extendiendo parcialmente su aplicación a los supuestos en que el empresario no tenga su domicilio en un Estado miembro (apartado 2). El precepto ofrece al trabajador demandante una doble posibilidad: los tribunales del Estado miembro donde tenga su domicilio el empresario (apartado a) y en otro Estado miembro, ante los órganos jurisdiccionales 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 (apartado b).

35. Estas dos alternativas se completan con sendas precisiones: para el foro del domicilio del empresario, estipulando que cuando éste no se encuentre en un Estado miembro pero el empresario posea en dicho territorio una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento, se le considerará domiciliado en tal lugar para todos los litigios derivados de su explotación (art. 20.2). Y respecto al foro del lugar de prestación habitual de los servicios, se prevé la eventualidad de que no exista tal lugar, por desempeñarse el trabajo en varios Estados, siendo en tal caso competente el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador. Cerrando este cuadro de foros de competencia, el apartado 2 del artículo 21 establece que si el empresario no estuviera domiciliado en un Estado miembro, se activan igualmente los foros del apartado b: *locis executionis* o en su caso, lugar de situación del establecimiento contratante. Como es obvio, la opción por una otra posibilidad procesal a la hora de interponer su demanda corresponde al trabajador, pues justamente en dicha facultad de elección reside la función tuitiva de esta multiplicidad de foros de competencia.

36. Y es que, aun suscitando dudas respecto a su efectividad real⁴⁵, no hay que perder de vista que el objetivo preeminente de esta regulación competencial es la protección del trabajador como parte débil de la relación contractual⁴⁶. Ésta es la justificación de que el foro del lugar de ejecución del trabajo o del lugar de contratación pueda operar incluso si el empresario no tiene su domicilio en un Estado miembro. Siendo así que tal domicilio es condición general de aplicación del Reglamento, de no establecerse esta previsión específica dichos supuestos quedarían fuera de su radio de acción, por lo que es de celebrar su inclusión en el texto⁴⁷. Pero como se ha dicho, más cuestionable resulta la eficacia tuitiva de las restantes disposiciones, que en esencia permiten al trabajador demandar a su empresario bien en el Estado de su domicilio o bien ante el país de ejecución del servicio y de la contratación laboral. El caso Ryanair así lo atestigua, pues los trabajadores han entendido que una mayor protección habría de venir de la mano de la jurisdicción española, lo que, dado el juego de las normas de competencia judicial, no ha sido siempre posible, al estimar nuestros tribunales su falta de competencia internacional.

37. Por su parte, el empresario demandante ve reducidas en el Reglamento sus posibilidades de litigar: sólo podrá presentar su demanda ante los tribunales del Estado miembro donde el trabajador tenga su domicilio. La razón de esta limitación procesal radica de nuevo en la tutela de los trabajadores, que explica también la designación de los tribunales de su Estado de domicilio como internacionalmente competentes⁴⁸, lo que ha sido calificado de “desarme empresarial” frente a la fuerza procesal del traba-

⁴⁵ En este sentido, *vid.* L.F. CARRILLO POZO, que afirma que “*lo que verdaderamente le beneficiaría [al trabajador] sería poder acudir a los propios, un forum actoris al estilo de lo que se brinda a los consumidores*” (“Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico. (Desarrollos a partir de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210/2018, parte Estudios, BIB 2018\10425).

⁴⁶ STSJ Cataluña de 26 marzo 2010 (AS\2010\1693), en Referencia al Reglamento 44/2001: “*La necesidad de tutelar al trabajador considerado parte débil de la relación jurídica justifica esta opción que se articula bien mediante la utilización de los foros próximos al trabajador bien limitando el juego de la autonomía de la voluntad o bien ampliando, sólo a la parte tutelada, las posibilidades de elección de tribunal internacionalmente competente*”.

⁴⁷ Sobre esta finalidad tuitiva respecto a consumidores y trabajadores, *vid.* Considerando 14 del Reglamento 1215/2012.

⁴⁸ M. SABIDO RODRÍGUEZ, “Algunas cuestiones que plantea en Dipr la tutela de los trabajadores afectados por reestructuraciones de empresas”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, (Marzo 2010), Vol. 2, N° 1, p. 250.

jador⁴⁹. Pero ello, claro está, a salvo del derecho del empresario a formular reconvencción ante el órgano jurisdiccional que conozca de la demanda inicial, a instancia del trabajador (art. 22.2).

38. Así planteadas las opciones procesales de trabajadores y empresarios, queda por mencionar una posibilidad común a ambos, contenida en el artículo 23 del Reglamento: la designación por las partes de la jurisdicción o tribunal internacionalmente competente. También aquí planea la orientación tuitiva del Reglamento, que sólo otorga validez -y por tanto prioridad sobre los anteriores foros- a los acuerdos de sumisión expresa que cumplan al menos una de las siguientes condiciones: ser posteriores al nacimiento del litigio, o permitir al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados por el propio Reglamento. La justificación de ambas exigencias resulta evidente: en el primer caso, garantizar que la cláusula de sumisión no haya sido impuesta *de facto* en el contrato de trabajo; en el segundo, evitar que los foros de protección reglamentariamente previstos puedan ser excluidos mediante un ‘acuerdo’ de sumisión procesal efectuado antes del nacimiento de la controversia, cuando la capacidad negocial del trabajador se halla más mermada⁵⁰.

39. En el conflicto que tratamos, se ha evidenciado como práctica constante la inclusión en los contratos de los trabajadores de Ryanair de cláusulas de sumisión nulas conforme a esta disposición⁵¹. Y ello por un doble motivo: no sólo eran anteriores al surgimiento del litigio -al estar insertas en el clausulado del contrato laboral- sino que otorgaban la exclusividad para conocer de eventuales demandas a los tribunales de Irlanda, siendo así que al ser el país del domicilio de la empresa, dicha opción procesal existía *ex artículo 21.1.a)*, no añadiendo una posibilidad nueva de litigar, según exige el Reglamento. La nulidad de esta cláusula contractual resulta evidente y así lo afirmó de forma rotunda el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 14 de septiembre de 2017⁵². Con anterioridad, los tribunales españoles también habían declarado sistemática y unánimemente su ineficacia, una coincidencia que, sin embargo, no se produce respecto a la cuestión de su propia competencia judicial internacional para conocer de las demandas presentadas por los trabajadores de Ryanair.

2. La (divergente) interpretación judicial española de la normativa comunitaria

40. En el momento actual no cabe afirmar que los tribunales españoles tengan una postura unánime en cuanto a existencia o no de su competencia judicial internacional para conocer de las reclamaciones planteadas por los trabajadores de Ryanair. Paradójicamente, el elemento último que utilizan para negar o afirmar la existencia de competencia judicial es el mismo: la existencia de una “base” en el territorio español. Un dato que algunos tribunales equiparan a los conceptos de ‘establecimiento’ e incluso de ‘domicilio’, utilizados por los Reglamentos comunitarios como foros de competencia judicial, mientras que otros órganos jurisdiccionales niegan su virtualidad como circunstancia determinante del lugar habitual de prestación de los servicios, adscribiéndose con ello a la doctrina de contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2017. Antes de examinar esta sentencia del TJUE en torno al concepto de base y sus implicaciones a efectos de competencia judicial internacional, interesa revisar las decisiones judiciales españolas que interpretan la normativa comunitaria sobre esta materia en el caso Ryanair. Resoluciones que, como dijimos, se han clasificado, *grosso modo*, en dos grandes grupos: las que defienden la existencia de competencia judicial y las que la niegan.

⁴⁹ P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, “Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 132, 2017, p. 99.

⁵⁰ STJUE de 19 de julio de 2012, asunto C-154/11, *Mahamdia*, cit.

⁵¹ Práctica que se repite con la inclusión de una cláusula que determina también la *lex contractus* mediante el siguiente tenor literal: “La relación laboral entre la empresa y usted se regirá en todo momento por las leyes en vigor y las enmiendas que puedan sufrir con el correr del tiempo del a República de Irlanda. Los Tribunales irlandeses tienen jurisdicción en todas las cuestiones relacionadas con el ejecución y rescisión del presente contrato” (Cfr. STSJ Madrid 14 de diciembre de 2012).

⁵² Asuntos C-168/16 y C-169/16, *Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd. y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair DAC* (ECLI: EU:C:2017:688): “una cláusula atributiva de competencia como la acordada en los contratos controvertidos en los asuntos principales no cumple ninguno de los dos requisitos fijados por el artículo 21 del Reglamento Bruselas I, por lo que no puede invocarse frente a los demandantes de dichos asuntos”.

A) Decisiones que afirman la competencia judicial internacional de los tribunales españoles

41. Cronológicamente, la primera decisión que encontramos en este sentido es la STSJ de Cataluña de 26 de marzo de 2010⁵³, que confirmó la competencia judicial de los tribunales españoles declara por el Juzgado de lo Social para conocer de la demanda presentada por una trabajadora contra Crewlink Ireland Limited, por lo que consideraba una ilegítima modificación sustancial de sus condiciones de trabajo: su traslado del aeropuerto de Gerona al de Kerry (Irlanda) como base de operaciones. El contrato de trabajo incluía una cláusula delimitando el lugar de trabajo mediante la siguiente consideración: dado que los servicios habían de prestarse a bordo de las aeronaves propiedad de Ryanair, y éstas se hallan matriculadas en Irlanda, tal es el Estado de desempeño del trabajo.

42. Frente a esta afirmación, la demandante alegaba que siendo el aeropuerto de Gerona el punto de inicio y destino final de los vuelos diarios, el lugar de prestación de los servicios era dicho aeropuerto, aduciendo además que en su horario de trabajo ('roster') aparecía como base de operaciones la de Gerona. La demandada negaba tal interpretación, aduciendo que la trabajadora no prestaba servicio alguno en tierra, sino exclusivamente en las aeronaves irlandesas, y que los horarios de trabajo, así como las instrucciones y órdenes, se creaban en Dublín y desde allí se emitían vía internet.

43. Ante tales alegaciones, tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ declaran que siendo Gerona el lugar de prestación de los servicios, la jurisdicción española posee competencia internacional para dirimir el litigio planteado, en aplicación del artículo 19 del Reglamento 44/2001, de 22 de diciembre. En esencia, el razonamiento que los lleva a pronunciarse en tal sentido es el siguiente: el contrato laboral adscribía a la trabajadora al aeropuerto de Gerona, base donde había operado desde su contratación hasta que fue trasladada por la decisión empresarial objeto de la demanda. Aunque los servicios se prestaban principalmente a bordo de las aeronaves, la trabajadora también desarrollaba algunas labores en tierra, recibiendo además sus instrucciones de trabajo directamente de la supervisora de Ryanair en el aeropuerto de Gerona, o por correo electrónico, al que accedía a través de los ordenadores situados en dicho aeropuerto. A juicio de ambas instancias, dichos elementos rebatían el contenido literal de la cláusula definitoria del lugar de trabajo contenida en el contrato laboral, y el argumento del país de matriculación de las aeronaves esgrimido en su apoyo por la demandada.

44. Se asienta así la competencia de la jurisdicción española sobre el foro del artículo 19.2.a) del Reglamento 44/2001, que faculta al trabajador para demandar al empresario ante los tribunales de un Estado miembro distinto al de su domicilio: el del lugar donde desempeñe habitualmente su trabajo o el último lugar en que lo hubiere desempeñado. Y ello, sobre la interpretación de que dicho lugar es el aeropuerto de salida y regreso del trabajador, donde también realiza sus obligaciones laborales y donde recibe las instrucciones de trabajo, lo que disminuye el peso de las labores realizadas a bordo de la aeronave como factor indicativo determinante del lugar de prestación de los servicios.

45. Aunque con un argumento distinto, en esta línea favorable a la competencia internacional de nuestros tribunales se inscribe la STSJ de Madrid de 14 de diciembre de 2012⁵⁴, que también con fundamento jurídico en el Reglamento 44/2001, declaró la competencia de los tribunales españoles para conocer de una demanda por despido presentada por un trabajador español domiciliado en Madrid frente a las empresas Workforce International Contractors Ltd. y Ryanair Ltd., revocando así la apreciación en sentido contrario de la juzgadora de instancia. La decisión del Juzgado de lo Social se basaba en el siguiente razonamiento: como los demandados tienen su domicilio en Irlanda, Estado miembro de la Unión Europea, ninguno de los tres foros de competencia recogidos en el Reglamento 44/2001 conducía a España: domicilio del demandado ("o, de ser persona jurídica, tenga sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento"⁵⁵), lugar habitual de prestación de los servicios ("o subsidiariamente, lugar del

⁵³ Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia núm. 2351/2010, de 26 de marzo (AS\2010\1693).

⁵⁴ Sala de lo Social, Sección 3ª, Sentencia núm. 995/2012, de 14 diciembre (JUR\2013\106190).

⁵⁵ Esta interpretación del Reglamento por parte del Juzgado de lo Social produce cierta perplejidad, pues parece confundir

contrato)⁵⁶, y sumisión de las partes. Sin embargo, el TSJ de Madrid cuestionó la primera exclusión, declarando que “*al no ser cuestionable que uno de los codemandados, Ryanair, tiene base en Madrid*”, el trabajador podía demandarlo en España.

46. Los hechos eran los siguientes: el demandante había prestado servicios para la empresa Workforce International con la categoría profesional de Auxiliar de Cabina desde 2007 en las aeronaves de Ryanair con base el Madrid. En 2010 las partes suscribieron un segundo contrato de trabajo temporal, de tres meses de duración, cuyo objeto era la prestación de servicios como Auxiliar de Cabina en las aeronaves de Ryanair con base en el Aeropuerto de Oslo. El contrato incluía un acuerdo de sumisión a la legislación irlandesa y a la jurisdicción de los tribunales de dicho Estado. El demandante recibía las instrucciones laborales desde Dublín, vía internet, y percibía su retribución a través de una cuenta corriente abierta en Irlanda. Dicha retribución era abonada por la sociedad WCI, que también cotizaba a la Seguridad Social por el demandante, quedando probado que la compañía carecía de oficinas en España. Las mismas cláusulas, objeto de la prestación y base laboral se mantuvieron en un tercer contrato, suscrito al finalizar el segundo, con duración hasta junio de 2013, pero en enero de 2011 la empresa Workforce comunica al trabajador su despido por lo que consideraba razones disciplinarias.

47. En el recurso de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia declaró indubitada la cualidad de empresario laboral de Ryanair, que en absoluto consideró ajena a la relación laboral con el trabajador, toda vez que era la “*receptora directa de sus servicios*”⁵⁷. Por el contrario, el Juzgado de lo Social había declarado que el empresario del actor no era la compañía aérea, sino la agencia de empleo codemandada -con sede en Irlanda-, lo que para el TSJ suponía acudir “*a un artificio*” que anticipaba la decisión de fondo. La proclamada condición de empresario de Ryanair por el TSJ, unida a la presencia en Madrid de una base de la compañía aérea, lleva al Tribunal a activar el foro del domicilio del demandado, en lo que consideramos una interpretación tan bienintencionada como excesiva, que le permite además activar el foro del litisconsorcio (art. 6.1) para extender su competencia a la agencia de contratación codemandada, con domicilio en la República de Irlanda.

48. Surge aquí la noción de “base” como elemento a dotar de contenido a efectos de determinar la competencia judicial internacional, una cuestión en absoluto resuelta jurisprudencialmente de forma inequívoca. En este caso, el TSJ de Madrid realizó una cuestionable equiparación con el concepto de domicilio empresarial, y como veremos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado sobre la cuestión, por lo que diferimos a su estudio las consideraciones oportunas. Respecto a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, hay que adelantar que fue casada por el Tribunal Supremo en una decisión que veremos en otro apartado, por adscribirse a la corriente que niega la competencia judicial internacional de los tribunales españoles en este tipo de litigios. Sin perjuicio de lo cual, resulta oportuno adelantar que en dicho recurso, el Ministerio Fiscal se mostró partidario -aunque “*con matices*”- de considerar que la compañía Ryanair pudiera ser demandada ante los tribunales españoles, “*a la vista de esa base de operaciones que mantiene el Aeropuerto de Madrid*”.

49. De lo visto hasta ahora se desprenden ya dos acepciones de un mismo concepto (“base”), ambas aptas para fundamentar la competencia judicial internacional de los tribunales españoles: como domicilio y como lugar de prestación de los servicios. Como domicilio resulta una interpretación des-

el foro del de domicilio del demandado, que opera cuando éste radica en un Estado miembro de la Unión Europea, con el de la “sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento”, que se aplica en defecto de dicho domicilio en la Unión Europea y precisamente por dicha causa, para permitir que el trabajador pueda presentar su demanda en un Estado miembro.

⁵⁶ Reproduce aquí el TSJ un error de fundamentación contenido en la sentencia de instancia y todavía presente en algunas decisiones españolas: buscar la competencia judicial en la normativa comunitaria y la LOPJ (art. 25) simultáneamente. Certo es que dicho precepto consagra el criterio de la celebración del contrato en territorio español, pero no lo es menos que su aplicación resulta subsidiaria del ordenamiento comunitario, que siendo de aplicación en este supuesto, elimina por completo cualquier posible juego de los foros de competencia contenidos en el artículo 25 LOPJ.

⁵⁷ En coherencia con ello, el TSJ califica de “*mediación laboral*” la intervención de la codemandada WFI, “*pudiendo responder a una simple política mercantil de externalización*”.

medida, cuestionable desde la definición que de domicilio social consagra el Reglamento 1215/2012 en su artículo 63 (art. 60 Reglamento 44/2001), que prima el deseo de atraer el conflicto hacia la jurisdicción española sobre el tenor literal del precepto⁵⁸. Como lugar de desempeño habitual de trabajo, abre la puerta a la labor judicial valorativa, sopesando *in casu* los elementos del contrato y las concretas circunstancias concurrentes, para otorgar más entidad a las labores desarrolladas en tierra que a las efectuadas a bordo de las aeronaves⁵⁹. En el ámbito que tratamos, esta interpretación debe considerarse acorde con la directriz interpretativa de la jurisprudencia comunitaria que se muestra partidaria de analizar este concepto en un sentido amplio, con el objetivo de proteger al trabajador⁶⁰. Otra cosa es que el lugar de prestación habitual de los servicios resulte, indubitada y automáticamente, la opción procesal más tuitiva, como finalmente habrá que cuestionar.

50. La siguiente resolución que encontramos en este recorrido cronológico por las decisiones españolas que defienden la competencia de nuestros tribunales para dirimir los litigios entre Ryanair y sus trabajadores es la STSJ Cataluña de 25 de junio 2015⁶¹, que confirmó la declaración de en tal sentido del Juzgado de lo Social nº 1 de Gerona. En esta ocasión, se trataba de la demanda por despido presentada por un trabajador extranjero residente en España, contratado como tripulante de cabina de pasajeros, primero por Crewlink Ireland Ltd. y cinco años después directamente por Ryanair, en calidad de Supervisor Junior de Atención al Cliente en cabina.

51. El segundo contrato contenía la cláusula ya vista respecto al lugar de trabajo, declarando que dado que los aviones de la compañía Ryanair están registrados en la República de Irlanda y desempeñaría su trabajo en estos aviones, su puesto de trabajo debía considerarse situado en dicho Estado. Asimismo, el contrato determinaba que el trabajador tendría su base principalmente en el aeropuerto de Girona -donde también residía- “o cualesquiera otros lugares en que la compañía razonablemente requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales”. También contractualmente se establecía una cláusula de elección de ley al ordenamiento irlandés y de jurisdicción a los tribunales irlandeses. Durante toda la vigencia del contrato de trabajo, el actor prestó servicios como auxiliar de cabina en las aeronaves de Ryanair con base en Gerona, es decir, los vuelos que realizaba tenían origen y destino en el aeropuerto de dicha ciudad. Su salario era abonado por la empresa en una cuenta bancaria abierta en una entidad de crédito con sede en la República de Irlanda, y la empresa demandada cotizaba a la Seguridad Social, efectuaba las retenciones fiscales e ingresaba los importes correspondientes al Estado irlandés.

52. Sobre estos datos, el TSJ ratifica la competencia afirmada por la sentencia de instancia. En aplicación del Reglamento 44/2001, y tras descartar la validez de la cláusula de sumisión a los tribunales de Irlanda, fundamenta su decisión el foro recogido en su artículo 19.2.b), aplicable a los supuestos en que el trabajador no preste sus servicios en un único Estado. Con un razonamiento algo difuso, el Tribunal considera que al no prestar el trabajador sus servicios solamente en tierra, sino también a bordo de la aeronave -matriculada en Irlanda- no existe un único lugar de trabajo, debiendo acudir al citado precepto, que establece en tal caso la competencia del tribunal “del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador”.

⁵⁸ Una interpretación expresamente rechazada por la STSJ Cataluña de 25 junio de 2015 (AS\2016\365), que tras puntualizar que dicho concepto de domicilio es solamente aplicable para los casos en los que se demande a empresas que no tengan su domicilio en un Estado miembro, recuerda que, conforme a la STJUE de 19 de julio 2012, asunto C-154/11, *Mahamdia*, cit., para la oficina de la compañía aérea en un aeropuerto español pueda ser considerada como “sucursal, agencia o establecimiento”, deben concurrir dos presupuestos: “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 esté dotado “de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz”.

⁵⁹ “La habitualidad concurre en aquel lugar en el que se concentra la parte más importante del quantum total del contrato” (STJCE de 27 de febrero de 2002, *Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd.*, asunto C-37/2000, Rec. 2002 I-02013).

⁶⁰ SSTJUE de 12 de septiembre de 2013, *Anton Schlecker c. Melitta Josefa Boedeker*, asunto C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551; y de 14 de septiembre de 2017, asuntos C-168/16 y 169/16, *Nogueira*, cit.

⁶¹ Sala de lo Social (Sección 1ª) núm. 4166/2015, de 25 de junio (AS\2016\365), comentada por C.M. GARCÍA MIRETE en *Revista Española de Derecho Internacional*, vol. 68/1, enero-junio 2016, pp. 191-193.

53. En el presente caso, considera la presencia de la base de operaciones de Ryanair en el aeropuerto de Gerona y la adscripción a ésta del trabajador permiten concluir la existencia “*de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz*”. Para el Tribunal, esta interpretación “*habilita el fuero alternativo electivo que, con habilidad legal, elige el trabajador*” y que otorga competencia para conocer del litigio a la jurisdicción española. De este modo, la decisión se basa en el concepto legal de ‘sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento’ tal como ha sido delimitado por la jurisprudencia comunitaria⁶². Vemos, por tanto, como esta decisión del TSJ de Cataluña llega a la misma conclusión que el TSJ de Madrid -la existencia de competencia judicial internacional de la jurisdicción española- pero por distinta vía, pues mientras éste determinó la presencia en España del domicilio de Ryanair, aquél rechaza dicha interpretación y vincula la competencia judicial española a la ubicación en nuestro país del establecimiento que empleó al trabajador.

54. Con el mismo resultado pero un fundamento jurídico diferente se pronuncia la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Barcelona de 22 de septiembre de 2017⁶³, que resolvió la demanda por despido presentada contra Ryanair por una tripulante de cabina de pasajeros adscrita al aeropuerto de El Prat y residente en Viladecans. La demandada opuso la excepción de falta de competencia judicial internacional del Juzgado con sus consabidos argumentos: la ubicación de su domicilio social en Irlanda, las aeronaves matriculadas en dicho Estado como lugar de prestación de los servicios, fijado así contractualmente, las cláusulas de elección de la ley irlandesa y sometimiento a los tribunales irlandeses, la confección en Dublín de las instrucciones y programaciones de vuelo, así como la gestión de personal, y el abono de los salarios en una cuenta corriente irlandesa.

55. Frente a ello, el Juzgado estimó que la determinación del lugar de trabajo habitual debía realizarse conforme al método indiciario en el sentido marcado por la STJUE de 14 de septiembre de 2017, que exige un análisis caso por caso. En el presente, los datos tomados en consideración por el juzgador fueron los siguientes: el domicilio de la actora se encontraba en Viladecans, conforme a su obligación contractual de residir a menos de una hora de distancia del aeropuerto de El Prat, donde radicaba la oficina de Ryanair donde se firmaba la entrada y salida de los trabajadores y prestaban sus servicios la supervisora de la base y las secretarías; las quejas de los pasajeros eran tramitadas por la empresa Lesma⁶⁴ contratada por Ryanair; el inicio y finalización de la jornada laboral se producía en el citado aeropuerto, las vacaciones y bajas médicas se solicitaban vía internet a Dublín, y -lo que resultó determinante- la trabajadora había cotizado durante el último año en Irlanda y España, tributando en nuestro país en concepto de renta de las personas físicas.

56. A estas circunstancias, el Juzgado aplica el concepto de ‘base’ objeto de la cuestión prejudicial resuelta por la STJUE de 14 de septiembre de 2017: “*lugar a partir del cual el personal de vuelo comienza sistemáticamente su jornada de trabajo y en el cual la termina, organizando en él su trabajo cotidiano, y cerca del cual los empleados, durante el período de cumplimiento de su contrato de trabajo, han establecido su residencia y están a disposición del transportista aéreo*”. Y conforme a la doctrina sentada en dicha decisión, estima que en el presente caso, la relevancia de la base como criterio de determinación del lugar habitual de prestación de los servicios no queda desvirtuada por otras circunstancias que lleven a entender que existen unos vínculos más estrechos con un lugar de trabajo distinto de esa ‘base’. La conclusión lógica de este razonamiento es considerar el aeropuerto de El Prat como lugar de prestación habitual de los servicios, y correlativamente, declarar la competencia judicial internacional de los tribunales españoles, y de dicho Juzgado en concreto, sobre la base del artículo 21.1.b).i) del Re-

⁶² STJUE de 19 de julio de 2012, asunto C-154/11, *Mahamdia*, cit.

⁶³ AS\2017\1977.

⁶⁴ *Lesma Handling Group* es una sociedad constituida en 2002 con domicilio en L’Hospitalet de Llobregat (Barcelona), es una sociedad cuyo objeto es la realización de servicios de Handling de pasajeros y representación de compañías aéreas, que actualmente opera en 25 aeropuertos españoles y presta servicios a 19 compañías aéreas, entre las que se encuentran Ryanair, y otras pertenecientes a la Asociación de Aerolíneas Europeas de Bajo Coste, como Jet2, Vueling o Wizz Air (<http://www.lesmahandling.com/>).

glamento 1215/2012, que consagra el foro del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo⁶⁵.

57. Esta decisión añade un tercer criterio para sentar la competencia judicial de los tribunales españoles en el caso Ryanair: a los ya utilizados foros del domicilio del demandado y del establecimiento empleador se suma aquí el foro del lugar de prestación habitual de los servicios. La intencionalidad de esta corriente interpretativa resulta clara -y loable-, pues trata de aplicar la normativa comunitaria sobre competencia judicial bajo la perspectiva del principio *favor laboratoris*, permitiendo al trabajador ejercitar su acción ante los tribunales más cercanos a sus intereses. Sin embargo, no obstante, igualmente manifiesto resulta el hecho de que la protección está directamente relacionada con la previsibilidad y la certeza, y tan variadas interpretaciones de una misma cuestión y datos fácticos convierten la determinación del tribunal competente en un proceso incierto y poco previsible, habida cuenta de que la disparidad de foros utilizados para ello.

58. Cerrando el bloque de decisiones judiciales españolas que afirman la competencia de nuestros tribunales en este asunto nos encontramos ya citada Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife de 7 de septiembre de 2018⁶⁶. Como se dijo, el primer motivo de oposición de Ryanair a la demanda del actor fue la falta de competencia judicial internacional de los tribunales españoles, dado que el trabajo se prestaba en el interior de la cabina de las aeronaves de su propiedad, cuyo pabellón es irlandés, y que la empresa carece de domicilio en España. La juzgadora acogió parcialmente la segunda alegación, admitiendo la inexistencia de domicilio, “agencia o delegación” en nuestro país, pero correlativa -y sorpresivamente- estimó que el centro de operaciones de Ryanair en el aeropuerto de Tenerife sí podía considerarse una “representación en España” por constituir “una sede de intereses efectivos” en nuestro país.

59. La sorpresa deriva del soporte jurídico que sustenta esta consideración, pues entiende la sentencia que dicho elemento encaja en el foro previsto en el artículo 25.1 LOPJ, que en materia de contrato de trabajo determina la competencia de los tribunales españoles cuando el demandado tenga “una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España”. Es evidente que este precepto no resulta aplicable al presente litigio, puesto que habiendo presentado el trabajador su demanda en febrero de 2017, la cuestión debía regirse por el Reglamento 1215/2012, que desplaza la normativa estatal en materia de competencia judicial internacional. Persistiendo en este error de fundamentación, la sentencia alega en su apoyo el artículo 155.3 LEC, que a efectos de actos de comunicación, permite designar como domicilio “*el lugar en que se desarrolle actividad profesional o laboral no ocasional*”. De nuevo encontramos aquí una base jurídica inapropiada, esta vez por dos razones: la utilización de nuestra ley procesal autónoma para determinar la competencia judicial internacional, y dentro de ella, el empleo de un precepto que no recoge un foro de competencia judicial, siquiera territorial e interna, sino que se trata de una norma instrumental destinada a facilitar los actos de comunicación inherentes al proceso⁶⁷.

60. Como último fundamento jurídico, la sentencia cita por fin la normativa comunitaria, si bien lo hace respecto al Reglamento 44/2001, ya inaplicable por razones cronológicas, y acude al foro de su artículo 19, que permitía demandar a los empresarios domiciliados en un Estado miembro ante el tribunal del lugar de prestación habitual de los servicios, criterio que reproduce el actual artículo 21.b).i) Reglamento 1215/2012. Además del afirmado ‘domicilio’ en España según lo visto, ya encuadrado su

⁶⁵ Además, de este fundamento jurídico, el Juzgado cae en la errónea práctica judicial española de seguir invocando el artículo 25 LOPJ, además de basar citar en apoyo de su competencia judicial internacional una norma sobre competencia territorial: el artículo 10.1 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁶⁶ *Vid.* página 4.

⁶⁷ Carácter instrumental que no empaña su trascendencia, dada la directa relación entre el cumplimiento judicial de las normas reguladoras de los actos de comunicación con las partes y el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 CE. Al respecto, *vid.* SSTC 77/1997, de 21 de abril (RTC 1997\77) y 216/2002, de 25 de noviembre (RTC 2002\216); y STS 231/2011, de 29 de marzo (RJ 2011\3022).

razonamiento en el marco comunitario, la sentencia considera que el trabajador realiza habitualmente su prestación en nuestro país sustentan su apreciación sobre el concepto de ‘base’ recogido en el Reglamento 8/2008, de 11 de diciembre de 2007, por el que se modifica el Reglamento 3922/91 del Consejo, en lo relativo a los requisitos técnicos y los procedimientos administrativos comunes aplicables al transporte comercial por avión⁶⁸. Además de establecer la obligación del operador de asignar una base a cada miembro de la tripulación (OPS 1.1090, art. 3.3.1), el Reglamento define el concepto de base como el “*lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina un periodo de actividad o una serie de periodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante*” (OPS 1.1095, art. 1.7).

61. Obviando la anterior confusión en cuanto a sus fundamentos de Derecho, aquí radica el verdadero sustento jurídico de la sentencia, que declara la competencia judicial de los tribunales españoles sobre la afirmación de que siendo el aeropuerto de Tenerife la base asignada por Ryanair al piloto demandante, procede considerar dicha base como el lugar de prestación habitual de los servicios. En apoyo de esta interpretación, señala que viene impuesta por el Reglamento 465/2012⁶⁹, que modificó el Reglamento 883/2004 añadiendo a su artículo 11 la siguiente previsión: “5. *“La actividad de un miembro de tripulación de vuelo o de cabina en el marco de una prestación de servicios de transporte aéreo de pasajeros o mercancías se considerará una actividad realizada en el Estado miembro en el que se encuentre la ‘base’ con arreglo a la definición que figura en el anexo III del Reglamento (CEE) no 3922/91”*. De este modo, la competencia de la jurisdicción española en litigios de estas características se asienta sobre una interpretación novedosa e incipiente, que ya ha sido objeto de análisis por el TJUE: la equiparación del concepto de ‘base’ delimitado por normas procedimentales sobre aviación comercial al concepto de lugar de trabajo habitual’ utilizado en sede de normativa competencial. Sobre la viabilidad de esta identificación se ha pronunciado el TJUE en los términos que veremos.

62. Como conclusión a este apartado que integra las decisiones españolas favorables a la competencia judicial internacional de nuestros tribunales, hay que reiterar la excesiva incertidumbre que en ellas concurre en cuanto a su fundamentación jurídica. Así, vemos cómo un mismo concepto, el de ‘base’, es susceptible de encajar en tres foros diferentes, según la acepción que le otorgue cada tribunal: el domicilio del demandado (STSJ Madrid 14 diciembre 2012), el lugar habitual de prestación de los servicios (SSJS Madrid 22 septiembre 2017 y Santa Cruz de Tenerife 7 septiembre 2018), y la ubicación del establecimiento que ha empleado al trabajador (STSJ Cataluña 25 marzo 2015). Criterios que, bajo la normativa actual, se corresponden con los foros recogidos respectivamente en los artículos 21.1.a), 21.1.b).i. y 21.1.b).ii. del Reglamento 1215/2012. Y presumiendo a todas las interpretaciones la intención de favorecer los intereses del trabajador, no deja de ser censurable la exagerada inseguridad que generan respecto a la necesaria previsibilidad que debe acompañar a los foros de competencia judicial internacional, como determina el propio Reglamento Bruselas I bis⁷⁰.

B) Decisiones que niegan la competencia judicial internacional de los tribunales españoles.

63. Por obvias razones de jerarquía judicial no seguimos aquí el mismo criterio cronológico anteriormente utilizado para analizar las decisiones incluidas en este segundo bloque. La primera de ellas debe ser la STS 30 diciembre 2013⁷¹, que como ya se adelantó, anuló la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 diciembre 2012. Cabe anticipar que el razonamiento que lleva al Tribunal Supremo a casar la sentencia fue su consideración de que ninguna de las empresas codemandadas (Workforce International Contractor Ltd. y Ryanair Ltd.) tenía domicilio social en España, sino en

⁶⁸ DOUE L núm. 10, de 12 de enero de 2008.

⁶⁹ Reglamento (UE) n° 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, por el que se modifican el Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n° 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004 (DOUE L núm. 149, de 8 de junio de 2016).

⁷⁰ “*Las reglas de competencia judicial deben presentar un alto grado de previsibilidad*” (Considerando 15).

⁷¹ Sala de lo Social (RJ\2013\8369).

otro Estado miembro. A su juicio, la existencia de una oficina de Ryanair en Gerona carecía de entidad suficiente para ser calificada de domicilio social. A mayor abundamiento, recuerda que el contrato de trabajo no se suscribió en España y la prestación de servicios se efectuaba fuera de nuestro país⁷².

64. A la vista de estos hechos, expone el Tribunal las opciones de litigar que, conforme al Reglamento 44/2001, se ofrecían al trabajador demandante, *ex* artículos 19 y 21. Entre ellas, descarta la capacidad del pacto de sumisión incluido en el contrato de trabajo (a la jurisdicción irlandesa) para alterar la regla general de competencia del artículo 19, puesto que dicho acuerdo no cumplía ninguno de los requisitos exigidos por el artículo 21 para otorgarle tal eficacia: ser posterior al nacimiento del litigio o permitir al trabajador formular su demanda ante un tribunal distinto al predeterminado legalmente. Siendo así que la sumisión había sido pactada con anterioridad al conflicto y remitía a los tribunales de Irlanda, domicilio de las empresas codemandadas, resulta evidente la ineficacia de la cláusula.

65. Quedarían, por tanto, las alternativas ofrecidas al trabajador demandantes por el artículo 19: los tribunales del Estado miembro del domicilio del demandado, y del lugar de desempeño habitual del trabajo, o en caso de no prestarse los servicios en un único Estado, el tribunal del lugar donde hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador. Como vimos, el TSJ de Madrid se había acogido a la primera opción, calificando de domicilio la base de Ryanair en el aeropuerto de Barajas y activando con ello el foro del domicilio del demandado. Pero el TS rechaza de plano esta interpretación, ante todo, porque “*resulta patente*” que la existencia de una base en el aeropuerto de Madrid no encaja en ninguna de tres acepciones de domicilio societario recogidas por el artículo 60 Reglamento 44/2001: sede estatutaria, administración central o centro de actividad principal. Junto a ello, recuerda el TS que tampoco cabe acudir a la asimilación entre domicilio y ‘sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento’ realizada por el artículo 18 Reglamento 44/2001, ya que dicho concepto de domicilio sólo resulta aplicable a los supuestos de empresas demandadas no domiciliadas en un Estado miembro, circunstancia que no concurría en el presente caso. Descartado así el foro del domicilio del demandado como criterio de competencia de los tribunales españoles, el Tribunal examina la siguiente posibilidad competencial ofrecida por el Reglamento 44/2001: el lugar de prestación habitual de los servicios laborales (art. 19.2.a).

66. Dado que el trabajador había prestado servicios en los aeropuertos de Madrid (junio 2007-marzo 2010) y Oslo (marzo 2010-enero 2011), entiende el TS que no concurre aquí este foro, toda vez que no existe un único lugar de cumplimiento de la obligación laboral que pueda tomarse en consideración para determinar el tribunal competente, y ello en aplicación de la doctrina contenida en la STJCE de 10 de abril de 2003⁷³. Hasta aquí su razonamiento resulta de todo punto lógico por literal, ya que la prestación laboral había tenido lugar, efectivamente, en dos Estados distintos. Pero al negar la competencia de la jurisdicción española, lo hace sobre un razonamiento contradictorio, o cuanto menos sorprendente, pues a continuación declara que “*la condición de ‘habitualidad’ de la prestación laboral concurre en el Estado de Noruega, país donde el trabajador había prestado servicios entre marzo de 2010 y enero de 2011, y donde tenía lugar el cumplimiento de sus obligaciones características*”.

67. La perplejidad radica en que los argumentos que llevan al TS a declarar que es Oslo el lugar de trabajo habitual bien podrían ser aplicados al trabajo en Madrid con idéntico resultado. Así, también

⁷² Como sentencia contradictoria en la casación unificadora, las demandadas alegaron la STSJ Cataluña de 28 febrero 2011 (AS\2011\2106), que declaró la incompetencia de los tribunales españoles para conocer de una demanda de despido interpuesta por tres trabajadores españoles contra una sociedad domiciliada en Malta (*Moonstone Shipping Ltd.*) para prestar servicios a bordo de un catamarán de vela propiedad de la sociedad maltesa. El TS rechazó la alegada contradicción, manifestando que aunque existían similitudes con el litigio planteado, concurría una diferencia esencial entre las sentencias comparadas: mientras que en el ‘asunto Moonstone’ la sociedad poseía su domicilio en Malta y carecía de oficinas en España, siendo el objeto del contrato de trabajo -aun suscrito en España- la prestación de servicios en aquel país, en el ‘asunto Ryanair’ pese a carecer la sociedad irlandesa de domicilio en España sí posee aquí una base -u oficina, según declara la sentencia recurrida- donde puede ser demandada a juicio de la resolución de instancia.

⁷³ Asunto C-437/00, *Giulia Pugliese c. Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio* (TJCE 2003\106).

en su aeropuerto tuvo lugar el cumplimiento de las obligaciones características del contrato laboral, se concentraba la parte más importante del *quantum* total del contrato⁷⁴, tenía el trabajador su centro de operaciones y cumplía principalmente sus obligaciones con respecto a la empresa⁷⁵. Y todo ello, durante un espacio de tiempo notablemente superior al período de prestación desarrollada en el aeropuerto de Oslo. A la vista de lo cual, resulta inevitable preguntarse por la interpretación que hubiera realizado el TS de haber concurrido un único destino, en lugar de los dos que concurrían en el asunto: ¿se habría considerado en tal caso el aeropuerto como lugar de prestación habitual de los servicios?

68. Excluida así la virtualidad del foro del domicilio del demandado y del lugar de prestación de los servicios para otorgar competencia a la jurisdicción española, y aun habiendo declarado que no cabe activar la tercera vía procesal, por no existir una prestación realizada en varios Estados, el Tribunal se detiene en el concepto de “sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento”, que en el marco del contrato de trabajo puede operar también como criterio de competencia judicial cuando el trabajador no presta sus servicios en un único Estado, a través del foro del establecimiento que lo hubiera empleado (art. 19.2.b) Reglamento 44/2001). Su respuesta vuelve a ser negativa y rechaza la posibilidad de activar este criterio pues, a su juicio, no puede considerarse la oficina de Ryanair en el aeropuerto de Madrid como una “sucursal, agencia o establecimiento” tal como ha interpretado este concepto la jurisprudencia comunitaria. En su apoyo cita la STJUE de 19 de julio de 2012⁷⁶, que a efectos de competencia judicial exige que en dichos elementos concurren dos presupuestos. El primero, la existencia de un centro de operaciones que se manifieste de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz, dotado de dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros, que no están obligados por ello a dirigirse directamente a la casa matriz. El segundo, que el litigio se refiera a actos relativos a la explotación de dichas entidades, o a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades. Siguiendo esta doctrina, estima el TS que tampoco concurren aquí dichos requisitos, por lo que tampoco el foro del artículo 19.2.b) habilita la competencia de los tribunales españoles para conocer del asunto a ellos sometido.

69. Agotadas así todas las posibilidades de litigar ante la jurisdicción española, el Tribunal estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Workforce International Contractors Ltd. y Ryanair Ltd., casa y anula la sentencia de suplicación impugnada, declarando la falta de competencia judicial internacional de los tribunales sociales españoles para conocer de la demanda de despido formulada. Como vemos, la sentencia en ningún momento se cuestiona la posibilidad de asimilar el aeropuerto asignado al trabajador al concepto de ‘base’ utilizado por la normativa comunitaria, al modo en que sí hacen otras decisiones. La ausencia se explica por lo novedoso de este planteamiento, que viene tomando fuerza en los últimos años frente a decisiones como la que acabamos de ver, negadoras de la facultad de los trabajadores del sector aéreo de acudir a los tribunales del país de su aeropuerto de destino, acaso en un intento de acercar dicha competencia judicial mediante un razonamiento que sortee los anteriores obstáculos.

70. Esta línea de rechazo de la competencia de los tribunales españoles para conocer de las demandas planteadas por los trabajadores al servicio de Ryanair se mantiene en la STSJ Comunidad Valenciana de 9 enero de 2018⁷⁷. De nuevo se dirime aquí una demanda presentada frente a las sociedades Crewlink Ireland Ltd. y Ryanair, esta vez por un trabajador español contratado por la primera en febrero de 2010 para prestar servicios a bordo de las aeronaves propiedad de Ryanair con la categoría profesional de agente de atención al cliente. El actor pernoctaba en Manises, en cuyo aeropuerto iniciaba y finalizaba su jornada laboral. Su trabajo se sometía a las órdenes de Crewlink Ireland y era supervisado por el personal de Ryanair. El contrato contenía las habituales cláusulas de elección de ley y jurisdicción competente, a favor del ordenamiento y los tribunales irlandeses respectivamente.

⁷⁴ STJCE de 27 de febrero de 2002, asunto C-37/2000, *Weber*, cit.

⁷⁵ STJCE 13 de julio de 1993, asunto C-152/92, *Mulox IBC Limited c. Hendrick Geels*, Rec. p. I-4075 .

⁷⁶ Asunto C-154/11, *Mahamdia*, cit.

⁷⁷ Sentencia núm. 33/2018, de 9 de enero (JUR\2018\115917).

71. Al acudir al Juzgado de lo Social nº 17 de Valencia, el demandante alegó que siendo el aeropuerto de Manises su base asignada de inicio y fin de su jornada laboral, éste era el lugar habitual de prestación de sus servicios. Pero ni en instancia ni en suplicación fue acogido este argumento, que al identificar dicho aeropuerto como lugar de prestación habitual de los servicios, pretendía hacer competentes a los tribunales de Valencia para conocer de su demanda, *ex* artículo 21.1.b).i. Reglamento 1215/2012. Y ello, a juicio del demandante, en aplicación de los criterios interpretativos sobre el concepto de ‘base’ establecidos por la STJUE de 14 de septiembre de 2017⁷⁸.

72. Pero para ambas instancias judiciales, esta identificación de la base asignada con el lugar de trabajo habitual no resultaba acorde a dicha doctrina, ni se deducía en absoluto de los términos del contrato laboral. El tenor literal de la cláusula cuya interpretación se discutía era el siguiente: “5. *Ubicación. Como las aeronaves del Cliente están matriculadas en la República de Irlanda y como Ud. realizará sus tareas en estas aeronaves, su empleo se basa en la República de Irlanda. Estará ubicado inicialmente en el aeropuerto de VLC y en cualquier otra ubicación o ubicaciones razonablemente requerida por la Compañía para el debido cumplimiento de sus tareas y responsabilidades (...)*”. En opinión del TSJ, la alegada interpretación de la cláusula no era más que una “*visión subjetiva*” del actor, que resultaba además contradictoria con la jurisprudencia comunitaria, en concreto con la alegada Sentencia de 14 de septiembre de 2017 y la Sentencia de 15 de marzo de 2011⁷⁹.

73. Dejando para el siguiente apartado la primera consideración -a fin de reflexionar sobre el uso del concepto técnico de “base” a efectos laborales-, nos detendremos ahora en la argumentación extraída por el TSJ de la segunda sentencia citada. En ella, órgano comunitario declaró que cuando el trabajo sea desempeñado en varios Estados miembros, el concepto de “*realice habitualmente su trabajo*” debe entenderse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador realiza normalmente su actividad profesional o, a falta de centro de actividad, el lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo. Para concretar dicho lugar, indica el TJUE que deben tenerse en cuenta los siguientes factores: lugar donde el trabajador recibe las instrucciones, lugar desde el cual se organiza su trabajo, lugar donde están situadas sus herramientas de trabajo, lugar donde se efectúa principalmente el transporte, lugar de descarga de la mercancía, lugar al que el trabajador regresa una vez finalizadas sus misiones.

74. El TSJ de Valencia extrapola este análisis al supuesto aquí planteado, aplicándolo a los siguientes hechos probados: las principales tareas encomendadas al trabajador eran seguridad, atención, ayuda y control del pasaje, tareas de embarque y suelo (incluyendo clasificación y anuncios), ventas a bordo, limpieza del interior de la nave, controles de seguridad y otras que la compañía le pudiera adjudicar; el demandante estaba dado de alta en la Seguridad Social de Irlanda; aunque pernoctaba en Manises, lugar de inicio y fin de su jornada laboral, desempeñaba su trabajo a bordo de aeronaves propiedad de Ryanair, a las órdenes de la empresa Crewlink Ireland; dicha empresa confeccionaba en Dublín los calendarios de trabajo, y comunicaba por internet los programas de vuelo; igualmente desde la sede de Dublín se trataban todas las cuestiones disciplinarias y se tramitaban las relativas a vacaciones y licencias; también allí se realizaban las entrevistas de trabajo y la contratación de los empleados, publicándose las ofertas de empleo desde la misma oficina en Dublín. A mayor abundamiento, recuerda el TSJ que los contratos estaban redactados en inglés, y los salarios se abonaban por Crewlink Ireland Ltd. en las cuentas titularidad de los empleados abiertas en Irlanda, a cuya Seguridad Social cotizaban.

75. En opinión del Tribunal valenciano, lo relevante es que el actor prestaba servicios a bordo de una aeronave de nacionalidad irlandesa, bajo las órdenes de trabajo emitidas desde Dublín y el régimen disciplinario desde allí impartido, con sometimiento a la legislación de Seguridad Social irlandesa, y percibiendo el salario en una cuenta titularidad del actor abierta en Irlanda. De estas circunstancias

⁷⁸ Sala Segunda. Asuntos C-168/16 y C-169/16, *Nogueira*, cit.

⁷⁹ Asunto C-29/10, *Heiko Koelzsch c. État du Grand Ducado de Luxembourg*, ECLI:EU:C:2011:151.

concluye el Tribunal que demandante no desempeña su trabajo en el aeropuerto de Manises sino en una aeronave propiedad de Ryanair y de nacionalidad irlandesa. A su juicio, resulta indiferente que salga de dicho aeropuerto y regrese al mismo a diario, puesto que su lugar habitual de trabajo es el avión y no el aeropuerto valenciano. Asimismo, declara que su decisión no contraviene la doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2017, como había afirmado el demandante, porque aun siendo cierto que el concepto de ‘base’ constituye un indicio significativo para determinar el lugar de desempeño habitual del trabajo, dicho elemento no es sino un indicio más, que debe ser valorado con el conjunto de circunstancias concurrentes, a fin de delimitar dónde cumple el trabajador la parte principal de sus obligaciones frente al empresario. Y ante las circunstancias del presente caso, para el TSJ resulta meridianamente claro que este lugar de cumplimiento no es España sino una aeronave irlandesa.

76. A la vista de lo cual, y como colofón de este recorrido por la aplicación jurisprudencial española de las normas sobre competencia judicial en materia de contrato de trabajo, procede ahora examinar la línea interpretativa más novedosa, sustentada por el tan mencionado concepto de ‘base’, que en España y otros países se han planteado los tribunales como posible elemento determinante del lugar habitual de trabajo en el marco de la prestación de servicios para las compañías aéreas. La razón de la novedad de este planteamiento acaso radique en la diferente redacción que el Reglamento 1215/2012 dio al foro del lugar habitual de trabajo: mientras que el Reglamento 44/2001 lo definía como el lugar “*en el que*” el trabajador desempeñare normalmente su trabajo, su predecesor lo define como el lugar “*en el que o desde el cual*” se prestan dichos servicios, en la línea marcada por el Reglamento 593/2008, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).

77. En nuestra opinión, es justamente la expresión “desde el cual”, que también acoge ya el Reglamento Bruselas I bis, la que ha sugerido la posible utilización del concepto de base aeroportuaria para dar contenido a dicho inciso. Una duda que resulta de todo punto lógica, al ser la base de operaciones del avión el lugar desde el cual el trabajador de la aerolínea presta sus servicios y al que regresa una vez realizada su labor. Y aunque la sentencia que seguidamente analizamos tuvo como objeto la interpretación del precepto anterior, la equiparación conceptual que dio origen a la cuestión prejudicial parece haber ganado peso bajo la nueva redacción del foro del lugar de trabajo habitual.

3. El controvertido concepto de ‘base’: la STJUE de 14 de septiembre de 2017

78. Dirime en esta sentencia el TJUE dos asuntos acumulados, C-168/16 y C-169/16⁸⁰, que resuelven sendas cuestiones prejudiciales planteadas por un órgano judicial belga, el Tribunal Laboral Superior de Mons (*Cour du Travail de Mons*), en el curso de dos litigios sustancialmente iguales, que suscitaron en el tribunal idéntica duda respecto a la competencia judicial internacional. El primero enfrentaba a varios trabajadores, de nacionalidades belga, portuguesa y española, con la compañía Crewlink Ireland Ltd., por quien habían sido contratados como personal de cabina para prestar servicios a disposición de Ryanair. En el segundo, la sociedad demandada era Ryanair Ltd., que había celebrado un contrato de trabajo con un nacional español para desarrollar funciones similares a los anteriores. A salvo de esta diferencia, los contratos presentaban notables similitudes, ubicando a todos los trabajadores en la base del aeropuerto de Charleroi y conteniendo las consabidas cláusulas de elección de la ley irlandesa y sumisión a sus tribunales. Los actores reclamaban diversas indemnizaciones a sus respectivos demandados ante la jurisdicción belga, y éstos opusieron idéntica alegación: la falta de competencia judicial de la jurisdicción belga para conocer de los litigios. En ambos casos, el Tribunal Laboral de Charleroi estimó dicha falta de competencia, siendo dichas decisiones recurridas ante el Tribunal Laboral Superior de Mons, que de cara a su resolución formuló la cuestión prejudicial ante el TJUE.

79. La cuestión jurídica giraba en torno al concepto de “*lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo*” recogido en el artículo 19.2.a) Reglamento 1215/2012. El tribunal belga

⁸⁰ Sala Segunda. Asuntos C-168/16 Y 169/16, *Nogueira*, cit.

preguntaba si dicha noción resultaba asimilable al concepto de “base” en el sentido del anexo III del ya mencionado Reglamento 3922/91, de 16 de diciembre, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil⁸¹. Como vimos, el concepto de “base” se define en la OPS (Operación de Vuelo) 1.1095 de su anexo III como el “*lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina uno o varios períodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante*”.

80. Adelantando la conclusión del TJUE, se declara contrario a dicha asimilación por dos razones: falta de remisión específica del Reglamento 1215/2012 al Reglamento 3922/91 y falta de identidad en cuanto a la finalidad de ambas normas. Declara el Tribunal que además de que el Reglamento 1215/2012 no se remite a la definición legal de base objeto de la cuestión prejudicial, tampoco “*persigue los mismos objetivos*”, puesto que la finalidad del Reglamento 3922/91 es armonizar las normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil. Pero esta consideración no impide que tanto el Abogado General como el Tribunal subrayen la relevancia del concepto de base de cara a la determinación efectiva del lugar a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo.

81. En esencia, el razonamiento es el siguiente: según la jurisprudencia del TJUE, la concreción del ‘lugar de desempeño habitual del trabajo’ debe basarse en un método indiciario, pues éste refleja mejor la realidad de las relaciones jurídicas⁸² y evita que el concepto se utilice como mecanismo para eludir obligaciones legales⁸³. Con este sistema se busca atender fielmente a las elementos característicos de cada actividad laboral, que en el caso de las relaciones laborales en el sector del transporte requiere tener en cuenta datos como el lugar a partir del cual se desempeña el trabajo, el lugar a donde se regresa una vez finalizado éste, el lugar donde se reciben las instrucciones sobre las misiones y se organiza el trabajo, y el lugar donde se encuentran las herramientas de trabajo⁸⁴. En supuestos como el presente, a estos elementos debe añadirse además el lugar donde estén estacionados los aviones a bordo de los cuales se desempeña habitualmente el trabajo. En este elenco de indicios, el concepto de ‘base’ analizado constituye tan solo una circunstancia más a valorar en la búsqueda del lugar real de prestación de los servicios, que en modo alguno puede ser directa y automáticamente equiparado a dicho lugar⁸⁵.

82. La premisa de la que parte el TJUE para negar esta equiparación resulta incuestionable desde el punto de vista jurídico: la sustancial diferencia de objetivos entre el Reglamento 3922/91 y el Reglamento Bruselas I bis. Sin embargo, sus argumentos en torno al método indiciario acaban siendo algo confusos: en un principio otorga al concepto de ‘base’ un papel significativo en la identificación de los indicios, mencionados; seguidamente, declara que la importancia de esta noción para identificar el lugar de desempeño habitual del trabajo sólo desaparece si en el caso concreto se aprecian elementos fácticos que evidencien unos vínculos de conexión más estrechos con un lugar de trabajo distinto de esa ‘base’; pero no termina de cerrar su razonamiento en los supuestos enjuiciados, puesto que no identifica cuáles son, *in casu*, las circunstancias que acreditan una vinculación más estrecha de los trabajadores con un lugar distinto al de su base⁸⁶.

⁸¹ DO L núm. 373, de 31 de diciembre de 1991.

⁸² Sentencia de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10, *Koelzsch*, cit., apartado 48.

⁸³ Sentencia de 27 de octubre de 2016, asunto C-290/15, *Patrice D’Oultremont y otros c. Région wallonne*, apartado 48 y jurisprudencia citada (EU:C:2016:816).

⁸⁴ Sentencias de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10, *Koelzsch*, cit., apartado 49; y de 15 de diciembre de 2011, asunto C-384/10, *Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*, apartados 38 a 41 (EU:C:2011:842).

⁸⁵ Una detallada exposición y análisis de los índices habitualmente empleados por la jurisprudencia europea a estos efectos puede verse en J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los Reglamentos europeos”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, (Octubre 2018), Vol. 10, Nº 2, pp. 488-496.

⁸⁶ Al respecto, afirma L. CARRILLO POZO que la aportación de esta decisión del TJUE es “*esencialmente delimitadora en negativo*”, lamentando que el Tribunal haya dejado pasar la oportunidad, mediante la reformulación de la cuestión prejudicial, de “*ofrecer una respuesta completa al problema de dónde pueden demandar los trabajadores del sector aeronáutico cuyo trabajo se desarrolla a bordo de un avión*” (*cf.* “Competencia judicial internacional...”, cit.).

83. Con independencia de la valoración que merezca este pronunciamiento, resulta claro que deja en manos de los tribunales laborales de los Estados miembros la concreción, caso por caso, del lugar de prestación habitual de los servicios en el trabajo aeronáutico. Una consecuencia que debe ser censurada, tanto por la excesiva inseguridad jurídica que genera como por la evidente contradicción con el principio de previsibilidad de soluciones que, desde el inicio, preside la normativa comunitaria sobre competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo⁸⁷. Desde esta perspectiva, hubiera sido preferible un pronunciamiento más contundente, en uno u otro sentido. En lo que a la posición española se refiere, esta decisión no despeja la ya vista disparidad de interpretaciones respecto a la competencia judicial internacional de nuestros tribunales en los litigios planteados por trabajadores que operan desde aeropuertos ubicados en nuestro país.

84. A nuestro juicio, resulta preferible la interpretación propuesta en este asunto por el Abogado General⁸⁸, tanto por la certeza jurídica que ofrece como por la lógica fáctica de sus razonamientos. Su argumentación parte de un hecho incuestionable: la imposibilidad de identificar un “lugar en el cual” los trabajadores de la aerolínea realizan la parte principal de sus obligaciones frente a los empresarios, dada la multiplicidad de tareas que llevan a cabo, en el aeropuerto de salida, a bordo del avión y en el aeropuerto de llegada. Sentado lo cual, sí considera factible la determinación de un “lugar a partir del cual” tales trabajadores cumplen sus principales obligaciones, y ello, sobre los hechos declarados probados por el tribunal remitente de la cuestión prejudicial.

85. En apoyo de esta interpretación, alude el Abogado General a los trabajos preparatorios del Reglamento Roma I, que ya indicaban que la inclusión de la expresión “el país a partir del cual” en su artículo 8.2 estaba específicamente -aunque no exclusivamente- dirigida al personal que trabaja a bordo de las aeronaves. Aun admitiendo la facultad de apreciación judicial de las circunstancias fácticas pertinentes para identificar este lugar, tanto la citada expresión, recogida ya en los dos textos comunitarios, como su intencionalidad deberían poseer más peso específico en dicha apreciación. En nuestra opinión, la regla general debería identificar en estos casos el aeropuerto de base con el lugar a partir del cual se realiza habitualmente el trabajo, en una suerte de presunción *iuris tantum* que admitiera ser destruida, pero únicamente por elementos que evidenciaran una vinculación notablemente superior con otro Estado, como podría ser la nacionalidad o domicilio coincidente de las partes en un mismo país, “y más claramente aun cuando además contratan en él”⁸⁹.

IV. La cuestión de la ley aplicable

86. Como se ha venido mencionando, los contratos suscritos entre los trabajadores y Ryanair -directamente o a través sus agencias de empleo-, incluyen sistemáticamente una cláusula de elección de ley que somete la relación laboral al ordenamiento irlandés. En este conflicto, la principal reivindicación de dichos trabajadores ha sido la aplicación de las condiciones laborales del país que consideran su lugar de trabajo: aquel donde se sitúa su aeropuerto de base. Ello plantea la cuestión de la ley rectora del contrato laboral, sometida a las reglas de determinación contenidas en el Reglamento 593/2008, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales⁹⁰. Conocido como “Roma I” por ser su antecedente

⁸⁷ STUE de 19 de julio de 2012, asunto C-154/11, *Mahamdia*, cit. (apartados 44 y 46). Como señala M.C. VAQUERO, lo único que deja meridianamente claro la STJUE de 14 de septiembre de 2017 es la confirmación del carácter residual del lugar donde esté situado el establecimiento del empleador y la negación de toda virtualidad jurídica a la nacionalidad de las aeronaves (“La determinación del lugar de ejecución de la prestación laboral del personal de vuelo como foro de competencia judicial internacional: (Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16: Sandra Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd. y Miguel José Moreno Osácar contra Ryanair Designated Activity Company), *La Ley. Unión Europea*, 2017, núm. 54, p. 6).

⁸⁸ Conclusiones (91 a 95) del Abogado General SR. Henrik Saugmandsgaard ØE, presentadas el 27 de abril de 2017, asuntos acumulados C168/16 y C169/16, ECLI:EU:C:2017:312.

⁸⁹ J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar habitual de trabajo...”, cit., p. 483.

⁹⁰ DOUE L núm. 177, de 4 de julio de 2008.

el Convenio de Roma de 19 de junio de 1980, que durante casi treinta años determinó la *lex contractus* en los ordenamientos de los Estados miembros⁹¹, este Reglamento obliga y se aplica a todos los Estados miembros excepto Dinamarca, donde continúa siendo aplicable el anterior Convenio⁹². En los restantes Estados miembros, la ley aplicable a los contratos internacionales celebrados después del 17 de diciembre de 2009 se determinará conforme al mecanismo del Reglamento Roma I, siendo indiferentes factores como la nacionalidad o el domicilio de las partes, dado su carácter universal o *erga omnes*.

87. Desde un punto de vista estrictamente jurídico, en el conflicto entre Ryanair y sus trabajadores, la cuestión de la ley rectora de la prestación laboral resulta aparentemente menos controvertida que el problema de la competencia judicial internacional, toda vez que la regulación vigente deja menos espacios de interpretación y discusión que la normativa vista anteriormente. No obstante, en realidad la ley aplicable a los contratos laborales constituye el eje central del problema, puesto que la pretensión última de los trabajadores es su equiparación a las condiciones laborales nacionales, objetivo que tratan de alcanzar litigando ante los tribunales de los mismos Estados, lo que convierte la competencia judicial en un mecanismo instrumental al servicio de tal fin.

1. La determinación de la *lex contractus* en la relación individual de trabajo

88. El Reglamento Roma I somete la designación de la ley rectora del contrato individual de trabajo al régimen del artículo 8, que introduce algunas peculiaridades respecto al régimen general del artículo 3, con la intención de proteger al trabajador, considerado parte débil de la relación contractual. A este objetivo responden los distintos puntos de conexión y limitaciones a la elección de ley contenidos en esta norma de conflicto. La regla general es que el contrato de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes (art. 8.1), manteniéndose así la autonomía de la voluntad como criterio prioritario de designación de la *lex contractus*, tal y como ocurre en el régimen contractual general.

89. Sin embargo, el mismo apartado establece una limitación a dicha elección de ley, al exigir que ésta no prive al trabajador de la protección que le otorguen las normas imperativas del ordenamiento que hubiera sido objetivamente aplicable, es decir, de no haber designado las partes la ley rectora del contrato. En consecuencia, la ley rectora del contrato podrá determinarse mediante el principio de libertad de elección, pero únicamente en el caso de que el trabajador obtenga el mismo nivel de protección que con la ley aplicable en defecto de elección.

90. En caso de no existir elección de ley, el artículo 8.2 determina que el contrato de trabajo se regirá por la ley del país en el cual, o en su defecto a partir del cual, el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. El mismo apartado puntualiza que no se considera que existe un cambio en el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país. Tal es el caso de los trabajadores temporalmente desplazados, cuyo régimen jurídico se somete a la normativa *ad hoc* contenida en la Directiva 96/71/CE, dirigida a regular la situación laboral de los trabajadores desplazados dentro del territorio comunitario en el marco de una prestación de servicios⁹³. Ésta no es una práctica inusual en el sector aeronáutico, donde con cierta habitualidad se producen ‘préstamos’ o cesiones de pilotos entre compañías, lo que implica un desplazamiento de su lugar de prestación de servicios⁹⁴.

⁹¹ El Convenio entró en vigor el 1 de abril de 1991, tras la ratificación de siete de los Estados parte del mismo, y en España, el 1 de septiembre de 1993 (BOE núm. 171, de 19 de julio de 1993).

⁹² A los efectos que tratamos, interesa destacar que Irlanda sí declaró desde el principio su intención de participar en la adopción y aplicación del Reglamento, entrando en vigor en dicho Estado cuando lo hizo con carácter general (artículo 3 del Protocolo sobre la posición del Reino Unido e Irlanda anejo al Tratado de la Unión Europea y al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. *Vid.* el Considerando 44 del Reglamento nº 593/2008, de 17 de junio)

⁹³ DO L núm. 18, de 21 de enero de 1997. Trasposición española en la Ley 49/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 1999).

⁹⁴ Como ejemplo reciente de esta práctica cabe citar el acuerdo firmado en julio de 2018 entre Iberia y la aerolínea china de bajo coste Spring Airlines, que faculta a los comandantes y pilotos de Iberia que lo soliciten volar temporalmente para la

91. Por su parte, el apartado 3 del mismo precepto contempla la eventualidad de que no sea posible determinar un lugar de prestación habitual del trabajo, en cuyo caso establece que la ley rectora del contrato será la del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador. Finalmente, el apartado 4 y último recoge una cláusula de excepción que permite modificar la ley designada *ex* apartados 2 ó 3: cuando las circunstancias del contrato evidencien que éste presenta una vinculación más estrecha con otro Estado –diferente al del lugar de trabajo habitual o de situación del establecimiento contratante-, será el ordenamiento de dicho país el que rija el contrato.

92. Con este sistema de determinación de la *lex contractus*, el artículo 8 pretende principalmente proteger a la parte débil de la relación, el trabajador, conciliando al mismo tiempo los intereses presentes en la misma. Así, el precepto consagra un sistema de autonomía *in favorem* basado en una conexión de proximidad⁹⁵, donde la elección por las partes de la ley rectora de la relación laboral queda condicionada a que no ofrezca al trabajador una menor protección que el ordenamiento objetivamente aplicable. Y ello porque en el ámbito del contrato de trabajo no existe una verdadera paridad en las condiciones de contratación, dada la desigualdad fáctica de las partes que a ella concurren⁹⁶.

93. Este procedimiento de designación de la ley rectora del contrato individual de trabajo se completa en el Reglamento Roma I con el mecanismo previsto en su artículo 9, que permite dar entrada a la aplicación de las llamadas ‘leyes de policía’. Según este precepto, una ley de policía es “*una disposición cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos, tales como su organización política, social o económica, hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato según el presente Reglamento*”. Sobre esta definición, el artículo 9 establece la una doble vía de entrada a dichas disposiciones imperativas: una imperativa y la otra, facultativa.

94. La primera se refiere a las leyes de policía del foro (art. 9.2), esto es, del tribunal que esté conociendo del litigio. Dicho órgano jurisdiccional dará entrada obligatoriamente a las disposiciones laborales imperativas vigentes en su ordenamiento, sea cual sea la ley rectora del contrato individual de trabajo. De aquí resulta fácil deducir que la cuestión del tribunal competente para conocer de los litigios laborales adquiere una relevancia añadida, al afectar directamente a la cuestión de la normativa aplicable a la relación individual de trabajo. Por su parte, la segunda vía faculta la entrada de las leyes de policía del país donde deban ejecutarse las obligaciones derivadas del contrato, dejándose su aplicación a la valoración judicial⁹⁷, que deberá tener en cuenta “*su naturaleza y su objeto, así como las consecuencias que se derivarían de su aplicación o de su inaplicación*” (art. 9.3).

95. La finalidad de este mecanismo resulta evidente: garantizar la aplicación al contrato de trabajo de un *standard* mínimo de protección, configurado por un ‘núcleo duro’ de normas de protección mínima, que no pueden ser eludidas por la aplicación al contrato de un ordenamiento distinto, ya sea el elegido por las partes o bien el designado objetivamente por la norma de conflicto reglamentaria⁹⁸. Ello

aerolínea asiática con sede en Shanghai (“Iberia acuerda con la aerolínea china Spring Airlines ceder algunos de sus pilotos”, *AeroTendencias.com*, 17 de julio de 2018).

⁹⁵ P. LAGARDE, “Le nouveau droit international privé des contrats après l’entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980”, *Revue critique de droit international privé*, t. 80, n° 2, avt.-juin 1991, pág. 318.

⁹⁶ Pese a su veteranía, al respecto resulta interesante el trabajo de E. ZABALO ESCUDERO, *El contrato de trabajo en el Derecho internacional privado español*, Bosch, Barcelona, 1983, donde la autora refleja la polémica doctrinal en torno al criterio de la autonomía individual como punto de conexión de la norma de conflicto, polémica donde se llega a cuestionar la validez de dicho criterio, negándola con base a la excesiva desprotección en que deja al trabajador (pp. 77 y ss.).

⁹⁷ Sobre esta cuestión, *vid.* L.F. CARRILLO POZO, “Tratamiento de las leyes de policía de terceros Estados. (A propósito de la sentencia del TJUE de 18 de octubre de 2016)”, *Bitácora Millennium DIPr*, Revista n° 5, 2017.

⁹⁸ Esta finalidad tuitiva no obsta para que el mecanismo haya sido objeto de críticas –en sede del Convenio de Roma de 1980, pero perfectamente extrapolables al régimen actual-, por generar una fuerte indeterminación del Derecho aplicable al contrato, dado el amplio margen de apreciación del juez respecto a la aplicación –y en tal caso, extensión- de la normas de terceros Estados (A.L. CALVO CARAVACA y J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contratos de importación y exportación de bienes culturales”, en *Homenaje al profesor Juan Antonio Carrillo Salcedo*, M. Vargas Gómez-Urrutia y A. Salinas de Frías (coords.), Vol.

plantea la espinosa cuestión de delimitar dicho núcleo duro de normas tuitivas, algo que los legisladores estatales a menudo no indican expresamente, lo que obliga a realizar un proceso de deducción a partir del contexto, contenido y finalidad de la norma.

96. En este sentido, como criterio de delimitación puede ser útil acudir a la mencionada Directiva 96/71/CE, que determina la ley aplicable en los supuestos de trabajadores temporalmente desplazados. Su artículo 3 establece un catálogo comunitario de normas mínimas, que tienen la consideración de disposiciones imperativas a efectos de la *lex contractus*⁹⁹. Y pese a lo restringido de su ámbito de aplicación -la prestación laboral realizada con ocasión del desplazamiento temporal del trabajador-, a los efectos que tratamos resulta ilustrativo examinar los ámbitos afectados por esta imperatividad. Conforme al precepto, estos ámbitos son concretamente: “a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso; b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas; c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias (...); d) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas; e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes; y g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación”.

97. Este catálogo debe completarse con los aspectos relativos a la seguridad social, lo que exige acudir al Reglamento 883/2004, de 29 de abril, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social¹⁰⁰. Aunque no sustituye a los sistemas nacionales por un sistema único europeo, fija unas normas comunes para proteger los derechos a prestaciones de seguridad social en el marco de la Unión Europea, así como en Islandia Liechtenstein, Noruega y Suiza. Como principios básicos, el Reglamento establece que sus beneficiarios están cubiertos por la legislación de un solo país, aquél donde satisfacen sus primas (principio de legislación aplicable única); poseen los mismos derechos que los nacionales del país donde están cubiertos (principio de igualdad de trato o no discriminación); se les garantiza el cómputo de anteriores períodos de seguro, trabajo o residencia en otros países a efectos del cálculo de sus pensiones (principio de la totalización de los períodos); y si tienen derecho a una prestación en metálico en un país, pueden percibir esta prestación aunque no vivan en dicho país (principio de la exportabilidad de las prestaciones).

98. A este elenco de aspectos hay que añadir los convenios colectivos, que son susceptibles de ser consideradas normas internacionalmente imperativas¹⁰¹, al tiempo que en el ordenamiento español, resultan indisponibles para los trabajadores (art. 3.5 ET). Ello afecta a la normativa sobre instituciones de representación de personal, que en el caso de España abarca tanto la representación sindical como la legal o unitaria. Pese a contar ambas con sustento constitucional (arts. 28.1 y 129.2 CE), el reconocimiento de las instituciones de representación de los trabajadores y su labor en defensa de sus intereses no se ha producido aún en nuestro país por parte de Ryanair, si bien sus gestos más recientes en este sentido parecen apuntar hacia una paulatina admisión generalizada del papel representativo y negociador de las asociaciones sindicales en todo el territorio europeo.

99. Desde la perspectiva de la ley aplicable al contrato de trabajo, este elenco de aspectos de la relación laboral debe quedar sometido a las normas mínimas de protección vigentes en cada Estado, con independencia de cuál sea la *lex contractus*. Sin embargo, en el caso Ryanair, surge una considerable dificultad aplicativa, puesto que su efectiva aplicación depende de dos circunstancias: el tribunal que

1, 2005, p. 284. Una incertidumbre considerada por algunos Estados incompatible con los estándares mínimos de seguridad y previsibilidad jurídicas, siendo el caso de Alemania, Luxemburgo, Irlanda, Portugal y el Reino Unido, que hicieron uso de la reserva prevista en el Convenio para no aplicar este mecanismo.

⁹⁹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - La aplicación de la Directiva 96/71/CE en los Estados miembros (COM/2003/0458 final).

¹⁰⁰ DOUE L núm. 166, de 30 de abril de 2004.

¹⁰¹ P. FRANCESCAKIS, “Y-a-t-il du nouveau en matière d’ordre public?”, *Travaux du Comité français de droit international privé 1966-1969*, París, 1970, p. 149.

conoce del asunto (art. 9.2) y el lugar de prestación de los servicios (arts. 8.2 y 9.3). Dos cuestiones que, como ya hemos visto, no resultan en absoluto pacíficas y exentas de dudas. Veamos ahora cómo se articula, en la práctica, el sistema de designación de la *lex contractus* establecido por el Reglamento Roma I respecto a los contratos cuyo objeto es la prestación de servicios para la aerolínea irlandesa.

2. La ley rectora de los contratos laborales en el caso Ryanair

100. Es notorio que la principal reivindicación de los trabajadores de Ryanair afecta al ordenamiento aplicable a sus condiciones laborales. En el caso de España, hasta el punto de haber condicionado la desconvocatoria de la huelga de tripulantes de cabina realizada en julio de 2018 a que la compañía se sometiera a la legislación laboral española¹⁰². Esta reclamación ha sido una constante en los conflictos entre Ryanair y sus trabajadores, tripulantes de cabina y pilotos, acaecidos en Europa a lo largo del año: la aspiración colectiva de regirse por la legislación laboral en el país donde operan.

101. Inicialmente, sólo las tripulaciones inglesas tenían contratos locales -sometidos al ordenamiento de su base de trabajo-, incluyéndose en los demás países la acostumbrada cláusula de elección de ley que designaba la aplicación “*en todo momento de las leyes en vigor y las enmiendas que puedan sufrir con el correr del tiempo del a República de Irlanda*”¹⁰³. En los últimos tiempos, esta reclamación ha sido acogida en algunos Estados por instancias judiciales y gubernamentales, que exigieron a Ryanair la aplicación de sus legislaciones locales, lo que llevó a la aerolínea a cerrar algunas de sus bases situadas en Francia¹⁰⁴, Dinamarca¹⁰⁵ y Noruega¹⁰⁶.

102. En España, los sindicatos han denunciado que el sometimiento a la legislación irlandesa supone una rebaja en los derechos laborales de los trabajadores, que no están sujetos al Estatuto de los Trabajadores ni a la Ley Orgánica de Libertad Sindical¹⁰⁷. En el caso de los trabajadores contratados a través de las empresas mediadoras, tampoco se les aplica la normativa española específica que exige la equiparación laboral de los trabajadores temporales y fijos, y otorga a los primeros el derecho a disfrutar de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les correspondería de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria¹⁰⁸. La legislación española considera condiciones esenciales las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos¹⁰⁹. La regulación irlandesa de estos aspectos laborales ha sido reiteradamente denunciada por los trabajadores de Ryanair en España, alegando que disfrutaban de menos días de vacaciones, carecen de ciertos derechos como permisos y bajas laborales, son remunerados únicamente en función de las horas efectivas de vuelo, etc.

103. Además de la rebaja de las condiciones laborales, el sometimiento de los contratos al ordenamiento irlandés tiene consecuencias prácticas de otra índole. La obligación de cotizar a la Seguridad Social irlandesa supone que los trabajadores no tienen derecho a desempleo ni a una prestación por jubilación en España. Tampoco pueden acceder al régimen general de la sanidad pública, y en caso de que se vean obligados a acudir a ella, son tratados como desplazados y no se les asigna médico de cabecera.

¹⁰² “Sindicatos piden que Ryanair se someta a la ley española para evitar la huelga”, *Diario 20minutos*, 18 de julio de 2018.

¹⁰³ STS de 30 de diciembre de 2013, antecedente de hecho segundo.

¹⁰⁴ En 2011 Ryanair cierra su base en Marsella tras ser demandada por someter a sus trabajadores a la legislación irlandesa (“Ryanair ajusta su política laboral a golpe de sentencia”, *Diario El Mundo*, 22 de septiembre de 2018; “Ryanair anuncia que podría abrir nuevas bases en Francia”, *www.europapress.es*, 20 de septiembre de 2018).

¹⁰⁵ “Ryanair reta el modelo danés”, *Actualidad internacional sociolaboral*, nº 188, marzo 2015, pp. 123-127.

¹⁰⁶ “Ryanair. The world’s leading low-cost airline”, *MarketLine Case Study*, March 2012.

¹⁰⁷ Como ejemplos, se cita el hecho de que las bajas de paternidad no están remuneradas y las de maternidad son más cortas, amén de que el derecho a la huelga se encuentra muy limitado, al estar sujeto a condiciones y a la anulación judicial (“Ryanair y sus políticas, posible causa de paralización en verano”, *buckerbook Blog*, 26 de mayo de 2018).

¹⁰⁸ Artículos 6.2 y 11.1 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994).

¹⁰⁹ Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio por el que se desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (BOE núm. 192, de 12 de agosto de 1998).

Al no residir en Irlanda, estos trabajadores tampoco tienen derecho a sanidad en dicho Estado, lo que a menudo les lleva a contratar seguros sanitarios privados para paliar esta disfunción. Asimismo, el hecho de tener la nómina domiciliada en cuentas corrientes irlandesas genera otros inconvenientes, como la dificultad para acceder en España a productos financieros, como las hipotecas, o la de utilizar su nómina como aval en algún procedimiento administrativo.

104. Y todo ello, derivado de su sometimiento al ordenamiento irlandés a través de las cláusulas de elección de ley incluidas sistemáticamente en los contratos de trabajo. Ante todo, hay que señalar que dichas cláusulas son admisibles a la luz del artículo 8.1 del Reglamento Roma I, por lo que *a priori* no cabe considerarla nula como ocurre, por el contrario, con la cláusula de sumisión a los tribunales irlandeses, *ex* artículo 23 del Reglamento Bruselas I bis. Pero la clave de su eficacia radica, pues, en la efectiva observancia por dicha estipulación del límite recogido en el mismo artículo 8.1: que la elección de ley no prive al trabajador de la protección otorgada por el ordenamiento que hubiera sido objetivamente aplicable de no mediar dicha elección.

105. Es justamente en este aspecto donde radica la principal dificultad cognitiva, puesto que el precepto utiliza un sistema de determinación de la ley aplicable que resulta arduo aplicar a los trabajadores de Ryanair, a la vista de la polémica en cuanto a su lugar habitual de trabajo, descrita ya en sede de competencia judicial internacional. En efecto, el artículo 8.1 del Reglamento no permite que mediante la elección de la *lex contractus* se eludan la aplicación de las disposiciones tuitivas de la legislación aplicable conforme a sus apartados 2, 3 y 4. El apartado 2 designa la aplicación de la ley del país de realización habitual del trabajo, una cuestión que como hemos visto, resulta altamente polémica e incierta en el caso de los trabajadores al servicio de Ryanair.

106. Por su parte, y en defecto de lugar de prestación habitual, el apartado 3 determina la aplicación de la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador. Ninguna de las empresas mediadoras que realizan la contratación de los trabajadores para Ryanair posee oficinas en España, como ha sido declarado probado judicialmente¹¹⁰. Por lo tanto, este criterio llevaría de nuevo a la aplicación del ordenamiento irlandés, al radicar en Dublín las oficinas de dichas empresas.

107. A la vista de lo cual, la aplicación de la ley española a los contratos suscritos por los trabajadores de Ryanair quedaría sujeta a la eventual activación de la cláusula de escape prevista en el apartado 4 del mismo precepto: que el contrato presente una vinculación más estrecha con un ordenamiento distinto a los anteriores. Esta valoración corresponde al tribunal que conozca del litigio, que deberá tener en cuenta todos los elementos que caracterizan la relación laboral y apreciar el elemento o elementos a su juicio más significativos, como declaró la STJUE de 12 de septiembre de 2013¹¹¹.

108. Aunque dictada sobre la base del Convenio de Roma, esta decisión resulta igualmente aplicable al caso, toda vez que su regulación de la ley rectora del contrato de trabajo (art. 6) es similar a la contenida en el actual artículo 8 Reglamento Roma I, aunque con el significativo matiz que veremos más adelante. Sobre dicho precepto, el TJUE sostuvo que el criterio del país de realización habitual del trabajo debía interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país donde radique el establecimiento que haya contratado al trabajador debe ser aplicado de forma restrictiva, “únicamente cuando el juez que conoce del asunto no puede determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo”¹¹². Esta interpretación convierte al criterio del lugar de trabajo habitual en prioritario y excluyente del lugar de la ubicación del establecimiento que haya empleado al trabajador¹¹³. Una tendencia que se ha mantenido

¹¹⁰ *Vid.* STSJ de Madrid de 14 de diciembre de 2012

¹¹¹ Asunto C-64/12, *Schlecker*, cit., apartados 40 y 41.

¹¹² Apartado 31, citando en su apoyo las STJUE de 15 de marzo de 2011, Asunto C-29/10, *Koelzsch*, cit., apartado 43; y de 15 de diciembre de 2011, Asunto C-384/2010, *Voogsgeerd*, cit., apartado 35.

¹¹³ *Ibidem*, apartado 43 y apartados 32, 35 y 39, respectivamente.

hasta la actualidad, como evidencia la STJUE de 14 de septiembre de 2017, donde el órgano comunitario avanza en su progresivo “*achatarramiento del foro del establecimiento contratante*”¹¹⁴.

109. Se empeña así el Tribunal en buscar un lugar de trabajo habitual en los supuestos donde no puede afirmarse que exista claramente, por desarrollar el trabajador labores en distintos Estados, a fin de evitar la aplicación del punto de conexión subsidiario previsto por la norma. A tal fin, entre los elementos más aptos para revelar una conexión sustancial del contrato con un concreto Estado, el Tribunal destaca: lugar de pago de impuestos y tributos que gravan las rentas del trabajador, país de afiliación a la Seguridad Social y regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez, y moneda de pago del salario.

110. En el caso de los trabajadores al servicio de Ryanair, dichos elementos apuntan unánimemente a Irlanda, lo que de nuevo dificulta la vía jurídica para acceder a las pretensiones de los trabajadores de acogerse a un ordenamiento distinto. Lo cual no impide considerar la eventualidad de que el órgano jurisdiccional *ad hoc* realice una valoración diferente, especialmente a la luz del actual artículo 8 Reglamento Roma I, que introduce respecto a su predecesor el matiz diferenciador antes mencionado, estableciendo, en defecto de designación por la partes, la aplicación de ley del país en el cual “*o en su defecto, a partir del cual*” el trabajador, en ejecución de su contrato, realice habitualmente su trabajo. A la luz de esta previsión, sí es posible identificar un lugar de partida de la prestación laboral, lo que permite tomar en consideración el lugar de inicio y finalización de la jornada de trabajo frente a los anteriores elementos, como ya se ha hecho en el ámbito de la competencia judicial internacional. Pero de nuevo ésta constituye una posibilidad incierta, que nos devuelve al círculo vicioso de las divergentes valoraciones judiciales de los elementos de la relación laboral entre Ryanair y sus trabajadores.

111. Finalmente, el Reglamento Roma I abre la posibilidad ya mencionada de aplicar una ley distinta a la pactada a través del mecanismo del artículo 9, que da entrada a las llamadas ‘leyes de policía’, tanto del foro como del país de ejecución de las obligaciones laborales. Pero ambas opciones resultan *a priori* inciertas, y ambas por el mismo motivo: la determinación del tribunal competente (*lex fori*) se supedita a la designación del lugar de ejecución de las obligaciones laborales (*lex loci laboris*), y es justamente esta cuestión la que tiene dividida a la jurisprudencia española, y no permite afirmar con rotundidad que tal lugar sea España indubitadamente. No obstante lo cual, las decisiones españolas que, tras afirmar su competencia judicial internacional, han entrado a valorar el fondo del asunto lo han hecho indubitada y uniformemente sobre la base del ordenamiento español, en lo que, como veremos seguidamente, parece ser una utilización del mecanismo previsto por el artículo 9.2 Reglamento Roma I.

3. La tuitiva (y legeforista) interpretación de los tribunales españoles

112. Frente a la disparidad interpretativa existente en el ámbito de la competencia judicial internacional, en materia de ley aplicable nuestros tribunales se muestran unánimes al aplicar la ley española a las reclamaciones de los trabajadores de Ryanair. Esta posición resulta muy reveladora, pues aun cuando a veces no queda claro el fundamento jurídico de tal designación de la *lex contractus* y el régimen conflictual descrito no permita dilucidarlo claramente, los órganos judiciales españoles no vacilan en desechar la eficacia de la cláusula de sumisión al ordenamiento irlandés, con la convicción de que una mayor protección de los trabajadores se obtiene bajo la aplicación de nuestro ordenamiento laboral.

113. Hay que puntualizar que son muy escasas las decisiones judiciales en este sentido, a la vista de la ya expuesta tendencia judicial española de negar su competencia judicial internacional en estos litigios y en consecuencia, no entrar en el fondo del asunto. Pero las decisiones que sí lo hacen son coincidentes en un doble aspecto: la aplicación del ordenamiento español y falta de justificación expresa de dicha modificación de la *lex contractus*, que nos vemos obligados a tratar de deducir a la luz del sistema

¹¹⁴ L.F. CARRILLO POZO, “Competencia judicial internacional...”, cit.

conflictual anteriormente descrito. Se exponen a continuación dichas resoluciones, siguiendo un orden cronológico inverso, que va de la más reciente a la más antigua.

114. Conforme a él, encontramos en primer lugar la ya citada Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 Santa Cruz de Tenerife, de 7 de septiembre de 2018¹¹⁵, siendo el objeto principal del litigio la determinación de la auténtica naturaleza del vínculo existente entre Ryanair y el actor, que a través de la sociedad Franylee Ltd., creada al efecto, había suscrito un con la empresa Brookfield Aviation International Ltd. un contrato para prestar servicios de piloto en una aeronave propiedad de Ryanair. Como vimos, la sentencia desecha el criterio del *nomen iuris* del contrato y declara la existencia de una relación laboral entre Ryanair y el trabajador, así como una cesión ilegal del actor por la empresa Brookfield a favor de Ryanair, sobre la base de los argumentos ya enunciados. Pero con independencia de esta decisión de fondo, a los efectos que ahora tratamos interesa subrayar la absoluta falta de justificación por parte de la juzgadora de su empleo exclusivo -y excluyente de la ley irlandesa- del ordenamiento y jurisprudencia españoles para fundamentar la sentencia.

115. Como hacía también con el Reglamento 1215/2012 respecto a la cuestión de la competencia judicial internacional, la resolución omite toda mención al Reglamento 593/2008 en la determinación de la ley aplicable al asunto. Y aunque en el primer aspecto sí toma en consideración la normativa comunitaria -aunque equivocada- en materia de competencia judicial internacional, en el ámbito de la ley aplicable resuelve directamente la cuestión de fondo mediante la aplicación directa, no justificada, del ordenamiento laboral español, como si de un supuesto meramente interno se tratara. A la vista de este silencio, sólo cabe elucubrar sobre el mecanismo conflictual que permite llegar a tal resultado, y dado el objeto de análisis, la posible existencia de una cesión ilegal de trabajadores, es lógico deducir que dicho mecanismo sea el artículo 9 Reglamento Roma I, dando entrada a la normativa española en la materia en concepto de leyes del policía.

116. En este caso, resulta indiferente la distinción que dicho precepto hace entre las leyes del foro y las del lugar de ejecución de las obligaciones contractuales, ya que considerando la sentencia que es Tenerife el lugar de prestación de los servicios, ambas opciones reglamentarias conducen al mismo resultado: la aplicación del ordenamiento laboral español en la materia. En todo caso, al no ser esto más que una especulación, persiste la duda de cuál hubiera sido la legislación aplicada en el caso de que el objeto del litigio no hubiera versado sobre una cuestión tan sujeta al derecho imperativo como la cesión ilegal de trabajadores, duda que no hace sino aumentar la incertidumbre jurídica que planea constantemente sobre estos contratos de trabajo.

117. Sin embargo, la siguiente decisión que encontramos cronológicamente, aun cuando asienta de forma más explícita la base jurídica de la aplicación del ordenamiento laboral español, parece introducir otro elemento determinante en dicha elección, cual es la falta de prueba por parte de la demandada del “*cuero legal irlandés aplicable*” a las cuestiones debatidas. Se trata de la STSJ de Cataluña de 25 de junio de 2015¹¹⁶, que ratificó el despido improcedente declarado en instancia de un trabajador extranjero contratado como tripulante de cabina de pasajeros por Crewlink Ireland Ltd. y Ryanair, sucesivamente. Declarada la competencia judicial internacional sobre los argumentos ya vistos, la sentencia abordó también la determinación de la ley aplicable al fondo, que la demandada sostenía que debía ser la irlandesa, por haberse sometido a ella las partes expresamente.

119. Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ en suplicación rechazaron esta alegación, declarando la aplicabilidad del ordenamiento español “*en base al principio de territorialidad de la contratación y de los servicios prestados por el trabajador en España, que ejerce vis atractiva de dicha normativa respecto a la irlandesa conforme a lo dispuesto en el artículo 1 ET, el artículo 11 del Código Civil y el artículo 8 del Reglamento Roma I*”. Respecto a la primera referencia jurídica, el razonamien-

¹¹⁵ Vid. página 4.

¹¹⁶ Vid. página 12.

to resulta tautológico, por justificar la aplicación de la ley española sobre la propia normativa laboral española que afirma su aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (art. 1.1 ET). Que la legislación laboral resulta de aplicación a la prestación laboral resulta tan evidente como incuestionado, pero el debate se centraba justamente en la determinación de qué normativa laboral debía regir el asunto, la irlandesa o la española. Menos obvia y bastante más oscura resulta la segunda referencia, pues el artículo 11 del Código civil es una norma de conflicto estatal para determinar la ley rectora de la forma de los contratos y demás actos jurídicos, un aspecto que en absoluto resulta controvertido aquí, y que de serlo, debería ser resuelto conforme al Reglamento Roma I (art. 11), que desplaza completamente -también en los aspectos formales- la normativa autónoma española en materia de ley aplicable a los contratos.

120. Queda, pues, por examinar la tercera base de la argumentación, esta vez sí centrada en el citado Reglamento, y sobre el juego de las previsiones de los apartados 1 y 2 de su artículo 8 justifica el Tribunal su opción por la ley española. Sentada la sumisión contractual al ordenamiento irlandés, rechaza su aplicación al caso por considerar la normativa española “*imperativa y de derecho necesario*”, lo que impide su exclusión mediante la elección previa del derecho irlandés. El razonamiento se sustenta sobre la disposición del artículo 8 del Reglamento que impide la exclusión mediante la elección de ley de la normativa que, siendo objetivamente aplicable, ofrezca una mayor protección al trabajador. Para el Tribunal resulta indubitado que el lugar de prestación habitual de los servicios es España, por estar el trabajador adscrito a la base del aeropuerto de Gerona, y al mismo tiempo rechaza toda posibilidad de aplicar una ley diferente a la española mediante la aplicación de la cláusula de escape del artículo 8.4, porque del conjunto de circunstancias enjuiciadas no cabe deducir que el contrato presente vínculos más estrechos con Irlanda.

121. Encontrado así el cauce jurídico, el TSJ opta por la aplicación del ordenamiento laboral, “*por ser la norma más favorable en materia de extinción contractual*”, dando entrada al mecanismo previsto en el artículo 8.2 del Reglamento Roma I. Sin embargo, de su argumentación se desprende otro elemento, no desdeñable, que contribuye a inclinar su preferencia por la legislación laboral española: la falta de acreditación por la recurrente, “*incumpliendo la carga probatoria (...) sobre cuál sería el cuerpo legal irlandés aplicable*”. En el ordenamiento español, el régimen jurídico de la acreditación del Derecho extranjero se encuentra recogido en 281.2 LEC, que consagra la prueba obligatoria y atribuye su carga a la parte que lo alega. Este precepto constituye el régimen general aplicable a todos los órdenes jurisdiccionales, dado el carácter supletorio de la Ley procesal civil (art. 4 LEC). Pese a su carácter general, se trata de una norma que presenta considerables omisiones, entre ellas, las consecuencias de la falta de prueba del Derecho extranjero por las partes¹¹⁷.

122. Ante esta laguna legal, varias han sido las tesis desarrolladas en España destinadas a colmarla¹¹⁸, y entre ellas, a los efectos que ahora tratamos interesa mencionar la postura de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, partidaria de desestimar la pretensión de la parte que no satisface su obligación procesal de acreditar el Derecho extranjero aplicable, frente a la posición adoptada por la Sala

¹¹⁷ Como señalan A.L. CALVO CARAVACA y J. CARRASCOSA GONZÁLEZ “*es mucho más lo que el art. 281.2 LEC calla sobre la prueba del Derecho extranjero, que lo que dice*” (“Derecho aplicable (II). Aplicación del Derecho extranjero”, en *Derecho Internacional Privado*, volumen I, 18ª ed., Comares, Granada, 2018, pág. 266). Además del aspecto citado, el precepto guarda silencio también sobre cuestiones tan relevantes como el momento procesal oportuno para probar el Derecho extranjero, los medios de prueba o acreditación a utilizar por las partes, o los sujetos que deben o pueden probar el Derecho extranjero. Parte de esta laguna legal ha sido solventada por el artículo 33.3 Ley 29/2015, de Cooperación Jurídica Internacional en Materia Civil, que dispone la aplicación supletoria del derecho español en caso de imposibilidad de prueba del Derecho extranjero, acogiendo con ello la tesis defendida con carácter general por la Sala 1ª del Tribunal Supremo.

¹¹⁸ Sobre esta cuestión, A.L. CALVO CARAVACA y J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, *Estudios de Deusto*, Vol. 54/2, julio-diciembre 2006, pp. 61-109; L.F. CARRILLO POZO, “El Derecho extranjero en el proceso de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 62, 2006, pp. 13-57; P. ABARCA JUNCO y M. GÓMEZ JENE, “De nuevo sobre la alegación y prueba del Derecho extranjero en el procedimiento laboral: A propósito de la STS (Sala de lo Social) de 4 de noviembre de 2004”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, abril-junio 2005, pp. 119-130.

de lo Civil, que defiende la aplicación sustitutiva del Derecho material español¹¹⁹. En el presente caso, el TSJ de Cataluña sigue, acertadamente, esta doctrina, desechando la aplicación al litigio de la ley irlandesa ante su falta de prueba por parte de la demandada. Este dato no resulta desdeñable, pues lleva a preguntarse cuál hubiera sido su decisión en caso de haberse efectuado dicha acreditación. Y aunque la consideración del Tribunal del ordenamiento laboral español como norma más protectora y de Derecho necesario parece indicar que el resultado hubiera sido el mismo, no cabe duda de que en el presente caso, la ausencia de prueba del Derecho extranjero inclinó definitivamente la balanza en tal sentido. Más recientemente, esta postura ha sido seguida, punto por punto, por la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Barcelona de 22 de septiembre de 2017¹²⁰, que con idéntico argumento declaró, sobre la base del ordenamiento laboral español, la improcedencia del despido efectuado por Ryanair de un tripulante de cabina destinado al aeropuerto de El Prat y residente en Viladecans¹²¹.

123. Con esta decisión, el TSJ de Cataluña mantenía respecto a los trabajadores de Ryanair una postura iniciada en su Sentencia de 26 de marzo de 2010¹²², donde declaró injustificada la modificación de la base de operaciones de una trabajadora de Ryanair, pese a la estipulación contractual de dicha posibilidad. Y ello, con el único fundamento jurídico del ordenamiento español, en concreto los artículos 40 y 41 ET, PESE a la sumisión del contrato a la ley irlandesa. Atendiendo a dichos preceptos, que regulan la movilidad geográfica de los trabajadores y los requisitos formales y causas justificativas del ejercicio del *ius variandi* por parte del empresario. En el presente caso, el Tribunal estimó que no se habían cumplido tales condiciones imperativas, y sobre esta base legal declaró injustificada la decisión empresarial de trasladar a la demandante del aeropuerto de Gerona al de Kerry (Irlanda).

124. En esta ocasión, y frente a lo que haría algunos años después en la decisión ya expuesta, el Tribunal prescinde de toda explicación sobre la vía que le lleva a aplicar el ordenamiento español a un contrato de trabajo sometido a la ley irlandesa. Y por muy evidente que sea el hecho de que la finalidad y justificación últimas de este cambio en la *lex contractus* es la mayor protección de la trabajadora, igualmente censurable resulta la ausencia de justificación de esta postura, que se inscribe en la inveterada tendencia hacia el lefeorismo de los tribunales españoles, que todavía con demasiada frecuencia resurge en sus resoluciones¹²³. En este sentido, la evolución del TSJ de Cataluña hacia una mejor fundamentada y más justificada aplicación del ordenamiento español puede ser una referencia a seguir por nuestros órganos judiciales.

V. Reflexión final: el futuro... en el aire

125. Con todas las dudas e interrogantes que suscita, el caso Ryanair permite extraer dos certidumbres: la íntima interrelación jurídica existente entre las disciplinas de Derecho del Trabajo y Dere-

¹¹⁹ Al respecto, *vid.* A.L. CALVO CARAVACA y J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo ante la falta de alegación y prueba del Derecho extranjero (en torno a la STS Social, de 4 de noviembre de 2004”, *La Ley*, núm. 6238, de 25 de abril de 2005, pp. 1-11; *IBÍDEM*, “El Derecho extranjero y el Tribunal Supremo: la Sala de lo Social contraataca”, *Anuario Español de Derecho Internacional Privado*, t. II, 2002, pp. 103-114.

¹²⁰ *Vid.* página 16.

¹²¹ No merece la pena reproducir aquí la argumentación de dicha sentencia, toda vez que se limita a transcribir literalmente la fundamentación jurídica contenida en la STSJ Cataluña de 25 de marzo de 2015, declarándola aplicable en todo a los supuestos enjuiciados en este asunto.

¹²² *Vid.* página 13. En otro ámbito, el TSJ de Cataluña reprodujo también esta posición en su Sentencia nº 4605/2014, de 25 de junio (AS\2014\2229), que sobre la base del ordenamiento español declaró improcedente el despido de unos trabajadores italianos que prestaban servicios docentes en España contratados por el Istituto Italiano Statale Comprensivo di Scuola Elementare e Secondaria di I e II Grado, codemandado junto con el Ministerio de Asuntos Exteriores de la República Italiana.

¹²³ Sobre la orientación tendente a combatir este fenómeno contenida en la reforma del Convenio de Roma de 1980 operada por el Reglamento 593/2008, *vid.* A.L. Calvo Caravaca, “El Reglamento Roma I sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: cuestiones escogidas”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, (Octubre 2009), Vol. 1, Nº 2, pp. 52-133; y respecto al peligro de esta tendencia en relación con la imposibilidad de prueba del Derecho extranjero, *vid.* J. Carrascosa González, “Derecho extranjero no probado: el lado oscuro nunca duerme. El art. 33.3 LCJIMC y la SAP Islas Baleares 12 abril 2016”, *Accursio DIP-BLOG*, 11 septiembre 2016.

cho Internacional Privado, y la insuficiencia del régimen comunitario de determinación de competencia judicial y designación de ley aplicable para dar una respuesta adecuada a situaciones laborales como las descritas. Como hemos visto, ambas cuestiones resultan aún excesivamente variables desde el punto de vista de la previsibilidad y por tanto, de la seguridad jurídica. Los tribunales españoles están todavía lejos de alcanzar una postura unánime en tal sentido; y en materia de competencia judicial, la Sentencia de 14 de septiembre de 2017 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea poco ha contribuido a fijar unos criterios de determinación claros y predecibles, dejando nuevamente a la apreciación judicial *in casu* las opciones procesales del personal de vuelo de la compañía.

126. La posible vía interpretativa que parecía querer abrir la cuestión prejudicial ha sido zanjada por el TJUE con un argumento que tiene la contundencia de lo obvio: a efectos procesales no cabe utilizar la noción de “base” contenida en una normativa técnica sobre aviación civil porque la propia regulación sobre competencia judicial no remite expresamente a ella. Pero es justamente dicha falta de remisión expresa la que suscitó la duda en el Tribunal de Mons que planteó la cuestión prejudicial, acaso en un intento de colmar una de las lagunas regulativas que por definición es lógico que presente un régimen competencial general respecto a la inabarcable tipología de relaciones de trabajo que pueden darse en la práctica.

127. Pese a las afirmaciones vertidas al respecto, que interpretan este pronunciamiento una senda expedita para acudir a los tribunales del país de la ‘base’¹²⁴, en realidad el tribunal comunitario no ha añadido nada nuevo, fuera de descartar la vía cognitiva propuesta por el tribunal belga, ni se aparta de su línea interpretativa habitual, sustentada sobre el método indiciario como sistema de determinación del tribunal competente. Es de lamentar, por ello, la oportunidad perdida por el TJUE de haber dotado, respecto de este tipo contractual laboral, de un contenido fáctico y previsible a la expresión “lugar desde el cual” utilizada por los reglamentos comunitarios sobre competencia judicial, y por extensión, sobre ley aplicable, dado que la íntima relación entre ambos exige una interpretación armónica de sus normas.

128. Lo que sí deja claro de la sentencia comunitaria es la progresiva pérdida de importancia del foro del establecimiento contratante (art. 21.1.b.ii) Reglamento Bruselas I bis), que el TJUE prefiere relegar, priorizando el método indiciario como criterio de determinación competencial frente a lo que constituye un foro objetivo de designación, con la ventaja sobre aquél de su previsibilidad jurídica. Guste o no -que el TJUE ha dejado claro que no le gusta-, este foro está diseñado expresamente para supuestos como los aquí tratados, en los que la prestación de servicios no se realiza en un único Estado, ya que el personal de vuelo desarrolla funciones tanto en tierra como a bordo de las aeronaves. Al persistir en el sistema indiciario para concretar el foro del lugar de prestación ‘habitual’ de los servicios en detrimento del foro del lugar del establecimiento contratante, el TJUE parece querer buscar un tribunal más favorable -por cercano- a los intereses de los trabajadores. Una operación loable, habida cuenta del sistemático y generalizado intento de la aerolínea de reconducir a la jurisdicción irlandesa -incluso mediante el uso persistente de cláusulas de sumisión nulas- todas las reclamaciones de sus trabajadores. Pero el mecanismo elegido resulta excesivamente incierto y jurídicamente inseguro, pues su eficacia real queda en manos de la apreciación que cada órgano judicial realice sobre el ‘centro de gravedad’ de las prestaciones laborales.

129. Se aprecia aquí también cierta incongruencia en el Tribunal comunitario. Sentada su reticencia a utilizar el foro del establecimiento contratante, trata de acercar al trabajador al que en el fondo considera su lugar habitual de su prestación laboral: el aeropuerto donde inicia y finaliza su jornada laboral. El mecanismo más coherente con este objetivo bien pudiera haber sido la pretendida identificación entre base y lugar habitual de trabajo planteada por el tribunal belga. Sin embargo, deja dicha

¹²⁴ “La justicia europea avala que el personal de vuelo de Ryanair acuda a los tribunales laborales del país de la «base»”, *Noticias Jurídicas. Jurisprudencia. Actualidad*, 14 septiembre 2017; “Varapalo a Ryanair: el personal de vuelo puede recurrir a los tribunales de su país”, *Cinco días*, 14 de septiembre de 2017; “El personal de Ryanair puede acudir a jueces fuera de Irlanda, dice el TJUE”, *www.hosteltur.com*, 14 de septiembre de 2017.

equiparación a la aplicación que del método indiciario realice cada órgano judicial. A tal fin, establece una serie de indicios a valorar que difícilmente garantizan que el aeropuerto acabe siendo considerado el lugar de trabajo habitual. Recapitulando, dichos índices son: lugar desde el que el parte y al que regresa el trabajador, lugar donde pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de la empresa; lugar donde se encuentran las herramientas o los medios de trabajo utilizados por el trabajador; lugar donde el trabajador se relaciona habitualmente con el empresario y organiza su trabajo; lugar donde tiene el trabajador obligación contractual de residir; y lugar donde existe un despacho u oficina a disposición del trabajador. Y como índice expresa y tajantemente rechazado, la nacionalidad de las aeronaves.

130. Así enunciado, el método indiciario parece conducir irremisiblemente a la consideración del aeropuerto de base como lugar de prestación habitual de los servicios, pero al negar esta automaticidad, cuando el trabajador realiza funciones tanto en tierra como a bordo de la aeronave, la jurisprudencia comunitaria obliga a dilucidar caso por caso cuáles son más relevantes y determinan, por tanto, el centro de gravedad de la prestación laboral. Un análisis que en el caso de los tripulantes de cabina pudiera suscitar más dudas, por la relativa equivalencia de las labores que realizan en uno y otro espacio¹²⁵, y menos en el caso de los pilotos, por ser difícilmente cuestionable que el centro de gravedad de su prestación laboral se realice fuera de la aeronave. En estas modalidades laborales, considerar que dicho eje central se desarrolla en el aeropuerto de base puede resultar muy cuestionable. Al haber cerrado la vía de identificar mecánicamente la base aeroportuaria con el lugar habitual de trabajo, el TJUE cierra también lo que en este caso hubiera sido una consagración encubierta del foro del domicilio del trabajador demandante, habida cuenta de su obligación contractual de residir en un lugar próximo a la base que le haya sido asignada. Acaso en esa consecuencia puedan radicar parcialmente sus razones para no interpretar extensivamente el concepto de base a efectos competencia judicial internacional.

131. Respecto a la cuestión de la ley rectora de las relaciones laborales entre Ryanair y su personal de vuelo, los conflictos examinados evidencian que tampoco el sistema de determinación de la ley laboral aplicable a estos contratos de trabajo resulta en la práctica tan tuitivo como pretende su tenor literal. Al colocar el eje de la protección del trabajador en la determinación del lugar habitual de prestación de sus servicios, se cae de nuevo en el círculo vicioso de la incertidumbre fáctica y la determinación judicial caso por caso. Para llegar a la aplicación de la ley local, desplazando así la *lex contractus* designada por las partes en el contrato, el mecanismo del artículo 8 del Reglamento Roma I exige considerar que el lugar de trabajo es la base aeroportuaria, una cuestión en absoluto pacífica, como hemos visto. Por su parte, la misma premisa requiere el sistema de su artículo 9 para dar entrada a la aplicación de las llamadas ‘leyes de policía’, ya sean del foro -sustentado sobre el lugar de trabajo habitual- o del país de ejecución del contrato, aspecto eternamente debatido y cuestionado.

132. Curiosamente, esta incertidumbre legislativa a la hora de determinar la ley rectora del contrato no parece afectar a los tribunales españoles, que de forma unánime vienen sometiendo estos conflictos a la legislación laboral española, desechando toda eficacia de la cláusula de elección de ley. Pero esta corriente judicial presenta dos debilidades. La primera, la minoritaria tendencia jurisprudencial española a declarar la competencia de nuestros tribunales para resolver estos litigios, lo que restringe la posibilidad de aplicarles la normativa española. La segunda, el cuestionable fundamento jurídico de las decisiones que sí lo hacen, que oscilan entre la total falta de justificación y la conjunción de la protección del trabajador con la coyuntural falta de acreditación del ordenamiento irlandés.

133. Por todo ello, resulta más conveniente -por segura- la vía negociada que, en la línea ya sugerida por la Comisión Europea, consensue la aplicación de las legislaciones locales a los contratos de los trabajadores de la compañía aérea. Así parece haberlo entendido también la propia empresa, a la vista de los recientes convenios colectivos suscritos en Italia o Irlanda. En nuestro país, el reconocimiento

¹²⁵ Funciones en el interior de las aeronaves de, de seguridad, atención y asistencia de pasajeros; labores en tierra, incluyendo guiar a los pasajeros a la terminal, llamamiento y control de pasajeros, limpieza de avión etc. (*cf.* STSJ Cataluña 26 marzo 2010).

por parte de Ryanair del sindicato mayoritario de pilotos de líneas aéreas en España parece encaminarse también por esta senda, pues el acuerdo viene acompañado del compromiso por parte de la aerolínea de aplicar la legislación laboral española a todos los pilotos que trabajan en España. Tal es el futuro al que parece verse hoy abocada la compañía, que tras años de utilizar la normativa comunitaria para parapetarse tras los tribunales y el ordenamiento irlandés. En la actualidad, su tradicional modelo de relaciones laborales se ha visto seriamente amenazado por los embates recibidos desde diversos frentes: huelgas de los trabajadores, demandas judiciales, reivindicaciones sindicales, recriminaciones de la Comisión Europea, y en España, una declaración judicial de cesión ilegal de trabajadores. Todo parece apuntar a un cambio en este modelo laboral, pero en tanto dicho cambio no se plasme en convenios colectivos y se refleje efectivamente en la modificación de los contratos firmados por los trabajadores, su futuro sigue dependiendo de las declaraciones de intenciones de la aerolínea, y por tanto, en el aire.