



Roj: **STS 562/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:562**

Id Cendoj: **28079140012019100076**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/01/2019**

Nº de Recurso: **3450/2015**

Nº de Resolución: **50/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 6221/2015,**
STS 562/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3450/2015

Ponente: Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 50/2019

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Miguel Angel Luelmo Millan

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 24 de enero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por RYANAIR L.T.D., representada y asistida por el letrado D. Gonzalo Valero Canales, contra la sentencia de fecha 25 de junio de 2015, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 1679/2015, formulado frente a la sentencia de fecha 21 de julio de 2014, dictada en autos 754/2013 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Girona, seguidos a instancia de D. Eusebio, contra dicho recurrente, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Eusebio, representado y asistido por el letrado D. Jesús Martín Bautista.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de julio de 2014, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Girona, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que desestimando la excepción de falta de jurisdicción de los Juzgados y Tribunales Españoles formulada por la empresa demandada y desestimando la acción de despido



ejercitada por Eusebio frente a Ryanair LTD, declaro procedente el despido llevado por la empresa con efectos de 8/07/2013, absolviendo a la demandada de los pedimentos efectuados en su contra relacionados con la mencionada acción de despido.

Que estimando en parte la acción de reclamación de cantidad ejercitada por el Sr. Eusebio frente a Ryanair Ltd, condeno a la empresa demandada a abonar al actor la suma de 730,37 €".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El demandante, Eusebio , ha venido prestando servicios por cuenta de Ryanair LTD., primero a través de Crewlink Ireland LTD. (empresa domiciliada en la República de Irlanda), identificada como "recruitment and employment agency" ("agencia de reclutamiento y empleo" equivalente a una ETT en España), con antigüedad de 3/08/2007, ostentando la categoría profesional de tripulante de cabina de pasajeros, percibiendo un salario diario bruto con inclusión de pagas extraordinarias de 37,41 € (categoría y salario, no controvertidos; la antigüedad se deriva de la documental obrante en folios 93 a 124).

SEGUNDO.- La compañía Crewlink LTD. no dispone de ninguna oficina ni representante en el aeropuerto Girona-Costa Brava (folio 115).

TERCERO.- Después de trabajar en Ryanair LTD. como trabajador cedido por Crewlink LTD, el demandante en fecha 15/12/2011 fue contratado directamente por Ryanair para prestar servicios, a partir del 1/01/2012, como Supervisor Júnior de Atención al Cliente en cabina, estableciéndose en dicho contrato, celebrado en Dublín, que los aviones de la compañía Ryanair están registrados en la República de Irlanda de modo que en la medida que el trabajador desempeñaría su trabajo en estos aviones, su puesto de trabajo debía considerarse situado en la República de Irlanda. Asimismo se determina que el trabajador tendría su base principalmente en el Aeropuerto de Girona o cualesquiera otros lugares en que la compañía razonablemente requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. También se establece en el mencionado contrato que la legislación aplicable a la relación laboral sería la de la República de Irlanda, así como que los tribunales irlandeses tendrían jurisdicción en todas las cuestiones relacionadas con la ejecución y rescisión del mismo.

Durante toda la vigencia del mencionado contrato de trabajo, el actor prestó servicios como auxiliar de cabina en las aeronaves de Ryanair con base en Girona, es decir, los vuelos que realizaba tenían origen y destino en el Aeropuerto Girona-Costa Brava (folios 173 a 182).

CUARTO.- El salario del actor era abonado por la empresa en una cuenta bancaria abierta en una entidad de crédito con sede en la República de Irlanda (folio 210).

La empresa demandada cotizaba a la Seguridad Social, efectuaba las retenciones fiscales e ingresaba los importes correspondientes en la República de Irlanda (folios 213 a 249).

QUINTO.- Por carta escrita en idioma inglés de fecha 8/07/2013 redactada en Dublín, cuyo contenido se da por reproducido, firmada por Zaida , Directora de la Base Europea de la empresa demandada, la empresa demandada comunicó al actor su despido disciplinario con efectos en esa misma fecha por haber ofrecido y en dos casos proporcionado a otros trabajadores de la empresa un certificado falso relativo a la superación de un curso sobre seguridad aeroportuaria necesario para solicitar o renovar la acreditación personal para acceder al "lado aire" del aeropuerto de Girona. En la mencionada carta se informaba al demandante de su derecho a impugnar la decisión extintiva mediante recurso escrito presentado frente al Jefe de Servicios a Bordo, Teodulfo (folios 183 y 184).

Por medio de carta fechada en Dublín el 30/08/2013, cuyo contenido se da por reproducido, el mencionado Sr. Teodulfo comunico al actor la desestimación de su recurso (folios 184 a 189).

SEXTO.- En febrero de 2013 AENA recordó a las compañías que operaban en el Aeropuerto Girona-Costa Brava, entre ellas Ryanair, que para obtener las acreditaciones de su personal en la solicitud debía constar la superación de un curso de formación básica de concienciación de seguridad aeroportuaria realizado por un formador AVSEC. Los responsables de Ryanair en marzo de 2013 consultaron a AENA si el diploma emitido por la empresa era válido en España a los efectos de obtener las acreditaciones personales, recibiendo una respuesta negativa debido a que el curso debía estar aprobado por una autoridad española y haber sido realizado por un formador certificado en España (folios 260 a 272).

SÉPTIMO. - Cuando el actor tuvo conocimiento de la obligación de abonar el precio del curso, en mayo de 2013, publicó un comentario en el grupo de Facebook del aeropuerto de Girona, calificando el procedimiento de estafa o chanchullo, manifestando que tenía por finalidad sacar dinero a los pilotos y tripulantes de cabina e instando a sus compañeros a "hacer algo", poniendo de manifiesto que él intentaba hacerlo contándoles a todos "cómo funcionaba esto (el nuevo chanchullo)" (folios 283 a 285).



OCTAVO.- En fecha 17/05/2013, el actor fue convocado a lo que la empresa denominó una reunión de investigación en la que se trataron varios puntos, entre ellos los mencionados comentarios publicados por el actor en Facebook relativos al curso para obtener la acreditación personal. Tras la entrevista, la empresa demandada citó al actor a la vista disciplinaria que tuvo lugar el 20/05/2013 de acuerdo con las condiciones del procedimiento disciplinario de la empresa (folios 293 a 306).

NOVENO.- En fecha 31/05/2013 la empresa demandante volvió a citar al demandante a una nueva reunión celebrada el 4/06/2013 en la que también fue tratado el tema de los comentarios publicados por el actor en Facebook (folios 309 a 316).

DÉCIMO.- En fecha 10/06/2013 desde la central de la compañía demandada, se informó a la Sra. Zaida , Directora de la Base Europea de Ryanair, que el actor podía estar implicado en la falsificación de certificados del curso de seguridad AVSEC que habría permitido obtener de modo fraudulento acreditaciones personales que se habían utilizado en el aeropuerto de Girona (folios 315 a 319).

DECIMOPRIMERO.- El actor fue convocado, en fecha 20/06/2013, por la empresa demandada a una reunión de investigación que debía celebrarse el 24/06/2013 y que finalmente se pospuso a petición del demandante al día 25/06/2013, en la que se abordó el asunto relativo a los certificados falsos de los uRÍros AVSEC. La reunión fue pospuesta a petición del demandante y fue celebrada finalmente el 25/06/2013 (folios 327 a 345).

El actor, el 21/06/2013 remitió un correo electrónico dirigido a la Sra. Eufrasia , que al parecer trabaja en el Departamento de Personal de la empresa Ryanair, al que se adjuntaba un archivo PDF que contenía una carta redactada en inglés acompañada de unas fotografías, en la que denunciaba haber sido objeto de acoso moral por parte de sus compañeros y superiores de la base de Girona (folios 518 a 524).

DECIMOSEGUNDO.- Tras la referida reunión de investigación celebrada el 26/06/2013, en la que el actor negó haber proporcionado los certificados falsos a dos de sus compañeros y adujo que había sido víctima de acoso moral por parte del personal de Ryanair que prestaba servicios en Girona, fue convocado a una "vista de expediente disciplinario" que tuvo lugar el 1/07/2013, en la que el demandante volvió a mencionar que estaba sufriendo acoso por parte de sus compañeros (folios 349 a 354).

Concluido el expediente disciplinario, en la reunión de 8/07/2013, la Sra. Zaida entregó al actor la carta de despido a la que ya se ha hecho referencia (folios 359 a 361).

DECIMOTERCERO.- El demandante tras expresar en Facebook, el 10 de mayo de 2013, que el certificado de superación del curso AVSEC era un "chanchullo" de la empresa para sacar dinero a sus empleados, los días 20 y 28 de mayo de 2013 proporcionó a Miguel Ángel y Agustín , trabajadores de Ryanair, certificados falsos de superación del mencionado curso, necesarios para obtener la acreditación que permitía al personal de la empresa acceder al "lado aire". Asimismo, durante el mes de mayo el demandante ofreció proporcionar certificados falsos a otros compañeros como Maribel y Belarmino , ofrecimiento que no fue aceptado por éstos (testifical de Maribel y Belarmino , documental obrante en folios 315 a 326, 333 a 338, 347, 348, 355 y 356)

DECIMOCUARTO.- En el momento de extinguirse el contrato de trabajo, se había devengado a favor del actor y a cargo de la empresa demandada la suma de 730,37 € en concepto de salario del mes de julio, indemnización por falta de preaviso y compensación económica por vacaciones no disfrutadas (folios 208 vuelto y 209).

DECIMOQUINTO.- El intento de conciliación previo al procedimiento concluyó con el resultado intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa (folio 26)".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia con fecha 25 de junio de 2015 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa RYANAIR LTD, frente a la sentencia de 21 de julio de 2014 dictad por el Juzgado de lo Social nº 1 de Girona en los autos nº 93/2014, seguidos a instancia de don Eusebio , contra la citada recurrente; debemos confirmar y, en su integridad, confirmamos la citada resolución.

Se decreta la pérdida del depósito y consignación efectuados por la recurrente, a la que se condena en costas con inclusión de los honorarios del letrado del impugnante en la señalada cuantía de 400,00 euros; firme que se la presente resolución".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de RYANAIR, LTD, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 30 de diciembre de 2013 , así como la infracción de las reglas y normas de competencia judicial internacional contenidas en los arts. 6.1



y 5, por remisión de los arts. 18.1 y 19 del Reglamento Comunitario CE 44/2001, en relación con el art. 25 de la LOPJ, y art. 3 y 8.1 del Reglamento CE 593/2008 .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 28 de abril de 2016, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO .- Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 15 de enero de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El recurso que interpone ante esta Sala la empresa demandada, absuelta en la instancia y en suplicación, se contrae a un caso de despido disciplinario de un trabajador extranjero con permiso de residencia y domicilio en España que, según el inalterado relato de hechos probados, prestó servicios (desde el 03/08/2007) primero en una empresa domiciliada en la República de Irlanda equivalente a una ETT española, que lo cedió a Ryanair LTD en calidad de tripulante de cabina de pasajeros y que el 15/12/2011 y con efectos de 01/01/2012 fue contratado directamente por esta última empresa como supervisor junior de atención al cliente en cabina, determinándose que el trabajador tendría su base principalmente en el aeropuerto de Girona y durante toda la vigencia del contrato prestó servicios con esa base territorial, al ser los vuelos que realizaba con origen y destino en el lugar referido de esa población. Hay cláusula de sumisión a la jurisdicción irlandesa. Fue despedido disciplinariamente por carta de 08/07/2013 redactada en Dublín con efectos de esa fecha por la conducta observada por el mismo en los términos que constan en ella. Tras diversos trámites y avatares se confirmó tal decisión, contra la que el trabajador interpuso demanda en la referida ciudad catalana -en cuyo aeropuerto tenía contractualmente asignada con carácter principal la prestación de servicios- que fue desestimada en la instancia por sentencia de un Juzgado de esa capital que declarando la competencia sobre el caso, resolvió que el despido era procedente. La empresa recurrió en suplicación y la Sala confirmó la sentencia recurrida en todos sus extremos.

Acude aquélla a la casación unificadora con cita y aportación, como contradictoria, de nuestra sentencia de 30 de diciembre de 2013 , instando se declare la competencia exclusiva de la jurisdicción irlandesa, al ser este país el de su domicilio, el del pago del salario y el de la prestación de servicios, que se llevaban a cabo en aeronaves de tal nacionalidad.

El Mº Fiscal interesa la declaración de improcedencia del recurso.

SEGUNDO.- La previa cuestión al examen de todo recurso de casación de esta clase (rcud) consiste en la comparación, en los términos del art 219.1 de la LRJS , entre las sentencias recurrida y de contraste, al objeto de determinar si contienen fallos contradictorios a pesar de contemplar hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales. Sin embargo, tal exigencia no resulta de obligado cumplimiento en este caso, desde el momento en que la cuestión litigiosa ha quedado reducida a la determinación de qué jurisdicción nacional sea la competente para entender del asunto, o lo que es lo mismo, la determinación de la competencia de los órganos jurisdiccionales españoles o irlandeses para abordarlo y resolverlo, lo que ostenta el carácter de cuestión de orden público que, por ello, es de necesario tratamiento -incluso de oficio- independientemente de cualquier otra consideración, y así lo tenemos reiteradamente declarado en sentencias tales como la propia que se cita de contraste (STS 30 de diciembre de 2013) y las que en su tercer fundamento se relacionan e incluso se transcriben parcialmente.

TERCERO.- Entrando, pues, al examen de la cuestión planteada en el recurso, la empresa que lo formula, tras dedicarse al examen de los requisitos procesales, aborda en el punto quinto de su escrito la infracción/es jurídica/s que considera cometida/s, señalando, acerca de la competencia internacional, el art 6.1 y 5 del Reglamento Comunitario CE 44/2001 por remisión de los arts 18.1 y 19, el art 4 del Reglamento 465/2012 en relación con el concepto de "base" que entiende que no es en este caso el lugar de la prestación de servicios, los cuales, dice, se llevan a cabo en el avión, siendo aquélla únicamente el lugar de embarque y desembarque de los vuelos o del inicio y término de un período de actividad de transporte de la compañía. De otra parte y sobre la ley aplicable, considera que se ha producido la vulneración de los arts 3 y 4.3 1.2 del Reglamento 593/2008 "que establece la libertad de las partes en la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo como una de las claves de normas de conflicto de leyes en materia de obligaciones contractuales".

Con carácter general, cabe comenzar diciendo, partiendo de los hechos ya relatados, que toda la normativa comunitaria gira en torno a la idea, que inspira su filosofía al respecto, de que se ha de preservar la aplicabilidad,



por principio, del ordenamiento del país del demandado en cuanto éste comparta tal condición (comunitaria), al objeto de fortalecer en la Comunidad la protección jurídica de las personas establecidas en la misma, y así se recoge en nuestra sentencia de 12 de junio de 2003 . Dicho Convenio fue sustituido por el Reglamento CE 44/2001, del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo al reconocimiento y la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil (hoy sustituido, a su vez, por el Reglamento 1215/2012, que entró en vigor el 10/01/2015, es decir, posterior -y, por tanto inaplicable- al presente caso).

La base jurídica, pues, para resolver la constituye el Reglamento CE 44/2001, al que se refiere nuestra sentencia de 30 de diciembre de 2013 citada de contraste según se ha anticipado, y en la que además, se funda la recurrida, cuyo tercer fundamento de derecho transcribe literalmente los fundamentos sexto, séptimo, octavo y noveno de esta última, manifestando acto seguido (fundamento quinto) que "ahora debemos aplicar a esta doctrina al caso que nos ocupa.....", para a continuación precisar los datos relevantes de la sentencia de instancia: ciudadano extranjero con residencia en España contratado por empresa con domicilio en Dublín para prestar los servicios ya relatados a bordo de aeronaves de pabellón irlandés y con base en el aeropuerto de Girona, existiendo en el contrato cláusula de sumisión expresa a los tribunales de Irlanda, volviendo a partir de ahí al fundamento décimo. 2 y 3 de nuestra sentencia de 2013 para preguntarse si puede considerarse que el caso examinado es el establecido en el apartado b) "porque la empresa demandada tenga establecimiento en España que hubiere empleado al trabajador", a cuyo objeto retorna a nuestra sentencia (concretamente, a su fundamento 10.4) reproduciendo ese punto y razonamiento parcialmente para concluir que *"la existencia de la base de operaciones de la demanda en el Aeropuerto de Girona y la adscripción a la misma del trabajador, por más que los servicios no se presten en tierra y sí a bordo de la aeronave, permite concluir la existencia de "un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz" y que habilita el fuero alternativo electivo que, con habilidad legal, elige el trabajador, con lo que el motivo del recurso ha de rechazarse y confirmarse el pronunciamiento de la sentencia que concluye, con corrección, en el análisis de la competencia de los juzgados y tribunales españoles"*.

Al respecto cabe señalar que nuestra reiterada sentencia, que parte de la afirmación de un trabajador español (también auxiliar de cabina de aviones de la demandada) con domicilio en España y residencia habitual en Oslo (Noruega) "donde desarrolla de forma habitual y últimamente su relación laboral" (fundamento décimo.1 en relación con el hecho probado octavo, donde se indica que el trabajador permanecía los días laborables en Oslo y que tenía permiso de residencia en Noruega desde el 1/06/2010), tras abordar en su punto 2 la eficacia a efectos competenciales de la cláusula de sumisión expresa para negarle trascendencia en orden a las reglas establecidas al respecto en el Reglamento CE 44/2001, dadas las posibilidades recogidas en su art 19 conforme a las cuales "el trabajador podía elegir entre los tribunales del Estado donde las empresas codemandadas tenían su domicilio, Irlanda, o los del Tribunal donde hubiese prestado habitualmente sus servicios o ante los tribunales donde últimamente hubiese prestado sus servicios (**en ambos casos Noruega, pues desde marzo de 2010 prestó servicios en las aeronaves de Ryanair con base en Oslo**)", pasa en su punto 3 a examinar la regla competencial de determinación relativa a la habitualidad en el Estado de prestación de servicios, concluyendo al respecto que **" el trabajador pudo elegir entre los tribunales del Estado donde las codemandadas tiene su domicilio (Irlanda) o el del lugar habitual de su prestación de servicios (Noruega) o el del último lugar donde lo hizoy en ningún caso es España"**. Por último se refiere a las reglas sobre el domicilio de la/s empresa/s demandada/s y señala, en resumen, que el art 18 del Reglamento 44/2001 alude en este punto a **empresas que no tengan su domicilio en un Estado miembro** "lo que no es el caso que nos ocupa" (como tampoco acontece en el presente), en cuyo caso se asimila a ello la situación en que concurren 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 debe de estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros y que el litigio debe referirse 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, pero, como se viene de apuntar, no se está en tal supuesto, por todo lo cual concluye estimando los recursos interpuestos por las sociedades demandadas y declara la falta de jurisdicción de los tribunales españoles.

En el presente caso, sin embargo, esa posibilidad de elección del trabajador demandante establecida en el art 19 del Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000 , que literalmente dispone que **" Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados**

1) ante los tribunales del Estado en que estuvieren domiciliados , o

2) en otro Estado miembro:

a) ante el tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado ; o



b) si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador" permite que el demandante opte por la jurisdicción de los tribunales españoles porque, como ya se apuntó, en el tercer hecho de los declarados probados en la sentencia de instancia consta que "durante toda la vigencia del mencionado contrato de trabajo, el actor prestó servicios como auxiliar de cabina en las aeronaves de Ryanair con base en Girona, es decir, **los vuelos que realizaba tenían origen y destino en el Aeropuerto Girona-Costa Brava (folios 173 a 182)**". Y a esta es una circunstancia (la de la base operativa, que también en nuestra sentencia se considera como lugar habitual en la prestación de los servicios) a la que puede -como se verá, según la jurisprudencia comunitaria que finalmente se cita y parcialmente se transcribe- y debe atenderse, sin que quepa entender, como pretende la empresa recurrente, que ello se produce en el lugar de matriculación o de nacionalidad de la aeronave misma por ser en ella donde se desarrolla la actividad laboral propiamente dicha.

Lo cierto es que, a estos efectos, en congruencia con esa doctrina y en función de las circunstancias concurrentes, la conexión ha de ser española, en tanto en cuanto existe un vínculo de esa clase por el mero hecho de que el precitado origen y destino que tienen los vuelos permite concluir que la prestación de los servicios se inicia y se desarrolla en parte o se termina en tierra y ésta pertenece a un Estado comunitario que no es Irlanda sino España cuyo espacio aéreo, en fin, se cubre en todo o en parte del recorrido (último párrafo del precitado hecho tercero de los declarados probados) constituyendo lo demás una ficción.

Esta tesis, en fin, tiene apoyo igualmente en la jurisprudencia comunitaria ya apuntada y representada por la STJUE de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-186/16 y C-169/16, relativa, entre otros extremos, al concepto de "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo", en cuyo procedimiento fueron parte precisamente las dos empresas sucesivamente empleadoras (hecho segundo del relato de la sentencia de instancia) del demandante actual y donde se dice al respecto:

"...si bien la versión inicial del Convenio de Bruselas no incluía ninguna disposición específica sobre los contratos de trabajo, el artículo 19, punto 2, del Reglamento Bruselas I está redactado en términos prácticamente idénticos a los del artículo 5, punto 1, frases segunda y tercera, de dicho Convenio, en la redacción que le dio el Convenio 89/535/CEE, relativo a la adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa al Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, así como al Protocolo relativo a su interpretación por el Tribunal de Justicia, con las adaptaciones introducidas por el Convenio relativo a la adhesión del Reino de Dinamarca, de Irlanda y del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y las adaptaciones introducidas por el Convenio relativo a la adhesión de la República Helénica (DO 1989, L 285, p. 1), de modo que, de conformidad con la jurisprudencia que se ha recordado en el apartado anterior, resulta oportuno garantizar la continuidad en la interpretación de ambos instrumentos.

47 Por otra parte, **por lo que se refiere a los contratos individuales de trabajo**, el lugar de cumplimiento de la obligación que sirve de base a la demanda, mencionado en el artículo 5, punto 1, segunda frase, del Convenio de Bruselas, debe determinarse sobre la base de criterios uniformes que corresponde definir al Tribunal de Justicia fundándose en el sistema y en los objetivos del propio Convenio. En efecto, el Tribunal de Justicia ha destacado que sólo esta interpretación autónoma puede garantizar la aplicación uniforme del Convenio, cuyo objetivo consiste, en particular, en unificar las reglas de competencia jurisdiccional de los Estados contratantes, evitando, en la medida de lo posible, la multiplicidad de los criterios de competencia judicial respecto a una misma relación jurídica, y en reforzar la protección jurídica de las personas establecidas en la Comunidad, permitiendo, al mismo tiempo, al demandante determinar fácilmente el órgano jurisdiccional ante el cual puede ejercitar una acción y al demandando prever razonablemente ante qué órgano jurisdiccional puede ser demandado (sentencia de 10 de abril de 2003, Pugliese, C/437/00, EU:C:2003:219, apartado 16 y jurisprudencia citada).

48 De ello se sigue que esta exigencia de interpretación autónoma se aplica asimismo al artículo 19, punto 2, del Reglamento Bruselas I (véase, en ese sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Holterman Ferho Exploitatie y otros, C/47/14, EU:C:2015:574, apartado 37 y jurisprudencia citada).

49 En segundo lugar, es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, por un lado, que en lo que respecta a los litigios relativos a los contratos de trabajo, la sección 5 del capítulo II del Reglamento Bruselas I establece una serie de reglas que, como se desprende del considerando 13 de dicho Reglamento, pretenden proteger a la parte contratante más débil mediante reglas de competencia más favorables a los intereses de esa parte (véanse, en este sentido, las sentencias de 19 de julio de 2012, Mahamdia C/154/11, EU:C:2012:491, apartado 44 y jurisprudencia citada, y de 10 de septiembre de 2015, Holterman Ferho Exploitatie y otros, C/47/14, EU:C:2015:574, apartado 43).

50 En efecto, **dichas reglas permiten al trabajador demandar a su empresario ante el órgano jurisdiccional que considere más cercano a sus intereses**, reconociéndole legitimación activa ante los tribunales del Estado miembro en que esté domiciliado el empresario o ante el tribunal del lugar en el que desempeñe habitualmente su



trabajo o, cuando ese trabajo no se desempeñe en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que esté situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador. Las disposiciones de dicha sección limitan también la posibilidad de elección del foro por parte del empresario que actúe contra el trabajador y la posibilidad de establecer excepciones a las reglas de competencia fijadas en el Reglamento (sentencia de 19 de julio de 2012, Mahamdia, C/154/11, EU:C:2012:491 , apartado 45 y jurisprudencia citada).

51 Por otro lado, las disposiciones recogidas en la sección 5 del capítulo II del Reglamento Bruselas I tienen un carácter no sólo especial, sino además exhaustivo (véase, en ese sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Holterman Ferho Exploitatie y otros, C/47/14, EU:C:2015:574 , apartado 44 y jurisprudencia citada).

52 En tercer lugar, **el artículo 21 del Reglamento Bruselas I limita la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo pacten acuerdos atributivos de competencia. De este modo, ese acuerdo debe haber sido celebrado después del nacimiento del litigio o, cuando se celebre con anterioridad, debe permitir al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de aquellos a los que esas reglas confieren la competencia (sentencia de 19 de julio de 2012, Mahamdia, C/154/11, EU:C:2012:491 , apartado 61).**

53 De ello se sigue que no cabe interpretar esa disposición en el sentido de que una cláusula atributiva de competencia podría aplicarse de manera exclusiva y prohibir, en consecuencia, al trabajador formular demandas ante los tribunales que son competentes en virtud de los artículos 18 y 19 del Reglamento Bruselas I (véase, en ese sentido, la sentencia de 19 de julio de 2012, Mahamdia, C/154/11, EU:C:2012:491 , apartado 63).

54 En los casos de autos resulta obligado señalar, tal como destacó el Abogado General en los puntos 57 y 58 de sus conclusiones, que 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.

55 En cuarto y último lugar, es preciso señalar que la interpretación autónoma del artículo 19, punto 2, del Reglamento Bruselas I no obsta a que se tengan en cuenta las disposiciones correspondientes del Convenio de Roma, puesto que éste, tal como se desprende de su preámbulo, tiene por objeto asimismo proseguir, en el ámbito del Derecho internacional privado, la obra de unificación jurídica ya emprendida en la Unión, especialmente en materia de competencia judicial y de ejecución de resoluciones judiciales.

56 Tal como señaló el Abogado General en el punto 77 de sus conclusiones, el Tribunal de Justicia ha procedido ya, en sus sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C/29/10, EU:C:2011:151), y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd (C/384/10, EU:C:2011:842), a una interpretación del Convenio de Roma que tiene en cuenta las disposiciones del Convenio de Bruselas relativas a los contratos individuales de trabajo.

57 **En cuanto a la determinación del significado del concepto de "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo", en el sentido del artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento Bruselas I, el Tribunal de Justicia ha declarado repetidamente que el criterio del Estado miembro en que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo debe interpretarse en sentido amplio (véase, por analogía, la sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C/64/12, EU:C:2013:551 , apartado 31 y jurisprudencia citada).**

58 En el caso de un contrato de trabajo ejecutado en el territorio de varios Estados contratantes, y a falta de un centro efectivo de actividades profesionales del trabajador a partir del cual éste hubiera cumplido lo esencial de sus obligaciones respecto de su empresa, el Tribunal de Justicia tiene declarado que, habida cuenta de la necesidad tanto de determinar el lugar con el cual el litigio tiene el punto de conexión más significativo, a los efectos de designar el juez mejor situado para pronunciarse, como de **garantizar una protección adecuada al trabajador, como parte contratante más débil**, y de evitar la multiplicidad de órganos jurisdiccionales competentes, el artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas debe interpretarse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador cumple de hecho lo esencial de sus obligaciones respecto de su empresa. En efecto, en dicho lugar el trabajador puede entablar acciones judiciales contra su empresa o defenderse con menores gastos, y el juez de dicho lugar es el más apto para resolver los litigios relativos al contrato de trabajo (véase, en ese sentido, la sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber, C/37/00, EU:C:2002:122 , apartado 49 y jurisprudencia citada).

59 Así pues, en tales circunstancias, el concepto de "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo" utilizado en el artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento Bruselas I debe interpretarse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador cumpla de hecho lo esencial de sus obligaciones respecto de su empresa.

60 En los casos de autos, los litigios principales conciernen a unos trabajadores empleados como miembros del personal de vuelo propio de una compañía aérea o puesto a su disposición. Así pues, un tribunal de un Estado miembro que conozca de litigios de esta índole, cuando no esté en condiciones de determinar sin ambigüedades el "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo", para verificar que



dispone de competencia debe identificar el "lugar a partir del cual" ese trabajador cumplía principalmente sus obligaciones respecto de su empresa.

61 Tal como recordó el Abogado General en el punto 95 de sus conclusiones, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende asimismo que, para determinar concretamente ese lugar, el tribunal nacional debe basarse en un conjunto de indicios.

62 Ese método indiciario permite no sólo reflejar mejor la realidad de las relaciones jurídicas, puesto que obliga a tener en cuenta todas las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador (véase, por analogía, la sentencia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch, C/29/10, EU:C:2011:151, apartado 48), sino también **evitar que un concepto como el "lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo" se vea instrumentalizado o contribuya a la práctica de estrategias de elusión de obligaciones (véase, por analogía, la sentencia de 27 de octubre de 2016, D'Oultremont y otros, C/290/15, EU:C:2016:816, apartado 48 y jurisprudencia citada).**

63 Tal como destacó el Abogado General en el punto 85 de sus conclusiones, por lo que se refiere a la especificidad de las relaciones laborales en el sector del transporte, en las sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C/29/10, EU:C:2011:151), apartado 49, y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd (C/384/10, EU:C:2011:842), apartados 38 a 41, el Tribunal de Justicia indicó varios indicios que los tribunales nacionales pueden tener en cuenta. En particular, estos tribunales deben determinar en qué Estado miembro está situado el lugar a partir del cual el trabajador desempeña sus misiones de transporte, aquél al que regresa una vez finalizadas sus misiones, el lugar donde recibe las instrucciones sobre sus misiones y organiza su trabajo y el lugar en el que se encuentran las herramientas de trabajo.

64 A este respecto, en circunstancias tales como las de los asuntos principales, y como destacó el Abogado General en el punto 102 de sus conclusiones, debe tenerse igualmente en cuenta el lugar en que estén estacionados los aviones a cuyo bordo se desempeñe habitualmente el trabajo.

65 Por consiguiente, el concepto de "lugar en el cual, o a partir del cual, el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo" no puede asimilarse a ningún otro concepto que figure en otro acto de Derecho de la Unión.

66 En el caso de personal de vuelo propio de una compañía aérea o puesto a su disposición, ese concepto no puede asimilarse al de "base", en el sentido del anexo III del Reglamento n.º 3922/91, puesto que el Reglamento Bruselas I ni remite al Reglamento n.º 3922/91 ni persigue los mismos objetivos, ya que este último tiene por objeto la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil.

67 Como destacó el Abogado General en el punto 115 de sus conclusiones, el hecho de que el concepto de "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo", en el sentido del artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento Bruselas I, no pueda asimilarse al concepto de "base", en el sentido del anexo III del Reglamento n.º 3922/91, no significa sin embargo que este último concepto carezca de pertinencia a la hora de determinar, en circunstancias tales como las de los asuntos principales, el lugar a partir del cual un trabajador desempeña habitualmente su trabajo.

68 Más en concreto, tal como se indica en los apartados 61 a 64 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia ya ha subrayado la necesidad de utilizar un método indiciario en la identificación de ese lugar.

69 A este respecto, **el concepto de "base" constituye un dato que puede desempeñar un papel significativo en la identificación de los indicios, recordados en los apartados 63 y 64 de la presente sentencia, que permiten, en circunstancias tales como las de los asuntos principales, determinar el lugar a partir del cual los trabajadores desempeñan habitualmente su trabajo y, por tanto, la competencia del tribunal que puede tener que conocer de una acción ejercitada por dichos trabajadores, con arreglo al artículo 19, punto 2, letra a) del Reglamento Bruselas I.**

70 En efecto, este concepto se define en la OPS 1.1095 del anexo III del Reglamento n.º 3922/91 como el 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.

71 Según la OPS 1.1110 de este anexo, los períodos de descanso mínimo de unos trabajadores como los demandantes de los asuntos principales difieren en función de si el tiempo de descanso se les atribuye fuera de la "base", en el sentido del anexo III del Reglamento n.º 3922/91, o en la propia base.

72 Por otra parte, es preciso señalar que ese lugar no se determina aleatoriamente ni tampoco lo determina el trabajador, sino que, en virtud de la OPS 1.1090, punto 3.1, de dicho anexo, es el operador quien lo determina para cada miembro de la tripulación.



73 La relevancia de la "base" para identificar el "lugar a partir del cual los trabajadores desempeñan habitualmente su trabajo" sólo desaparecería en el supuesto de que, habida cuenta de los elementos fácticos de cada caso, unas demandas como las examinadas en los asuntos principales presentasen unos vínculos de conexión más estrechos con un lugar de trabajo distinto de esa "base" (véanse, en ese sentido, la sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber, C/37/00, EU:C:2002:122, apartado 53, y, por analogía, la sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 38 y jurisprudencia citada).

74 Por otra parte, el carácter autónomo del concepto de "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo" no queda desvirtuada por la remisión al concepto de "base", en el sentido de ese Reglamento, que se hace en el texto del Reglamento n.º 883/2004, dado que este último y el Reglamento Bruselas I persiguen finalidades distintas. En efecto, mientras que el Reglamento Bruselas I persigue el objetivo mencionado en el apartado 47 de la presente sentencia, el objetivo del Reglamento n.º 883/2004, como indica su considerando 1, es, además de la libre circulación de las personas, "contribuir a mejorar el nivel de vida y las condiciones de empleo de éstas".

75 Por otra parte, la consideración de que el concepto de lugar en el cual, o a partir del cual, el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo, en el sentido del artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento Bruselas I no es asimilable a ningún otro concepto, como se ha indicado en el apartado 65 de la presente sentencia, es válida igualmente en lo que respecta a la "nacionalidad" de las aeronaves, en el sentido del artículo 17 del Convenio de Chicago.

76 Así pues, y en contra de lo alegado en sus observaciones por Ryanair y Crewlink, el Estado miembro a partir del cual desempeñe habitualmente su trabajo un miembro del personal de vuelo propio de una compañía aérea o puesto a su disposición no es tampoco asimilable al territorio del Estado miembro cuya nacionalidad, en el sentido del artículo 17 del Convenio de Chicago, tengan las aeronaves de esa compañía aérea.

77 Habida cuenta de los razonamientos anteriores, procede responder a las cuestiones planteadas que el artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento Bruselas I debe interpretarse en el sentido de que, en caso de acciones ejercitadas por miembros del personal de vuelo propio de una compañía aérea o puesto a su disposición, y a fin de determinar la competencia del tribunal al que se haya sometido el asunto, el concepto de "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo", en el sentido de dicha disposición, no es asimilable al concepto de "base", en el sentido de anexo III del Reglamento n.º 3922/91. No obstante, el concepto de "base" constituye un indicio significativo para determinar el "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo".....

.....En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento (CE) n.º 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, debe interpretarse en el sentido de que, en caso de acciones ejercitadas por miembros del personal de vuelo propio de una compañía aérea o puesto a su disposición, y a fin de determinar la competencia del tribunal al que se haya sometido el asunto, el concepto de "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo", en el sentido de dicha disposición, no es asimilable al concepto de "base", en el sentido del anexo III del Reglamento (CEE) n.º 3922/91 del Consejo, de 16 de diciembre de 1991, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil, en la redacción que le dio el Reglamento (CE) n.º 1899/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006. No obstante, el concepto de "base" constituye un indicio significativo para determinar el "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo".

Consecuentemente con cuanto antecede, la solución adoptada en la sentencia recurrida de anudar al caso enjuiciado la declaración de competencia jurisdiccional de los tribunales españoles es la correcta, precisamente en aplicación de nuestra propia doctrina que se cita, en tanto en cuanto no se está finalmente en el mismo caso porque la suma de factores de relevancia que se concitan en él permite entender como conexión territorial la del aeropuerto español constituido como base operativa habilitatorio del fuero alternativo elegido por el trabajador de conformidad con la norma comunitaria referida y con la trascendencia que a ese concepto ("base") le otorga la propia jurisprudencia europea, por lo que dicha resolución ha de confirmarse, con previa desestimación, tal y como interesa el Mº Fiscal, del recurso interpuesto.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:



Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por RYANAIR L.T.D., contra la sentencia de fecha 25 de junio de 2015, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 1679/2015 , formulado frente a la sentencia de fecha 21 de julio de 2014 , dictada en autos 754/2013 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Girona, seguidos a instancia de D. Eusebio , contra dicho recurrente, sobre despido. Con costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ