



UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

*Facultad de Derecho*

***“La relación internacional de  
trabajo en la normativa de la  
Unión Europea”***

**Autor:**

Larisa Sighin

**Director:**

María Elena Zabalo Escudero

**Departamento:**

Derecho Internacional Privado

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>4</b>
<b>I. OBJETO DEL TRABAJO.....</b>	<b>5</b>
1. Concepto del «contrato individual del trabajo».....	5
<b>II. IMPORTANCIA DEL TEMA.....</b>	<b>7</b>
<b>III. LA SENTENCIA: ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y RESUMEN DE LOS FUNDAMENTOS DE DRECHO.....</b>	<b>10</b>
1. SUPUESTO DE HECHO.....	10
1.1. El conflicto derivado del contrato individual de trabajo.....	10
1.2. Las condiciones de la relación laboral.....	10
1.3. El domicilio de las demandadas.....	11
1.4. La relación entre WFI y Ryanair.....	11
1.5. El domicilio del demandante.....	11
2. FUNDAMENTOS DE DERECHO.....	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.2. Sobre el recurso de casación en unificación de doctrina.....	12
2.3. La jerarquía en la aplicación del Reglamento Bruselas I.....	12
2.4. La validez de la cláusula de sumisión expresa.....	12
2.5. Reglas competenciales del domicilio de los demandados.....	13
2.6. Reglas competenciales de la habitualidad en la prestación de servicios.....	13
2.7. Fallo.....	13
<b>IV. LA NORMATIVA APLICABLE A LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL Y LA LEY APLICABLE.....</b>	<b>14</b>
1. NORMATIVA APLICABLE A LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL.....	14
1.1. Reglamento Bruselas I bis.....	14
1.2. Convenio de Lugano.....	16
1.3. Ley Orgánica del Poder Judicial.....	17
2. NORMATIVA SOBRE LEY APLICABLE.....	17
2.1. Reglamento Roma I.....	18
<b>V. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN EL SUPUESTO DE HECHO DE ORIGEN.....</b>	<b>20</b>

1. DOMICILIO DE LOS DEMANDADOS.....	20
2. LUGAR HABITUAL DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.....	21
3. FORO DE LA SUCURSAL.....	23
4. VALIDEZ DE LA CLÁUSULA DE SUMISIÓN EXPRESA.....	25
5. CONCLUSIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL DEL EN EL SUPUESTO DE ORIGEN A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN ACTUAL.....	26
<b>VI. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE EN EL SUPUESTO DE HECHO DE ORIGEN.....</b>	<b>28</b>
1. LEY ELEGIDA POR LAS PARTES.....	28
2. LEY DEL LUGAR DEL TRABAJO HABITUAL.....	29
3. LEY DEL LUGAR DEL ESTABLECIMIENTO.....	30
4. CLÁUSULA DE EXCEPCIÓN.....	30
5. CONCLUSIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE....	31
<b>VII. VALORACIÓN FINAL DE LA SOLUCIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO</b>	<b>32</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>33</b>
1. OBRAS GENERALES Y ARTÍCULOS.....	33
2. RESOLUCIONES JUDICIALES.....	34

## **ABREVIATURAS**

AP.....	Audiencia Provincial
CE.....	Comunidad Europea
CJI.....	Competencia Judicial Internacional
DIPr.....	Derecho Internacional Privado
ETT.....	Empresa de Trabajo Temporal
FD.....	Fundamento de Derecho
FJ.....	Fundamento Jurídico
LEC.....	Ley de Enjuiciamiento Civil
LOPJ.....	Ley Orgánica del Poder Judicial
OIT.....	Organización Internacional del Trabajo
ONU.....	Organización de las Naciones Unidas
RBI .....	Reglamento Bruselas I Bis
REDI.....	Revista Española de Derecho Internacional
STC .....	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS .....	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ.....	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STJCE.....	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
STJUE .....	Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea
STSJM.....	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid
TFUE .....	Tratado de Fundación de la Unión Europea
TJUE.....	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS.....	Tribunal Supremo
TSJM .....	Tribunal Superior de Justicia de Madrid
UE.....	Unión Europea
WFI.....	WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LIMITED

## I. OBJETO DEL TRABAJO

El objeto de estudio del presente trabajo se centra en el análisis de los mecanismos de determinación de la competencia judicial internacional y Ley aplicable en los conflictos que se derivan de contratos individuales de trabajo con elemento extranjero, a través de una exégesis interpretativa de la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 2013 (RJ 2013\8369). En la sentencia de referencia, la presencia de empleadores irlandeses en una relación laboral que se desarrolla efectivamente en Madrid y en Oslo por un trabajador español introduce innegablemente un elemento extranjero al contrato individual de trabajo, que conecta el conflicto con distintos territorios — el Reino de España, la República de Irlanda y el Reino de Noruega —; y hace necesario que acudamos a las técnicas del derecho internacional privado en la determinación, en primer lugar, de la jurisdicción competente para analizar el caso.

En el marco de la Unión Europea, para la determinación de la competencia judicial internacional y Ley aplicable de aquellos litigios derivados de los contratos de trabajo serán de aplicación el Reglamento Bruselas I bis y el Reglamento Roma I. Creemos, no obstante, que podrían surgir dudas en cuanto a la calificación del contrato de trabajo a los efectos del Reglamentos de la UE y por ello, investigamos sobre el verdadero significado del «contrato de trabajo».

### 1. Concepto del «contrato individual del trabajo»

La norma de la Unión Europea guarda absoluto silencio sobre la forma en la que se debe analizar la existencia de una relación laboral, refiriéndose escuetamente a lo largo de la sección 5ª del capítulo 2 al término «contrato individual de trabajo». Para encontrar la definición de sendos conceptos debemos acudir a la jurisprudencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, puesto que la calificación de los vínculos no pueden ser resueltos por aplicación del Derecho nacional<sup>1</sup>, y es que la interpretación del contrato de trabajo según la normativa interna de los Estados miembros no es funcional, dado que un empleado atípico puede clasificarse como un autónomo o un agente independiente en un país, pero como un trabajador dependiente en otro. De aplicarse este enfoque, las reglas de determinación de la competencia judicial internacional en las relaciones laborales sería insegura e impredecible<sup>2</sup>. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia

---

1 STJUE, 20 septiembre 2007, asunto C-116/06, *Kiiski*.

2 GRUŠIĆ. U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge 2015, p. 64.

de la Unión Europea se ha decantado expresamente por una interpretación autónoma de contrato de trabajo con el fin de asegurar la eficacia de los Reglamentos europeos.

Para la jurisprudencia de la UE, debe considerarse «trabajador» *la persona que realiza, durante un período de tiempo determinado, en favor de otra y bajo la dirección de esta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una remuneración*<sup>3</sup> y cuyos criterios objetivos *consisten en la obligación que tiene una parte de prestar servicios, a cambio de remuneración, a otra parte, respecto de la cual se encuentra en una relación de subordinación por la que se refiere a las condiciones de ejecución del trabajo*<sup>4</sup>.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea viene exigiendo cuatro requisitos para que las relaciones entre partes diferentes puedan entenderse un contrato de trabajo a los efectos de los artículos 20 y siguientes del Reglamento Bruselas I bis: (i) que el trabajador realice una determinada prestación de servicios, (ii) que el trabajador se encuentre en situación de dependencia material y funcional con respecto al empleador, es decir, en una situación de subordinación; (iii) que se pacte una remuneración como contraprestación, y que (iv) la relación se desarrolle con carácter estable en el tiempo. Respecto al segundo requisito, recientemente, el TJUE entiende necesario que la relación de subordinación exista *en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes*<sup>5</sup>.

Por otro lado y respecto al cuarto requisito, ¿podría interpretarse que el sintagma nominal «un período de tiempo determinado» excluye del concepto de contrato de trabajo a los servicios que se prestan bajo un contrato de trabajo temporal? En nuestra opinión, no debe ser así. En efecto, la jurisprudencia de la Unión Europea ha excluido de manera análoga en el ámbito de las normas relativas a la libre circulación de los trabajadores a las actividades «*de reducida entidad que sean puramente marginales y accesorias*»<sup>6</sup> pero esta interpretación no puede extenderse al trabajo a tiempo parcial o con carácter temporal que se ejerce efectivamente por el empleado con independencia de la modalidad de contrato a la que se encuentre sujeta su relación con el empleador. De lo contrario, la función tuitiva del derecho se dejaría en manos del propio empleador, que podría fijar las normas de competencia judicial internacional según le convenga a través de la formalización de una u otra modalidad de contrato.

---

3 STJUE, 15 enero 1987, asunto C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum*.

4 STJUE, 13 enero 2004, asunto C-256/01, *Debra Allonby*.

5 STJUE, 10 septiembre 2015, asunto C47/14, *Frederich*, FD 46.

6 SJUE, 23 marzo 1982, asunto C-53/81, *Levin vs Staatssecretaris van Justitie*.

## II. IMPORTANCIA DEL TEMA

Los problemas ocasionados por las relaciones laborales internacionales tienen su origen en la básica necesidad humana de subsistir dignamente. Desde sus orígenes hasta la actualidad, para poder lograrlo, a veces ha sido necesario emigrar a países con una perspectiva laboral más halagüeña<sup>7</sup>. Estos movimientos hacen que los Estados se conviertan en receptores de movimientos migratorios y se entablen numerosas relaciones laborales internacionales. Otro factor, con gran influencia en las relaciones laborales internacionales, es la globalización. Reduciendo el concepto a su más íntima esencia, por globalización entendemos «la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como la libre competencia, el mercado de libre cambio, el incremento de exportaciones, etc.»<sup>8</sup>, lo que conllevó la apertura de mercados y por consiguiente desplazamientos de trabajadores.

Hoy en día, las relaciones laborales con elemento extranjero también han incrementado a causa del nacimiento de sociedades multinacionales. Los mercados de trabajo ofrecidos por estas sociedades se encuentran dilatados por diversos países y en consecuencia, lo habitual es que las sociedades trasladen trabajadores de una filial a otra, es decir, de un Estado a otro distinto<sup>9</sup>. En este caso, el origen de las relaciones laborales internacionales es distinto. En las migraciones, la causa del desplazamiento era la necesidad humana de poder subsistir dignamente, sin embargo, el traslado de trabajadores en las sociedades multinacionales se deriva del deber de los trabajadores a ayudar a mantener o expandir las empresas del grupo<sup>10</sup>. También es habitual que las empresas multinacionales ofrezcan unos servicios transnacionales, lo que implica el traslado de trabajadores a su cargo desde el Estado de origen (en el que se ha suscrito el contrato o se desempeña habitualmente el trabajo) al Estado de acogida (donde prestarán sus servicios por un tiempo determinado)<sup>11</sup>, situaciones que se encuentran reguladas en la Directiva 96/71/CE. Finalmente, el aumento del tráfico marítimo y aéreo

7 ZABALO ESCUDERO, M.E., *El contrato de trabajo en el derecho internacional privado español*, Bosh, Barcelona 1983, p. 12.

8 CAVAS MARTÍNEZ, F., «Globalización y relaciones laborales», *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, Vol. I, nº 3, p 202-209.

9 ZABALO ESCUDERO, M.E., *El contrato de trabajo...cit.*, p. 15.

10 O.I.T., *Las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1974.

11 MARCHAL ESCALONA, N., *Algunas reflexiones sobre el régimen jurídico de los desplazamientos transnacionales de trabajadores en la Unión Europea*, REDI, 2002, p 811.

internacional, lleva consigo nuevas relaciones laborales a bordo de buques o naves, que en definitiva son contratos de trabajo con elemento internacional.

En el ámbito internacional y en el marco de la ONU, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”) lleva a cabo una importante labor de uniformización de la base del derecho laboral. De hecho, la ‘Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales y su seguimiento’ adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión, celebrada el 18 de junio de 1998, promovió la renovación del compromiso universal entre sus miembros de respetar, promover y realizar los derechos mínimos. Esto provocó una homogenización del derecho laboral de los distintos estados miembros.

En el marco de la Unión Europea, la Libre circulación de trabajadores en la UE y el Reglamento 492/2011 de 5 de abril de 2011 supuso la abrogación de las discriminaciones por razón de nacionalidad con respecto al empleo, retribución y demás condiciones de trabajo. Por su parte, el TFUE establece en sus artículos 45 y 46, que las únicas posibles limitaciones justificadas lo son por razón de orden público, seguridad y salud pública. El Reglamento 492/2011 otorga un derecho fundamental, basado en el principio de igualdad, a los nacionales de un Estado miembro de la UE para poder acceder a una actividad por cuenta ajena y ejercerla en territorio de otro Estado miembro<sup>12</sup>.

El objeto de estudio del presente trabajo serán las relaciones laborales con elementos extranjeros y los diferentes sectores establecidos en el artículo 81 del TFUE en materia de cooperación judicial civil transfronteriza. Asimismo, la realización de este trabajo está basada en la STS (Sala Cuarta, de lo Social) de 30 de diciembre de 2013, sobre la competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo. En relación con el contenido de la misma, la estructura del presente trabajo comenzará con un resumen de la Sentencia; a continuación se expondrá un detallado análisis de la misma, dividido en los dos secciones, atendiendo a la dos principales categorías a que atiende el Derecho Internacional Privado: Competencia judicial internacional y, Ley aplicable.

---

12 CALVO CARAVACA, A.L., *Derecho internacional privado*, 15ª edic., Comares, Granada, 2014, p. 990.



### **III. LA SENTENCIA: ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y RESUMEN DE LOS FUNDAMENTOS DE DRECHO**

La sentencia del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 2013 (RJ 2013\8369) resuelve en casación el recurso interpuesto por Workforce International Contractors Limited (“WFI”) y Ryanair Limited (“**Ryanair**”) contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de diciembre de 2012 (JUR 2013\106190), que resolvía a su vez el recurso de suplicación interpuesto por un trabajador contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Madrid nº 40.

La sentencia analiza la competencia de los tribunales españoles para entender del despido disciplinario de un trabajador residente en el Reino de Noruega que prestaba servicios para WFI — una subcontrata de Ryanair — en ese país.

#### **1. SUPUESTO DE HECHO**

##### *1.1. El conflicto derivado del contrato individual de trabajo*

El 17 de enero de 2014, WFI, previa incoación de expediente, notifica el despido disciplinario a un trabajador con categoría profesional de auxiliar de cabina que había prestado sus servicios desde el 14 de junio de 2007. WFI argumenta que el trabajador tomó un bocadillo destinado a la venta a los pasajeros en el transcurso de un vuelo el 12 de diciembre de 2010, incumpliendo el procedimiento establecido por la empresa para poder consumir productos destinados a la venta.

##### *1.2. Las condiciones de la relación laboral*

WFI y el trabajador formalizaron la relación laboral en un primer contrato temporal el 8 de junio de 2007. El objeto del contrato era la prestación de servicios de auxiliar de cabina en las aeronaves de Ryanair con base en Madrid. Trascurrido el tiempo convenido, las partes suscribieron un segundo contrato temporal el 3 de marzo de 2010, en el que se acordó que la prestación de servicios se llevaría a cabo en las aeronaves de Ryanair con base en Oslo. En este contrato se introdujo una cláusula de sumisión expresa a los Tribunales de la República de Irlanda. Finalizado el término del segundo contrato temporal, WFI y el trabajador renovaron la relación laboral mediante un tercer contrato temporal hasta el 13 de junio de 2013, con el objetivo de que continuara

prestando sus servicios en las aeronaves de Ryanair con base en Oslo. En este nuevo contrato se incluía también una cláusula de sumisión expresa a los tribunales irlandeses.

### *1.3. El domicilio de las demandadas*

El personal de cabina de WFI recibe las instrucciones desde Dublín, donde también se encuentra el domicilio social de WFI y Ryanair. Sin embargo, Ryanair mantiene una oficina ubicada en el aeropuerto de Madrid-Bajaras como una prolongación de la casa-matriz con sede en la República de Irlanda.

### *1.4. La relación entre WFI y Ryanair*

Ryanair subcontrata en WFI la prestación de diversos servicios de su propia actividad que se desarrollan en sus aeronaves. Por lo tanto, desde el punto de vista de la legislación laboral Ryanair podría quedar obligado solidariamente al pago de (i) los salarios y (ii) de las obligaciones de la Seguridad Social de los trabajadores que se adscriban a la subcontrata durante el periodo de vigencia de la prestación de servicios.

### *1.5. El domicilio del demandante*

El trabajador tiene su domicilio en Madrid, aunque al tiempo en el que se produjo el despido permanecía los días laborables en Oslo.

## **2. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

El Tribunal Supremo se plantea si los tribunales españoles son o no competentes para conocer una demanda de despido de un trabajador con domicilio en Oslo — que visitaba Madrid en días no laborales — que prestaba una prestación de servicios a WFI — una subcontrata de Ryanair — en Oslo, cuando ninguna de las codemandadas tiene su domicilio social en el Reino de España.

### *2.1. Antecedentes*

La sentencia del juzgado de lo social nº 40 de Madrid declaró falta de competencia judicial internacional de los tribunales españoles en cuanto al fondo de esta cuestión por cuanto el domicilio de WFI se localizaba en la República de Irlanda, que no tenía oficina ni sucursal en Reino de España, y la prestación de servicios se realizaba en Oslo. Sin embargo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó la sentencia dictada en primera instancia por cuanto, en su opinión, resulta confusa la ajenidad de Ryanair — como receptora directa de los servicios subcontratados —, que

tiene un establecimiento en Reino de España, respecto de la relación laboral del trabajador y WFI.

## *2.2. Sobre el recurso de casación en unificación de doctrina*

Aunque las codemandadas recurren en casación unificadora mediante la invocación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de febrero de 2011 (AS 2011, 2106), este motivo no puede prosperar por no concurrir el requisito o presupuesto de contradicción que exige el artículo 219.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

No obstante, la sala entra a analizar la cuestión suscitada por cuanto las circunstancias que pueden evidenciar una manifiesta falta de competencia judicial internacional de los tribunales españoles deben resolverse incluso de oficio, aun cuando no concurra el presupuesto de contradicción que exige la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina.

## *2.3. La jerarquía en la aplicación del Reglamento Bruselas I*

El Tribunal Supremo interpreta que resulta de aplicación de las normas comunitarias frente a las normas de determinación de la competencia judicial internacional establecidas en el artículo 25 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (la “**LOPJ**”), en aplicación de lo establecido en los artículos 3 y 4 del Reglamento Bruselas I. Su argumentación gira en torno al principio de jerarquía y prioridad del derecho comunitario sobre la normativa interna, que debe acatarse con preferencia frente a esta.

## *2.4. La validez de la cláusula de sumisión expresa*

El Tribunal Supremo niega la eficacia a efectos de alterar las reglas generales competenciales de la cláusula de sumisión expresa contenida en el contrato individual de trabajo, ya que no es posterior al nacimiento del litigio, e, incumpléndose el primer requisito, no proporciona fueros distintos de los establecidos en el Reglamento Bruselas I en favor del trabajador.

En consecuencia, el trabajador no se encuentra limitado para elegir entre (i) los tribunales de la República de Irlanda, como lugar en el que las codemandadas tienen su domicilio, o (ii) los tribunales del Reino de Noruega, donde prestó últimamente sus servicios.

### *2.5. Reglas competenciales del domicilio de los demandados*

De un modo ciertamente confuso, el Tribunal considera que el fuero del domicilio de las demandadas es prioritario. Asimismo, en atención al artículo 60 del Reglamento Bruselas I, la sala considera que las oficinas que Ryanair mantiene en el aeropuerto de Madrid-Barajas no tienen la consideración de oficinas, establecimiento abierto o base en Reino de España a los efectos de asignar a los tribunales de nuestro país la competencia judicial internacional porque no concurren ninguno de los dos presupuestos esenciales exigidos por la jurisprudencia comunitaria: (i) la dotación de medios materiales y humanos para poder negociar con terceros, y (ii) la relación del litigio con actos relativos a la explotación de estos establecimientos o a obligaciones asumidas por estos en nombre su casa matriz.

### *2.6. Reglas competenciales de la habitualidad en la prestación de servicios*

Para el Tribunal, la relación entre el trabajador y WFI no queda constituida como una prestación de servicios plurinacional — a pesar de haberse iniciado en Madrid en el año 2007 — sino como una prestación de servicios localizada con carácter habitual en el Reino de Noruega. En este sentido, la sala argumenta que la condición de «habitualidad» concurre en el lugar donde se prestaron los servicios en el último periodo continuado, que en este caso concurre en el Reino de Noruega, que es donde el trabajador prestó sus servicios desde el 3 de marzo de 2010 hasta su despido el 17 de enero de 2011.

### *2.7. Fallo*

El Tribunal Supremo declara la falta de jurisdicción de los tribunales españoles para conocer la demanda interpuesta por el trabajador, desestimando sus pretensiones de conformidad con lo establecido en los artículos 18 y 60 del Reglamento Bruselas I.

#### **IV. LA NORMATIVA APLICABLE A LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL Y LA LEY APLICABLE**

##### **1. NORMATIVA APLICABLE A LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL**

El artículo 81 del TFUE atribuye competencia a la Unión Europea en materia de cooperación civil y por consiguiente, las normas de CJI vendrán determinadas por reglamentos europeos. En materia de contratos individuales de trabajo, tanto el Reglamento 1215/2012 (en adelante “Reglamento Bruselas I Bis”), como el Convenio de Lugano o la LOPJ contienen reglas especiales para los litigios relativos a este tipo de relaciones. No obstante, debida a la amplia protección que proporcionan los Reglamentos de la UE en materia laboral, la LOPJ queda totalmente desplazada.

###### ***1.1. Reglamento Bruselas I bis***

La norma originaria es el Convenio de Bruselas de 1968 que dio lugar a la adopción del Reglamento 44/2001, comúnmente conocido como Reglamento Bruselas I. Posteriormente, el Reglamento Bruselas I ha sido modificado por el vigente Reglamento 1215/2012 — Reglamento Bruselas I bis —.

El Reglamento en vigor tiene atribuido el máximo rango jerárquico y es vinculante y directamente aplicable a todos los Estados miembros de la Unión Europea. Por lo tanto, cuando la competencia judicial es atribuida por el presente Reglamento no puede ser negada. Asimismo, se trata de un Reglamento doble, pues contiene normas respectivas a la competencia judicial internacional y normas de reconocimiento y ejecución de decisiones judiciales.

El ámbito objetivo de aplicación del Reglamento Bruselas I bis, viene recogido en los dos primeros apartados del artículo 1. El primer apartado de este artículo dice que «el presente Reglamento se aplicará con independencia de la naturaleza del órgano jurisdiccional. No se aplicará, en particular, a las materias fiscal, aduanera ni

administrativa, ni a la responsabilidad del Estado por acciones u omisiones en el ejercicio de su autoridad». Y el apartado segundo de dicho artículo establece que, «se excluirá del ámbito de aplicación del presente Reglamento: (i) el estado y la capacidad de las personas físicas, los regímenes matrimoniales o los que regulen relaciones con efectos comparable al matrimonio según la ley aplicable; (ii) la quiebra, los convenios entre quebrado y acreedores y demás procedimientos análogos; (iii) la seguridad social; (iv) el arbitraje; (v) las obligaciones de alimentos derivadas de relaciones de familia, de parentesco, de matrimonio o de afinidad; y, (vi) los testamentos y sucesiones, incluidas las obligaciones de alimentos por causa de muerte».

El ámbito material que en nuestro caso interesa, se encuentra sito en la sección 5ª del Capítulo II del este Reglamento, titulada «Competencia en materia de contratos individuales de trabajo» contiene, *inter alia*, las reglas de CJI que se aplicarán de manera exclusiva<sup>13</sup>. Dicha sección del Reglamento Bruselas I bis pretende asegurar la protección del trabajador<sup>14</sup>. La protección en materia laboral ha ido ampliando de conformidad con la modificación del Reglamento.

En alusión al ámbito espacial, la regla general del Reglamento Bruselas I bis se desprende del artículo 6 — el domicilio del demandado en la Unión Europea— con la excepción, entre otras, del artículo 21.2 el cual establece que «*los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad a con lo establecido en el apartado 1, letra b*». Es decir, aún cuando el empresario no esté domiciliado en un Estado miembro de la Unión Europea pero: (i) el trabajador realiza habitualmente su trabajo en un Estado miembro; o, (ii) el empresario tenga un establecimiento que ha empleado al trabajador en un Estado miembro; podrá ser demandado ante el órgano jurisdiccional de dicho Estado miembro.

---

13 STJUE, 22 mayo 2008, asunto C462/06, *Glaxosmithkline*.

14 Reglamento Bruselas I bis, *Considerando 13*.

## **1.2. Convenio de Lugano**

El Convenio de Lugano contiene una regulación paralela a la recogida en el Reglamento 44/2001. El fin primordial de la creación del Convenio de Lugano, el 16 de septiembre de 1988, era extender la regulación del Convenio de Bruselas de 1968 a los países miembros de la Asociación Europea de Libre Cambio, por lo que resulta obvio que para la creación del Convenio de Lugano se tomó como modelo el Convenio de Bruselas. La conversión del Convenio de Bruselas en el año 2001 al Reglamento Bruselas I, exigió también una modificación del Convenio de Lugano en 2007 que entró en vigor en el año 2010 y resulta de aplicación entre los Estados miembros, Dinamarca, Noruega, Suiza e Islandia.

Para demarcar el ámbito espacial del Convenio de Lugano en materia laboral, será necesario observar dónde está sito el domicilio del demandado<sup>15</sup> — aquí ya no tenemos la excepción con la que contamos en el artículo 21.2 del Reglamento Bruselas I bis dado que el Convenio de Lugano es paralelo al Reglamento 44/2001 y, concretamente, la excepción del 21.2 fue introducida en la modificación del Reglamento 44/2001 que fue sustituido por el Reglamento 1215/2012. Por ello, estamos de acuerdo con la doctrina que considera necesaria una adaptación del Convenio de Lugano al Reglamento 1215/2012—. Si los jueces deben fundar su competencia en base al Convenio de Lugano o, sin embargo, deben fundarla en base al Reglamento Bruselas I bis se deriva del artículo 64.1 y .2. Concretamente, este artículo regula la relación entre el Reglamento Bruselas I y el Convenio de Lugano. En definitiva, el artículo determina que, cuando los Tribunales de los Estados del Convenio de Lugano —Noruega, Suiza e Islandia— tengan que declararse competentes, deberán fundar su competencia a través del Convenio de Lugano, sucediendo lo mismo cuando el demandado esté domiciliado en un Estado miembro del Convenio de Lugano que no sea de la Unión Europea.

---

<sup>15</sup> Artículo 4, Convenio de Lugano.

### ***1.3. Ley Orgánica del Poder Judicial***

En materia laboral, el papel de la LOPJ es tan limitado que podemos decir que queda desplazada por los Reglamentos de la Unión Europea, ya que entra en los ámbitos de aplicación explicados anteriormente del Reglamento Bruselas I bis y del Convenio de Lugano. Por lo tanto, dados los ámbitos de aplicación, la LOPJ quedaría para una aplicación residual.

La LOPJ contiene las normas de aplicación en materia de CJI en sus artículos 21, 22 y 25 — aunque en materia laboral únicamente resulta de nuestro interés el artículo 25 que regula el orden social —. Como venimos diciendo, la aplicación de la misma es residual y únicamente podrá ser invocada en los siguientes casos<sup>16</sup>: (i) si supuesto de hecho no está regulado por el Reglamento Bruselas I bis; (ii) que no existan convenios internacionales vigentes en España; o, (iii) por remisión directa de los textos supranacionales.

En materia de contrato individual de trabajo, el artículo 25 LOPJ establece que los Tribunales españoles serán competentes cuando «cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español».

## **2. NORMATIVA SOBRE LEY APLICABLE**

En materia de obligaciones contractuales, en las situaciones que impliquen un conflicto de leyes, resultará de aplicación el Reglamento (CE) N° 539/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, más conocido como Reglamento Roma I. Entre las obligaciones contractuales se incluye expresamente el contrato de trabajo<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> STS, Sala de lo Social, 30 julio de 2007, *demandada con domicilio en USA*.

<sup>17</sup> Artículo 8, Reglamento Roma I.



## 2.1. Reglamento Roma I

El Reglamento Roma I de 2008 sustituye al derogado Convenio de Roma de 1988 y por tanto, moderniza introduciendo modificaciones significativas el régimen aplicable a los contratos internacionales. A través de ésta modificación, el Reglamento concede, en materia de contratos individuales de trabajo, libertad de elección a las partes. Por otro lado, y en el mismo ámbito laboral, la aplicación del Reglamento no puede ir en detrimento de la protección proporcionada por las disposiciones imperativas a los trabajadores, como tampoco de las disposiciones que sólo pueden ser excluidas únicamente por los trabajadores y en su propio beneficio.

El ámbito material del Reglamento Roma I, relevante para nuestro trabajo, viene determinado por el artículo 8, en el cual se establece expresamente la ley aplicable en caso de conflictos de leyes en materia de contratos individuales de trabajo. Desde el punto de vista espacial, se trata de un Reglamento con eficacia *erga omnes*, es decir, de aplicación universal aún cuando la *lex contractus* sea la de un tercer Estado<sup>18</sup>. Y, finalmente, el ámbito temporal de aplicación es a aquellos contratos celebrados después del 17 de diciembre de 2009.

Como mera introducción, podemos concluir que las normas contenidas en el Reglamento Roma I responden a tres principios elementales: (i) autonomía de la voluntad; (ii) principio de proximidad; y, (iii) principio de protección de la parte más débil<sup>19</sup>. Es decir, en primer lugar se atenderá a la ley elegida por las partes. En defecto de elección, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, el trabajador realice su trabajo habitualmente —en caso de desplazamiento temporal no se considerará un traslado geográfico<sup>20</sup>—. Asimismo, cuando resultare imposible determinar el lugar del trabajo habitual, el contrato se regirá por la ley del país donde esté sito el establecimiento que ha contratado al empleador.

---

18 Reglamento Roma I, artículo 2.

19 STJUE, 15 marzo 2011, asunto C-29/10, *Heiko Kolezsh vs Luxemburgo*.

20 Considerando 23 y 35 del Reglamento Roma I.

Finalmente, el mismo artículo 8 prevé una «cláusula de escape» en caso de no haber sido elegida por las partes la Ley aplicable al contrato de trabajo y cuando de las circunstancias del mismo, se desprenda una vinculación más estrecha a un país distinto.

Dichos criterios serán objeto de estudio en el posterior apartado de «Determinación de la Ley aplicable en el supuesto de hecho de origen».

## V. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN EL SUPUESTO DE HECHO DE ORIGEN

En el presente apartado analizaremos los puntos más controvertidos de la sentencia en relación con las reglas competenciales y procederemos a analizar cómo se resolverían con la legislación vigente.

Para ello, partimos de la Sección 5ª del RB-I bis reguladora del contrato individual de trabajo, sin perjuicio del artículo 6 —únicamente delimita el ámbito— y el 7.5 — foro de la sucursal—. A continuación, estudiaremos como se concretan los criterios establecidos en el artículo 21 del Reglamento Bruselas I bis y la posibilidad de invocar el foro de la sucursal por remisión del artículo 20.1 RB-I bis.

El orden del análisis será el siguiente: (i) domicilio de los demandados; (ii) lugar habitual de prestación de los servicios; y, (iii) foro de la sucursal; debiendo recalcar que, el domicilio del demandado y el lugar habitual de prestación de los servicios funcionan como foros alternativos, mientras que el foro de la sucursal es subsidiario. Por último, analizaremos la validez de la cláusula de sumisión expresa.

### 1. DOMICILIO DE LOS DEMANDADOS

El domicilio del demandado es un criterio dentro del foro de protección, establecido expresamente en el artículo 21.1.a) del RB-I bis, de acudir a los tribunales donde esté domiciliado el empresario. Por lo tanto, funciona como una «posibilidad para el trabajador» ya que no es prevalente al lugar habitual de trabajo, sino que ambos funcionan como foros alternativos.

El concepto de domicilio del empresario persona jurídica también goza de una definición autónoma establecida en el artículo 63 del actual Reglamento Bruselas I bis, que lo equipara indistintamente al lugar en el que se encuentre (i) la sede estatutaria — que en el caso de Reino Unido e Irlanda se equipara al *registered office, place of incorporation* o *place of formation*<sup>21</sup>—, (ii) la administración central, o (iii) el centro de

---

21 SERRANO GARCÍA, M.J. “Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales: La conversión del Convenio de Bruselas y del Convenio de Roma en Reglamentos comunitarios”, Editorial Reus, 2011, p. 59.

actividad principal de la empresa<sup>22</sup>. En virtud de este criterio, la interpretación del Tribunal Supremo por la que atribuye la competencia judicial internacional a la República de Irlanda, como territorio en el que FWI y Ryanair mantienen su sede de dirección efectiva, parece satisfactoria.

## 2. LUGAR HABITUAL DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

El artículo 21.1.b) del Reglamento Bruselas I bis establece un segundo criterio dentro del foro de protección —alternativo al domicilio del demandado—, otorgando la posibilidad al trabajador de acudir a 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*».

En el supuesto de origen, por un lado, la competencia judicial internacional podría asignarse a los tribunales noruegos, pues fue en este país donde el trabajador prestó servicios para WFI desde marzo de 2010 hasta la fecha de su despido. Ahora bien, dicha competencia nunca podrá atribuirse a través del Reglamento Bruselas I bis, sino que debe estar fundamentada en las normas del Convenio de Lugano, al tratarse de un país firmante de dicho Convenio y que no forma parte de los Estados miembros de la Unión Europea.

Quizás, las posibles dudas interpretativas se ciernen en cuanto al concepto de «habitualidad» en la prestación de trabajo. En este sentido, la jurisprudencia de la Unión Europea ha venido entendiendo que *en el supuesto de que el trabajador por cuenta ajena cumpla las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo en varios Estados contratantes, el lugar en el que desempeña habitualmente su trabajo, es el lugar en el cual o desde el cual, habida cuenta de todas las circunstancias del caso de autos, cumpla de hecho lo esencial de sus obligaciones respecto a su empresa. En el caso de un contrato de trabajo en ejecución del cual el trabajador por cuenta ajena ejerce las mismas actividades por cuenta de su empresario en más de un Estado contratante, en principio debe tenerse en cuenta la duración de la relación laboral en su totalidad para determinar el lugar en el que el interesado desempeñaba habitualmente su trabajo, a efectos de dicha disposición. A falta de otros criterios, este lugar es aquel en el que el*

---

22 STJ Valencia, 13 abril 2010. (JUR 2010\218501).

*trabajador haya pasado la mayor parte de su tiempo de trabajo*<sup>23</sup>. También debemos analizar qué ocurre cuando estamos ante una sucesión de contratos y si el concepto de «habitualidad» varía. Pues bien, en este sentido, el TJUE entiende que el Reglamento ha de interpretarse de forma que no atribuya de forma simultánea la CJI a diversos órganos jurisdiccionales y que, además, en ningún caso perjudique al trabajador puesto que estamos ante un foro de protección cuya principal finalidad es la protección del trabajador como parte más débil<sup>24</sup>.

En nuestro caso, el trabajador prolonga la prestación de servicios en Madrid durante más de tres años, a pesar de que posteriormente trabaja en Oslo durante otros tres años hasta la fecha del despido. Si se atendiera a la total relación contractual<sup>25</sup>, el criterio de atribución del lugar habitual de la prestación de servicios sería confuso.

Sin embargo, en el supuesto de origen la competencia de los Tribunales noruegos hay que fundamentarla en el Convenio de Lugano<sup>26</sup>. Concretamente, resultaría de aplicación el artículo 19.2., y por tanto, sería competente el Reino de Noruega por habitualidad de la prestación de servicios, pues creemos que, en la medida en que el trabajador ha venido desarrollando la actividad en Oslo durante cierto tiempo, la regla de la habitualidad no debe circunscribirse sobre el periodo total que comprende los contratos sucesivos sino sobre las tareas habituales del nuevo contrato de trabajo. En nuestra opinión, debería tenerse en cuenta la totalidad del periodo del contrato o contratos de trabajo sucesivos en la determinación de la regla de la habitualidad cuando el empresario traslada al trabajador abusivamente a otro territorio con la finalidad de aplicar una jurisdicción más favorable para sus intereses. En el presente caso, el transcurso de un plazo temporal de tres años desde el traslado del trabajador a Oslo elimina cualquier atisbo de sospecha de que WFI hubiera pretendido beneficiarse de las reglas de asignación de la competencia judicial internacional. De lo contrario — si, por ejemplo, el despido se hubiera producido un mes después del traslado a Oslo —, la habitualidad debería venir referida al periodo total de la prestación, incluyendo también el periodo en el que el trabajador prestó sus servicios en Madrid, pues en ese caso el

---

23 STJUE, 27 febrero 2000, asunto C-37/2000, *Weber*.

24 STJUE, 10 abril 2003, asunto C-437/00, *Pugliese*.

25 TODOLÍ SIGNES, A., «*La competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo*», *Revista de información laboral*, núm. 1/2016, 2016, p. 21-47.

26 SÁNCHEZ CANO, M.J., «*Comentario a la STS (Sala de lo Social) de 30-12-2013. Competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo*», *Novedades de Derecho Internacional Privado Comentadas*, Millenium DIPr.

contrato de trabajo mantendría todavía una relación estrecha con el Reino de España<sup>27</sup>. Asimismo, atendiendo al criterio del *último lugar donde se prestaron los servicios*, el Tribunal competente resulta de nuevo el Reino de Noruega.

Siguiendo esta interpretación, no sería de aplicación del foro el lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador, subsidiario del anterior, por cuanto no nos encontramos ante una prestación de servicios en la que no exista un lugar habitual de trabajo, sino de una prestación de servicios localizada en el Reino de Noruega, a la que resulta de aplicación el foro del lugar de realización efectiva de los servicios; eliminándose, de este modo, posibilidad de que se atrajera el conflicto a los tribunales españoles en aplicación de la regla del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador.

### **3. FORO DE LA SUCURSAL**

El foro de protección al trabajador se aplica sin perjuicio del foro de la sucursal. En el presente apartado, vamos a estudiar la interpretación jurisprudencial junto con los requisitos que han de darse para que exista una «sucursal o establecimiento». Antes de seguir indagando, debemos recalcar que nos encontramos ante un foro de protección cuya única intención es proteger al trabajador y ofrecer alternas posibilidades para demandar en el lugar más cercano a sus intereses<sup>28</sup> y a su vez limitar las posibilidades al empresario *de poder establecer excepciones a las reglas de competencia previstas en el Reglamento*<sup>29</sup>.

El artículo 20.1 RB-I bis establece que, «*en materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, el artículo 7, punto 5 y, en caso de demanda interpuesta contra un empresario, el artículo 8, punto 1*». La referencia al artículo 7.5 —regulador del foro de la sucursal— nos permite poder plantearnos si realmente la base de Ryanair

---

<sup>27</sup> Sabido Rodríguez, M. “*Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales tras la STJCE 22 mayo de 2008*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 9/2008, p. 67.

<sup>28</sup> Reglamento Bruselas I bis, considerando 18.

<sup>29</sup> STJUE, 19 julio 2012, asunto 154/11, FD 45.

en Madrid podría ser considerada como «sucursal» o «establecimiento», y por consiguiente, se podría activar el foro de la sucursal que, según el artículo 7.5 permite interponer la demanda en el lugar donde esté situada la sucursal.

Una vez más, nos encontramos ante unos conceptos —«sucursal» y «establecimiento»— que no pueden ser interpretados según las normas nacionales y por tanto, para asegurar la plena eficacia del Reglamento deben ser interpretados de forma autónoma<sup>30</sup>. Para la interpretación de los conceptos de referencia, el TJUE ofrece dos criterios para determinar si se puede invocar el foro de sucursal: (i) presunción de existencia de *un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz (...) dotado de una dirección y materialmente equipado para negociar con terceros*; y (ii) que el litigio tenga su origen en *actos relativos a la explotación de dichas entidades, bien a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando estas deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades*<sup>31</sup>.

En cualquier caso, la calificación de las oficinas de Ryanair como establecimiento a los efectos del Reglamento Bruselas I bis sería de especial relevancia si resultara de aplicación la regla subsidiaria del foro del establecimiento que hubiera contratado al trabajador — esto es, si pudiera considerarse que el trabajador ha desempeñado habitualmente su trabajo en varios Estados y no pudiera identificarse el lugar principal —.

A estos efectos, el Tribunal Supremo desvirtúa la regla del artículo 21.1.b) ii) RB-I bis —19.2.b del Reglamento Bruselas I— sobre la base de que no existe una prestación de servicios plurilocalizada, sin ni siquiera plantearse si las oficinas de Ryanair constituyen o no un establecimiento en el Reino de España a los efectos del Reglamento Bruselas I. En este sentido, creemos que la sentencia no aporta suficiente información de cara a determinar si las oficinas de Ryanair constituyen o no un establecimiento a los efectos del Reglamento Bruselas I bis, aunque todo apunta a que podrían tener esta consideración, salvo que las oficinas no realizaran actividad comercial alguna, ni tengan poder alguno para contratar, limitándose a la mera gestión de relaciones públicas<sup>32</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, la regla del artículo 21.1.b) ii) RB-I bis podría no resultar de

30 STJUE, 22 noviembre 1978, asunto 33/78, *Somafer*.

31 STJUE, 19 julio 2012, asunto 154/11, FD 48.

32 Consulta Dirección General de Tributos núm. 0691/04, de 23 de marzo, y V1793/09, de 3 agosto.

aplicación — por ejemplo, porque, como mantiene el Tribunal Supremo, la prestación de servicios se entendiera localizada en un único Estado miembro —.

#### **4. VALIDEZ DE LA CLÁUSULA DE SUMISIÓN EXPRESA**

Coincidimos también sin ambages con la postura del Tribunal Supremo sobre la ineficacia de la cláusula de sumisión expresa que se incluía en el contrato formalizado entre el trabajador y WFI. No puede olvidarse aquí que nos encontramos en el ámbito del foro de protección en materia de un contrato individual de trabajo, cuyo objetivo radica en la salvaguarda del trabajador como parte más débil de la relación.

Esta cláusula, que atribuía la competencia judicial internacional en favor de los tribunales irlandeses, se formalizó por escrito —aún siendo válidas también las sumisiones verbales<sup>33</sup>— pero claramente con anterioridad al nacimiento del litigio, restringiendo además los foros de acceso del trabajador. Por lo que debe referirse aquí a estos pactos de sumisión expresa, el artículo 23 de la norma de la UE les reconoce eficacia exclusivamente si son posteriores al nacimiento del litigio o, si siendo anteriores, extienden las posibilidades de que el trabajador pueda presentar una demanda en otros foros; de modo que los acuerdos que se contengan en un contrato de trabajo — que, por definición, será previo al nacimiento de cualquier controversia sobre su interpretación — carecen de relevancia por no caer dentro de ámbito de estas condiciones.

En conclusión, el Reglamento *limita la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo pacten una cláusula de sumisión procesal*<sup>34</sup> a consecuencia de la propia finalidad del artículo 23 es que los pactos de sumisión añadan foros alternativos a los contenidos en la Sección 5ª del capítulo II, favoreciendo al trabajador y en ningún caso tratando de excluirlos.

---

33 STJUE, 11 julio 1985, asunto C 221/84, *Berghoefer contra ASA*.

34 STJUE, 19 julio 2012, asunto 154/11, *chofes de embajada*.



## **5. CONCLUSIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL DEL EN EL SUPUESTO DE ORIGEN A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN ACTUAL**

El artículo 21.1 del Reglamento Bruselas I bis determina que el empresario podrá ser demandado ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro donde tuviere su domicilio. Ahora bien, tanto la empleadora WFI, como la receptora de los servicios prestados por el trabajador Ryanair, tienen domicilio en Irlanda y, es por ello que, podríamos fundamentar la competencia judicial internacional de los Tribunales de la República de Irlanda en base al artículo 21.1.a) del Reglamento Bruselas I bis.

No obstante, el citado artículo 21.1 RB-I bis, en su apartado b), igualmente establece de forma alternativa que, los empresarios también podrán ser demandados ante los tribunales del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en el que lo hubiere desempeñado<sup>35</sup>. Es decir, la regla general es que, en caso de un trabajo desarrollado habitualmente en un país tendrán competencia judicial internacional y también territorial, los tribunales de dicho país. Tras la pertinente interpretación sobre «habitualidad», concluimos que el lugar habitual de prestación de servicios es Oslo. Por consiguiente, serían competentes los tribunales del Reino de Noruega pero no por invocación del artículo 21 RB-I bis, sino por la aplicación del artículo 19.2 del Convenio de Lugano.

También resulta inevitable plantear si se puede activar el foro de la sucursal — a través del artículo 20.1 RB-I bis y su referencia al artículo 7.5—, dado que sería la única alternativa que hubiera dado competencia a los Tribunales españoles.

No obstante, entendemos que el supuesto de origen no ofrece todos los detalles necesarios para determinar si se cumplen o no los requisitos exigidos a efectos de considerar la oficina de Ryanair como «sucursal», por lo tanto nada podemos concluir al respecto y únicamente podemos ceñirnos a las posibles interpretaciones realizadas en el análisis realizado en el apartado 5.3 del presente trabajo. La relevancia de determinar si existe o no «sucursal» es decisiva en cuanto a la aplicación de la norma que determina

---

35 STSJ Madrid, Sala de lo Social, 24 marzo 2006.

la competencia judicial internacional, puesto que en supuesto de no poder determinar el lugar habitual de trabajo resultaría subsidiario el foro de la sucursal.

En el supuesto de considerar «sucursal» la oficina que posee Ryanair en Madrid, y con especial atención a las reglas de conexidad, nuestra opinión es afín a la expresada por el TSJ Madrid, sin que resulte clara y evidente la ajeneidad de Ryanair, tanto en cuanto es la receptora efectiva de los servicios prestados por el trabajador.

Finalmente, reiteramos la ineficacia de la cláusula de sumisión que atribuía la competencia judicial internacional a los tribunales irlandeses al no cumplir los requisitos exigidos en los artículos 23 RB-I bis.

## VI. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE EN EL SUPUESTO DE HECHO DE ORIGEN

El juez ante el que se plantea un litigio laboral con elemento extranjero, para cuyo conocimiento se ha declarado competente en aplicación de las normas competenciales anteriormente expuestas, habrá de localizar la ley rectora del contrato, y en su caso, el resto de normas a tener en cuenta<sup>36</sup>. A continuación, procedemos a estudiar los criterios establecidos en el artículo 8 del Reglamento Roma I para la determinación de la Ley aplicable en materia de contratos individuales de trabajo. El presente artículo establece que resultará aplicable: (i) la Ley elegida por las partes; (ii) la Ley del lugar del trabajo habitual; (iii) la Ley del lugar del establecimiento que ha contratado al trabajador; y, (iv) la Ley del lugar que, en defecto de elección, tenga más vínculos con el contrato.

### 1. LEY ELEGIDA POR LAS PARTES

Como veníamos diciendo en el análisis de la sentencia, tanto el segundo como el tercer contrato incluyen una cláusula de sumisión a los tribunales irlandeses así como la sumisión a la Ley aplicable de dichos tribunales. En éste apartado estudiaremos la posible validez y eficacia de la cláusula de elección en materia de Ley aplicable.

El vigente Reglamento Roma I, establece en su artículo 8.1 que «*el contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3(...)*». La problemática surge con la remisión al artículo 3, puesto que éste artículo resulta de aplicación general, mientras que la relación laboral debe ser tratada conforme al resto de Reglamentos europeos otorgando una especial protección a la parte débil — trabajador—. Por ello, el Reglamento aclara a través de los Considerandos que, la elección de ley aplicable confiere una autonomía de voluntad *dependiente o limitada*<sup>37</sup>, es decir, en los contratos de trabajo internacionales no se permite elegir la ley aplicable de forma absoluta. El mismo artículo 8.1 sigue aportando que, aún cuando inicial y aparentemente la elección es libre, posteriormente en cuanto a su aplicación se atenderá

---

36 MENENDEZ SEBASTIÁN, P., *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Lex Nova, Valladolid, p.101.

37 Reglamento Roma I, Considerandos 23 y 35.

según mejore o no la ley que hubiera resultado aplicable en defecto de la ley elegida. Es decir, el Tribunal competente aplicará la ley elegida siempre que no prive al trabajador de invocar las normas imperativas de la Ley aplicable en defecto de elección.

## 2. LEY DEL LUGAR DEL TRABAJO HABITUAL

En defecto de elección de la ley aplicable, el artículo 8.2 determina que resultará de aplicación la ley del país donde se desarrolle habitualmente el trabajo o hubiere sido iniciado el mismo. Este apartado constituye una de las modificaciones más relevantes, aplicables a nuestro caso, introducidas al antiguo Convenio de Roma. El vigente Reglamento ha introducido en su apartado 2 del artículo 8 la coordinada disyuntiva «*el contrato 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*». Esta modificación tiene especial relevancia en todos aquellos contratos de trabajo de transporte donde, debido a la prestación plurinacional, resulta imposible determinar con exactitud el lugar donde se realiza con habitualidad el trabajo. No obstante, debemos reconocer que los tribunales ya venían utilizando esta interpretación aún cuando el Reglamento no la recogía expresamente<sup>38</sup>. En cuanto al criterio del establecimiento empleador, resultará de aplicación subsidiaria<sup>39</sup>.

En cuanto al concepto de habitualidad, el TJUE reafirma que se trata de un concepto amplio y autónomo. Y, como consecuencia de ello, en reiterada jurisprudencia establece que el lugar habitual será aquél en el que «*el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario*»<sup>40</sup>. Haciendo referencia a la interpretación doctrinal, Calvo Caravaca establece también los siguientes criterios para determinar con claridad el país donde el trabajador ejerce su trabajo: «*(i) lugar a partir del cual lleva a cabo su trabajo; (ii) lugar donde recibe las instrucciones para la realización del mismo; (iii) lugar donde organiza su trabajo; (iv) lugar donde se encuentren las herramientas necesarias para poder desempeñarlo; y, (v) lugar donde regresa al terminar sus labores.*»<sup>41</sup>.

---

38 STJUE, 15 marzo 2011, asunto C-20/10, *Heiko Koelzsh vs. Luxemburgo*, FJ 56.

39 Reglamento Roma I, artículo 8.3.

40 STJUE, 15 marzo 2011, asunto C-20/10, *Heiko Kolehsh vs. Luxemburgo*, FJ 44-45, 48-50.

41 CALVO CARAVACA, A.L., *Derecho Internacional ... cit.*, p. 1003.

### 3. LEY DEL LUGAR DEL ESTABLECIMIENTO

El artículo 8.3 del Reglamento Roma I establece que, si resultara imposible determinar la Ley aplicable en virtud del apartado 2, *el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través el cual haya sido contratado el trabajador.*

Para la jurisprudencia, *«el término establecimiento se refiere a todas las estructuras estables de una empresa»* y, al respecto hace otra apreciación en cuanto a la determinación del establecimiento, determinando que *«debería tomar en consideración (...) únicamente los elementos relativos al procedimiento de conclusión del contrato, como son el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y el que realizó la entrevista, y debe tratar de determinar la localización real de dicho establecimiento»*<sup>42</sup>.

En conclusión, una vez determinado el establecimiento que contrató al trabajador, resultará aplicable la Ley de lugar donde esté situado el mismo.

### 4. CLÁUSULA DE EXCEPCIÓN

Finalmente, también debemos mencionar la «cláusula de excepción» que recoge el Reglamento Roma I en el cuarto apartado del mismo artículo, en el cual se establece que, *«si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país».*

Para que resulte operativa y, por consiguiente, se pueda invocar la vinculación a otro país distinto a los indicados en el artículo 8, será requisito indispensable que las partes no hayan suscrito una cláusula de elección a la Ley aplicable. En caso de no existir pacto de elección previo, corresponderá al órgano jurisdiccional competente decidir si opera o no esta «cláusula de excepción». No obstante, para tomar la decisión deberá tener en cuenta *«la totalidad de los elementos que caracterizan la relación laboral y apreciar el elemento o elementos que, a su juicio son más significativos»*<sup>43</sup>.

---

42 STJUE, 15 diciembre 2011, C-385/10, *Voogsgeers vs Navier*, FD 49-50.

43 STJUE, 12 septiembre 2013, asunto C-64/12, *Schlecker vs Boedeker*, FD 26-28.

En conclusión, la operatividad de la cláusula será resultado de la equidad del órgano jurisdiccional competente, dado que no existe una lista tasada de los elementos a tener en cuenta, así como tampoco un posible valor de los mismos para la determinación de la posible vinculación o no del contrato con un país distinto.

## **5. CONCLUSIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE**

La cláusula de sumisión y elección del contrato de trabajo establece literalmente, *«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 de la República de Irlanda. Los Tribunales irlandeses tienen jurisdicción en todas las cuestiones relacionadas con la ejecución y rescisión del presente contrato»*.

Haciendo un breve resumen de lo analizado anteriormente, la elección de la Ley aplicable no puede privar al trabajador de la protección que le asegura las normas imperativas que serían aplicables en defecto de elección. En conclusión, de acuerdo con el Reglamento Roma I sería aplicable la Ley de la República de Irlanda siempre que, como consecuencia de ello, no se prive al trabajador de la posibilidad de invocar las normas imperativas de la Ley aplicable en defecto de elección. Por lo tanto, la elección no va a perjudicar al trabajador puesto que se va a poder seguir amparando en las normas imperativas aplicables en defecto de elección.

Por ejemplo, como consecuencia de la elección pueden darse dos situaciones: (i) que la Ley irlandesa otorgue una mayor protección al trabajador y en este caso salga beneficiado; o, (ii) que la Ley irlandesa otorgue una menor protección, en cuyo caso podrá el trabajador invocar la Ley aplicable en defecto de elección. En nuestro supuesto de hecho de origen, y en atención al artículo 8.2 del Reglamento Roma I, resultará aplicable la Ley de Noruega, puesto que es el lugar donde el trabajador realiza su trabajo habitual.

## **VII. VALORACIÓN FINAL DE LA SOLUCIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO**

En nuestra opinión, a través de la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 2013 (RJ 2013/8369) se destila la gran importancia del derecho de la Unión Europea para la resolución de conflictos privados con elementos extranjeros y por consiguiente, la directa aplicación del mismo por nuestros Tribunales nacionales.

No obstante, no podemos pasar por alto que en ocasiones los Tribunales nacionales no aplican adecuadamente la legislación de la UE. Consideramos que, aun cuando los Tribunales nacionales llegan a un resultado idéntico que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la fundamentación del resultado no siempre resulta acertada. Ejemplo de ello es la sentencia que hemos analizado durante el trabajo, que bajo nuestro punto de vista examina equivocadamente las normas de competencia judicial internacional a través del artículo 25 LOPJ cuando la norma nacional resulta desplazada por el Reglamento Bruselas I bis y de hecho queda desplazada por el mismo. Asimismo, la sentencia aplica normativa derogada cuando habla del Convenio de Lugano de 1988 pues, éste último ha sido sustituido por el vigente Convenio de Lugano de 2007.

Por otro lado, expresar nuestro acuerdo con la interpretación del Tribunal Supremo acerca de la invalidez de la cláusula de sumisión a pesar de discrepar en cuanto a que, como resultas de ello, se considere prioritaria la competencia de los órganos jurisdiccionales sitos en el domicilio del demandado, puesto que el domicilio del demandado y el lugar habitual del trabajo funcionan como foros alternativos para el trabajador.

Para concluir, tampoco resulta correcto fundamentar la competencia de los tribunales noruegos en base al criterio de habitualidad del Reglamento Bruselas I —vigente Reglamento Roma I bis— puesto que Noruega no forma parte de los Estados miembros de la Unión Europea y por tanto no le resulta de aplicación el Reglamento, y únicamente se podrá argumentar la competencia judicial de éstos en base al Convenio de Lugano de 2007.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. OBRAS GENERALES Y ARTÍCULOS

- Cavas Martínez, F., «Globalización y relaciones laborales», *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, Vol. I, nº 3, p 202-209.
- Calvo Caravaca, A. “*Derecho internacional privado*”, Vol. I, 14ª edición, Comares, Granada, 2013, p. 144.
- Calvo Caravaca, A.L. y Carrascosa González, J., “*Derecho internacional privado*”, 15ª ed., Vol. I, Comares, Granada, 2014-2015.
- Casado Abaraquero, M., “*La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*”, Aranzadi, Pamplona, 2008.
- Fotinopoulou Basurko, O. “*Competencia judicial internacional en pleitos laborales con pluralidad de demandados*”, *Revista doctrinal aranzadi social*, núm. 10/2008.
- Garcinmartín Alférez, F., “*Derecho Internacional Privado*”, 3ª edic., Civitas, Madrid, 2014.
- Grušić. U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge 2015, p. 64.
- Guzmán Zapater, M. “*Competencia judicial internacional en materia de contrato laboral a ejecutar en diversos países y el artículo 5.1. del Convenio de Bruselas*”, *La Ley*, 30 de noviembre de 1989, p. 9.
- Kahn-Freund, O. “*Trabajo y Derecho*”, , traducción a cargo de J.M. Galiana Moreno, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p. 482.
- Marchal Escalona, N., *Algunas reflexiones sobre el régimen jurídico de los desplazamientos trasnacionales de trabajadores en la Unión Europea*, REDI, 2002, p 811.



- Marx, C. *“Trabajo asalariado y capital”*, 1849. Primera edición como *“Neue Rheinische Zeitung. Organ der Demokratie”* (Nueva Gaceta del Rin. Órgano de la Democracia).
- Menéndez Sebastián, P., *“Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero”*, Lex Nova, Valladolid, 2006.
- Miñambres Puig, C., *“El centro de trabajo (art. 1.2)”*, Revista española de derecho del trabajo, 100, 1, 2000, pp. 125-150.
- Rivas Vallejo, P. *“Ley aplicable y jurisdicción competente en litigios relativos a contratos de trabajo internacionales”*, Actualidad Laboral, 5, sección Estudios, quincena del 1 al 15 de marzo, 2007, p. 557.
- Sabido Rodríguez, M. *“Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales tras la STJCE 22 mayo de 2008”*, Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 9/2008.
- Sánchez Cano, M.J. *“Comentario a la STS (Sala de lo Social) de 30-12-2013. Competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo”*, Novedades de Derecho Internacional Privado comentadas.
- Serrano García, M.J. *“Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales: La conversión del Convenio de Bruselas y del Convenio de Roma en Reglamentos comunitarios”*, Editorial Reus, 2011, p. 59.
- Todolí Signes, A. *“La competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo”*, Revista de información laboral, núm. 1/2016, 2016.
- Uglješa, G. *“The European Private International Law of Employment”*, Cambridge University Press, 2015, p. 64.
- Zabalo Escudero, M.E., *“El contrato de trabajo en el derecho internacional privado español”*, Bosh, Barcelona 1983.

## **2. RESOLUCIONES JUDICIALES**

- STUJE, 22 mayo 2008, asunto C-426/06, *Glaxosmithkline, Laboratoires Glaxosmithkline y Jean-Pierre Rouard*.
- STJUE, 15 diciembre 2011, C-384/10, *Voogsgeerd vs. Navimer*, FD 35.
- STJUE, 12 septiembre 2013, C-64/12, *Schlecker vs. Boedeker*, FD 35.
- STJUE, 15 marzo, 2011, C-29/10, *Heiko Kolezsh vs Luxemburgo*.
- STJCE, 26 febrero 1992, asunto C-3/90, *Bernini*.
- STJCE, 13 julio 1933, asunto C-125/92, *Mulox IBC Ltd vs Hendrick Geels*.
- STJCE, 27 febrero 2002, asunto C-37/00, *Weber*.
- STC 34/2004 de 8 marzo 2004.
- STS, Sala de lo Social, 30 julio 2007,
- STS, Sala de lo Social, 2 diciembre 2013, *trabajo desarrollado en Italia*.
- STSJ Madrid, Sala de lo Socia, 26 diciembre 2005.
- STSJ Valencia, Sala de lo Social, nº 1093/2010, 13 abril 2010.
- STSJ Madrid, Sala de lo Social, 17 diciembre 2007.
- STSJ Madrid, Sala de lo Social, 24 marzo 2006.
- STSJ Baleares, Sala de lo Social, 26 noviembre 2002.

- STSJ Madrid, Sala de lo Social, 11 diciembre 2002.
  
- STSJ Madrid, Sala de lo Social, 20 marzo 2003.
  
- STSJ Madrid, Sala de lo Social, 14 febrero 2007, *Ley inglesa no acreditada*.
  
- STSJ, Sala de lo Social, 30 junio 2011, *Contrato de trabajo a prestar en Grecia*.
  
  
- STSJ ISLAS CANARIAS, Sala de lo Social, 26 febrero 2013, *contrato de embarque*.