



Revista de Estudios Europeos
Nº 75, enero-junio, 2020, 152-164
ISSN: 2530-9854. <http://www.ree-uva.es/>



**LAS CLÁUSULAS DE ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIA EN LOS
CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EUROPA Y ESPAÑA. EL
SUPUESTO DE LAS AEROLÍNEAS DE BAJO COSTE**

**JURISDICTION CLAUSES IN INDIVIDUAL EMPLOYMENT
CONTRACTS IN EUROPE AND SPAIN. THE ASSUMPTION OF LOW-
COST AIRLINES**

José Manuel LOPEZ JIMENEZ
Universidad Internacional Isabel I de Castilla

Resumen: El Derecho Internacional nace con el objetivo de generar un marco jurídico que dé respuesta a las controversias de tipo jurídico que pueden darse cuando, en un negocio jurídico, interviene más de un ordenamiento.

El Derecho del Trabajo, por su parte, surge con la intención de equiparar las posibilidades de las partes en un ámbito en el que una de ellas parte en situación de inferioridad.

En Europa, la habilitación del denominado Espacio Schengen y la posterior entrada de España en la actual Unión Europea hicieron que la concepción interna y propiamente nacional del trabajo fuera desvirtuándose paulatinamente.

No obstante, y como puede observarse con la sola lectura del Reglamento UE 1215/2012 sobre Reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en material civil y mercantil en la UE, el marcado carácter privatista permanece aun presente en la regulación comunitaria.

En el presente trabajo, se tratará el supuesto de hecho de las compañías aéreas, en las que cobra gran importancia la determinación de "lugar de trabajo", así como los requisitos para el establecimiento de dichas cláusulas, y las posibilidades que ofrece en la lucha contra la precariedad laboral.

Palabras clave: Relaciones laborales, determinación de competencia, foro, precariedad laboral

Abstract: International Law is born with the objective of generating a legal framework that responds to legal controversies that can occur when, in a legal business, more than one system intervenes.

Labour Law, on the other hand, arises with the intention of equating the possibilities of the parties in a field in which one of them is an inferior party.

In Europe, the establishment of the so-called Schengen Area and the subsequent entry of Spain into the current European Union meant that the internal and strictly national conception of work was gradually distorted.

However, and as can be seen from the mere reading of Regulation EU 1215/2012 on the Recognition and Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters in the EU, the marked privatistic character is still present in the Community regulation.

This paper will deal with the factual case of airlines, in which the determination of the place of work, as well as the requirements for the establishment of such clauses, and the possibilities it offers in the fight against job insecurity are of great importance.

Key words: Labour relations, determination of competence, forum, labour precariousness.

Sumario: 1. LA STS DE 24 DE ENERO DE 2019. ANTECEDENTES EN EL DERECHO NACIONAL Y COMUNITARIO. 1.1. Antecedentes nacionales y comunitarios. 1.2. La cuestión de competencia como elemento de orden público en la Unificación de Doctrina. 1.3. Las cláusulas de sumisión en el supuesto de las compañías aéreas. 2. LEGISLACIÓN APLICABLE Y DETERMINACIÓN DEL FORO. 2.1. El domicilio del demandado. 2.2. El lugar de desempeño habitual del empleo. 3. EL PACTO O CLÁUSULA DE SUMISIÓN .4. CONCLUSIONES

1. LA STS DE 24 DE ENERO DE 2019. ANTECEDENTES EN EL DERECHO NACIONAL Y COMUNITARIO

El supuesto de hecho abarca un ámbito conocido dentro de las cuestiones de competencia en el marco de las relaciones laborales intracomunitarias.

Puede inferirse por tanto, que se trata de un “litigio tipo”¹ en el cual debe decidirse sobre el tribunal competente en el caso de un contrato de puesta disposición a través de una Empresa de Trabajo Temporal, en que la actividad se desarrolla en un país distinto al contemplado en el contrato a efectos de determinación del foro y aplicación legislativa.

2.1. Antecedentes nacionales y comunitarios

A estos efectos, pueden encontrarse supuestos anteriores tanto en el ámbito nacional, como en el comunitario. En este último encontramos, como sentencia relevante al respecto, la STJUE de 14 de septiembre de 2017, referida a los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.

Se trata de casos en los que diversos trabajadores, con base en el aeropuerto de Charleroi (Bélgica), demandan a Crewlink (ETT) por supuestos relativos a la extinción del contrato de trabajo. Efectivamente, en la inmensa mayoría de litigios, y en la totalidad de los que serán tratados aquí, lo cierto es que las controversias surgen por una reclamación en materia de extinción del contrato de trabajo y/o reclamación de cantidades.

En todos los casos se planteó la demanda en los tribunales belgas, lugar donde los empleados desempeñaban sus trabajos, a pesar de existir cláusula de sumisión expresa a los tribunales irlandeses, donde estaba la sede de la compañía firmante. Tras declararse el tribunal belga incompetente, en segunda instancia, el Tribunal de Mons planteó cuestión prejudicial ante el TJUE, que determinó, no sin cierta polémica, más por la interpretación que por el falló, una presunción tendente a la equiparación de “lugar habitual de trabajo” y “base” del mismo.

¹ Hernández Rodríguez, A. (2018): *Personal de vuelo de las compañías aéreas del Tribunal Internacionalmente Competente en materia de contrato individual de trabajo*. (algunas reflexiones en torno a la STJUE 14 de septiembre 2017 asuntos acumulados Crewlink y Ryanair). En Cuadernos de Derecho Transnacional. Vol 10. Nº2. Pp 852-865.

En el ámbito nacional, podemos destacar, por su cercanía en el tiempo, la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 9 de enero de 2018 (rec.3364/2017). En la misma, y citándose expresamente la STJUE antes mencionada, se indica que el concepto de “base” es, no cabe, duda, relevante, pero debe ser observado y analizado desde un punto de vista global, atendiendo a un conjunto de indicios en los que, este, es uno más. Así, y a la hora de determinar el domicilio, se indica que deben tenerse en cuenta otras variables como pueden ser el lugar en el que el trabajador recibe las instrucciones; el lugar desde el cual se organiza su trabajo; el lugar donde están situadas sus herramientas de trabajo, o el lugar donde se efectúa principalmente el transporte. Determina por tanto la falta de competencia de los tribunales españoles en esta materia, en beneficio de los irlandeses, en un caso absolutamente paralelo a los citados anteriormente.

2.2. La cuestión de competencia como elemento de orden público en la Unificación de Doctrina.

Llegados a este punto, recibe el Alto Tribunal el caso de un trabajador de RYANAIR LTD, derivada de STSJ de Cataluña, en suplicación (1679/2015), relativa a la competencia de los tribunales españoles para resolver sobre un litigio cuya base del trabajador queda situada en el aeropuerto de Girona.

En primer lugar, se aduce la necesaria contradicción de sentencias en base al 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre). No obstante, y pese a aportarse sentencia contradictoria que a continuación se tratará, indica, no sin poca relevancia, el hecho de que la determinación de competencia constituye una cuestión de orden público, por lo que no sería necesaria ni siquiera dicha aportación.

Este hecho no es baladí, pues el Alto Tribunal se había pronunciado de manera distinta en el pasado, alegando la falta de contradicción en base al artículo 217 del ya derogado Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.²

En cualquier caso, quedan confrontados el fallo en suplicación antes indicado con la STS de 30 de diciembre de 2013 (rec.930/2013). En el fallo aportado en Unificación de Doctrina, el Alto Tribunal resolvió acerca de la incompetencia de los tribunales españoles, sobre un trabajador nacional, que desempeñaba sus funciones en Oslo, con cláusula de sumisión a los tribunales irlandeses. Se determina que, si bien el Reglamento CE 44/2001 (entonces vigente, pero con idéntica interpretación), interpreta que debe tenerse en cuenta al trabajador “como parte más débil”, el artículo 60 de la citada norma entiende que puede entenderse, en un sentido amplio, como concepto de domicilio del demandado, aquel lugar en que se

² Así, por ejemplo, las SSTS de 21 de noviembre de 2000 (rec.234/2000) o, más recientemente, la STS de 1 de junio de 2011 (rec 3069/2006).

encuentre “su sede estatutaria, su administración central o su centro de actividad principal...” y que en ningún caso es España.

2.3. La STS de 24 de enero de 2019

Se llega por tanto en este punto al supuesto objeto de estudio, en el que se trata la competencia de los tribunales españoles para determinar sobre la procedencia de un despido disciplinario sobre un trabajador de la empresa RYANAIR LTD, cuya partida y regreso se produce en todo caso en el aeropuerto de Girona, y mediando cláusula de sumisión al respecto.

A estos efectos, el empleado prestó sus servicios como auxiliar de cabina, primero mediante un contrato, firmado con Crewlink Ireland LTD, que a través de un contrato de puesta a disposición, cedió el trabajador a Ryanair LTD, que posteriormente se hizo con sus servicios a todos los efectos.

Al respecto, y más allá de la resolución sobre el despido, bastante clara en cuanto a su planteamiento y resolución, lo cierto es que tanto el Juzgado de lo Social nº1 de Girona, como la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, estimaron como procedente la extinción, declarando por tanto la competencia de los tribunales españoles para resolver sobre el litigio.

En el fallo, deben tenerse en cuenta los siguientes extremos planteados, algunos de los cuales serán tratados posteriormente de forma autónoma.

En primer lugar, y respecto de la contradicción anteriormente comentada, se remite al mencionado artículo 19 del Reglamento 44/2001, en tanto en cuanto el demandante puede escoger entre el domicilio del demandado u, otro Estado miembro, en el caso de el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o “*ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado.*” Por tanto, no cabía tal contradicción pues se trata de un trabajador español, con cláusula de sumisión a tribunales irlandeses, que desempeña sus labores en territorio noruego.

En segundo lugar, se incide en el hecho de que el concepto de que el “el lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, debe interpretarse en un sentido amplio.

Y por último, se hace una valoración respecto de las cláusulas de atribución de competencia o “cláusulas de sumisión”, en las que se valora la idoneidad de las incluidas por la compañía en sus vínculos laborales con los trabajadores, tanto desde el punto de vista de la protección de la parte más débil de la relación, como en lo que se refiere la idoneidad y ajuste a la legalidad de su confección.

Determina el Tribunal Supremo, finalmente, la procedencia del despido atendiendo al procedimiento seguido y la falta cometida por el trabajador, y por ende, la competencia de los tribunales españoles para el conocimiento del litigio.

3. LEGISLACIÓN APLICABLE Y DETERMINACIÓN DEL FORO

A la hora de determinar la legislación aplicable y el Tribunal competente, y más allá de la autonomía de la voluntad que posteriormente será analizada, lo cierto es que varias y de no poca importancia son las fuentes que deben tenerse en cuenta.

El principal cuerpo legal aplicable a esta sentencia es el derivado del Reglamento CE 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000. Dicho Reglamento, sustituido ya por el Reglamento UE 1215/2012, mantiene no obstante su esencia en lo que a determinación del tribunal aplicable se refiere, por lo que su remisión no supone problema jurídico alguno.

Así, en la Sentencia del Tribunal Supremo objeto de este trabajo, deben ser aplicados los artículos 18 a 21 del primeramente citado cuerpo legal, dedicado a *la competencia en materia de contratos individuales de trabajo*.

A estos efectos, el artículo 19.1 extiende el común criterio del derecho privado según el cual los empresarios podrán ser demandados ante el tribunal en que estuvieren domiciliados. No obstante, y como especialidad derivada de los contratos individuales de trabajo, se establece una posibilidad alternativa (que no subsidiaria), según la cual el trabajador puede demandar también al empresario, en el supuesto de que el trabajo se desempeñara en más de un Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviera situado el establecimiento en el que hubiera prestado sus servicios.

Debe añadirse, desde el punto de vista de la legislación española, el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (6/1985, de 1 de julio), según el cual serán competentes los tribunales españoles en los siguientes casos:

- En primer lugar, si la prestación de servicios se realiza en España, hecho este que las compañías aéreas tratan de desvirtuar situando el lugar de trabajo en la aeronave, que opera bajo pabellón de la empresa contratante.
- En segundo lugar, que el contrato se haya celebrado en territorio español, operando la previsión del artículo 1262 del Código Civil, en cuanto a la presunción de competencia para los contratos suscritos en territorio español.
- Finalmente, cabe la posibilidad de atribución de competencia cuando el demandado tenga su domicilio, o una agencia o delegación en territorio español. No obstante, se debe ser especialmente cuidadoso con este precepto por dos razones. En primer término, porque el mero hecho de poseer una sucursal o establecimiento, no parece ser suficiente a la hora de determinar dicha competencia, si no existe un nexo causal entre el trabajador tal y como indica la STS de 30 de diciembre de 2013, y, además; la utilización de este precepto queda un tanto desvirtuada, pues en caso de que el demandado tuviera su domicilio en territorio español, o la empresa

un establecimiento o agencia, procedería la aplicación del Reglamento Bruselas I bis³.

Ante esta valoración resulta necesario el análisis de dos conceptos: el domicilio del demandado y el lugar de desempeño habitual del empleo.

3.1. El domicilio del demandado

Uno de los principales problemas a la hora de determinar la competencia de los tribunales es el de establecer el domicilio del demandado. En las relaciones mercantiles o de prestación de servicios al uso, parece claro que será el país donde el demandado tenga su domicilio, sin mayor problema doctrinal. Este criterio viene siendo utilizado de forma general como modo de mejor defensa del sujeto pasivo.

Sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales, el carácter tuitivo del Derecho que entiende que las partes no se sitúan en posición de igualdad, dificulta o pone en duda la aplicación habitual de dicho criterio. De ahí que la legislación comunitaria estipule, como foro alternativo, el del desempeño del lugar de trabajo.

Por ello, el Reglamento realiza una interpretación extensiva del concepto de domicilio, pues en su artículo 60 incide en que se entenderá como domicilio el lugar en que la compañía tenga su sede estatutaria, su administración central, o el centro de actividad principal.

En el caso de la STS de 24 de enero de 2019, objeto de este trabajo, se presenta el caso de un trabajador cuya base de operaciones se situaba en Girona, pues los vuelos que realizaba tenían origen y destino en el aeropuerto de dicha ciudad, en el que además la empresa tenía la base operativa.

Así, y como indica la propia sentencia, “la conexión ha de ser española”, pues responde al lugar donde el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, tal y como se desprende de la STJUE, de 14 de septiembre de 2017. No cabe por tanto la aplicación de domicilio a la nacionalidad de la aeronave, pues ésta quedará situada en gran medida en la sede social de la compañía.

En este sentido, la interpretación del art.19 del Reglamento Bruselas I y el 21 del Reglamento Bruselas I bis deben ser interpretados, no sólo como una garantía del demandado para mejor defensa, sino también como una defensa del trabajador como parte más débil. Defender que el criterio a observar es el de la nacionalidad de la aeronave, cuando su origen y destino está en otro Estado miembro, en el cual radica su base de operaciones, con respecto al contrato individual de trabajo, supone una clara indefensión del trabajador.

³ Todolí Signes, A. (2016): *La competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo*. En *Revista de Información Laboral*. N°1, Enero. Pp.21-47

3.2. El lugar de desempeño habitual del empleo

Como se ha indicado anteriormente, uno de los principales problemas suscitados a la hora de indicar el tribunal competente es el de determinar el verdadero lugar de trabajo en que se prestan los servicios.

En la STS aportada en contraste, se trata el supuesto de un trabajador con base en Oslo y contratación producida en Irlanda, con cláusula de sumisión a los tribunales irlandeses. En aplicación del principio *Forum non Conveniens*, no existe elemento de duda a la hora de plantear que no hay relación de ningún tipo con los tribunales españoles, por mucho que existan sedes de la compañía en el país en que se interpuso la demanda.

No obstante, en la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 9 de enero de 2018, se plantea el caso de un trabajador con base en el Aeropuerto de Manises. A estos efectos, y de nuevo remitiéndose a la STJUE de 14 de septiembre de 2017, pero haciendo una interpretación en sentido inverso, se entiende que el criterio de base responde al “lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, pero debe ser valorado de forma conjunta con el resto de indicios, y no como elemento determinante. Ello viene justificado en el hecho de que, en opinión del tribunal, el trabajador cumple con sus obligaciones principales en la República de Irlanda, pabellón de la aeronave.

Al respecto, tanto Bruselas I como Bruselas I bis inciden en que el trabajador podrá demandar al empresario 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 (19.2.a Bruselas I).

A estos efectos, es de gran relevancia la STJUE de 13 de julio de 1993 (caso *Mulox*) en que, citando las sentencias *Ivenel*, *Shenaval* y *Six Constructions*, se delcara la particularidad de los contratos de trabajo en la determinación de la jurisdicción competente. En concreto, se especifica el hecho de que los contratos presentan determinadas particularidades, destacando la integración en el sistema de organización del empresario, así como la estabilidad y duración de la relación. Se introduce además, tal y como se verá a continuación, de la interpretación autónoma, que pretende el establecimiento de criterios tendentes a la uniformidad, y no a la habilitación de una multiplicidad de tribunales competentes de ámbito nacional.

Esta interpretación impide la asimilación de la nacionalidad de la aeronave al Estado en que se prestan los servicios. Ello no obsta para la aplicación del artículo 8.2 del Reglamento Roma I, en el cual el concepto de base queda circunscrito al “punto de conexión dominante” en el caso de los contratos de trabajo del personal de vuelo, con el fin de no beneficiar claramente al empresario⁴.

⁴ Hernández Rodríguez, A. (2018): *Personal de vuelo de las compañías aéreas del Tribunal Internacionalmente Competente en materia de contrato individual de trabajo*. (algunas reflexiones en

Pero existe también una interpretación que pudiéramos denominar como "amplia" y que debe considerarse como tal a la hora de interpretar cuál es el lugar donde el trabajador desempeña principalmente sus funciones.

Puede en este sentido acudir al criterio más clásico, entendiendo base como el lugar en el cual el trabajador desempeña la mayor parte de sus funciones, o al menos, las más relevantes, en lo que cabría denominar como criterios cuantitativo y cualitativo.

Respecto del primero de los criterios no parece haber dificultad, pues únicamente cabe contabilizar el tiempo discurrido, mientras que a la hora de valorar el criterio cualitativo, este debe dotarse de contenido con indicios tales como el lugar donde se encuentren los medios de producción, o aquel en que pueda relacionarse con mayor facilidad a empresario y trabajador⁵.

No obstante, el problema de esta diferenciación, es que queda subsumida en la aceptación o no del pabellón de la aeronave como lugar principal de prestación de los servicios, en cuyo caso volvería a plantearse una interpretación claramente favorable a los intereses del empresario.

En este sentido, y teniendo en cuenta la, STJUE 14 septiembre 2017 (60), este hecho se resuelve interpretando que, en caso de que el trabajador desempeñe su labor en varios Estados, se interpretará como lugar de trabajo a aquel "a partir del cual el trabajador cumple principalmente sus obligaciones respecto de su empresa".

Esta interpretación es, sin duda, muy interesante pues parece actuar en todo caso en beneficio del trabajador, que podrá demandar a la empresa en su lugar de residencia, reforzando la protección de la parte más débil, y sobre todo, dará seguridad jurídica al criterio de base.

El problema subyace por el hecho de que, tras dar una interpretación que podría considerarse satisfactoria, o cuanto menos, podría despejar las dudas acerca de la jurisdicción competente, pasa a establecer una excepción en el caso de que existiera un lugar con vínculos aun más estrechos con la naturaleza de la relación laboral.

Dicho de otra manera, cuando parecía que el problema quedaba subsanado, se abre una cláusula de excepción que vuelve a dificultar su interpretación. Y ello porque, de toda la jurisprudencia expuesta, lo más relevante es la común actuación de las aerolíneas y de los supuestos descritos. La similitud de todos los casos es tal que el establecimiento de un criterio general y unitario terminaría con el problema suscitado de una forma global.

Piénsese que el mercado aéreo actual, especialmente en el ámbito comunitario, queda dominado por las compañías Low Cost, con una incidencia tal en el tráfico aéreo y en las relaciones laborales que de ella se derivan, que el

torno a la STJUE 14 de septiembre 2017 asuntos acumulados Crewlink y Ryanair). En Cuadernos de Derecho Transnacional. Vol 10. Nº2. Pp 852-865.

⁵ Iriarte Ángel, J.L. (2018): *La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos*. En Cuadernos de Derecho Transnacional. Vol.10. Nº2. Pp.477-496

establecimiento de una doctrina clara y fácilmente reconocible, dotarían de una gran seguridad jurídica a los implicados.

Dicha excepcionalidad reabre nuevamente el debate pues debe pensarse que en la mayoría de casos, la empresa contratante es nacional del Estado de la empresa cesionaria (en el caso de las ETT), se firma el vínculo en el país de la propia compañía, e incluso, se establecen cláusulas de sumisión a la legislación y tribunales del mismo.

En la Sentencia objeto de este análisis el Tribunal Supremo es meridiano a la hora de interpretar que la base de operaciones, origen y destino están en España, por lo que no cabe duda al respecto.

Sin embargo, en supuestos más controvertidos en que los puntos de partida y retorno pueda darse en más de un lugar la controversia puede permanecer. Más aun cuando las aerolíneas Low Cost normalmente realizan viajes de corta duración y distancia que permiten la vuelta a la base y un más sencillo discernimiento del concepto de base, hecho este que puede o no darse en vuelos transoceánicos, por poner un ejemplo.

Es de esperar que el criterio primigenio, referido a la determinación de la base como punto de entrada y salida del puesto de trabajo, acabe imponiéndose en un futuro.

4. EL PACTO O CLÁUSULA DE SUMISIÓN

La autonomía de la voluntad viene reconocida por el Código Civil español en el artículo 1255, estableciendo que las partes podrán establecer cuantos pactos estimen necesarios, con el único límite de la Ley, la moral y el orden público. Dicha libertad se materializa en el ámbito laboral a través del art.3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo como límites, el posible perjuicio del trabajador, las disposiciones legales y los convenios colectivos.

Así, no parece haber dudas a la hora de interpretar que las partes pueden establecer acuerdos en materia contractual. Sin embargo, mayor disensión sugiere el pacto respecto del tribunal competente en caso de controversia, pues la LOPJ nada dispone al respecto, entendiéndose pues que dicha posibilidad, teniendo en cuenta la normativa interna, no es posible. Y ello en base al art.22.bis de la propia norma que, pese a no referirse específicamente al orden social, actúa en total consonancia con el artículo 23 del Reglamento Bruselas I bis.

En el caso que nos ocupa, y al igual que las sentencias de contraste aportadas referidas a la contratación por parte de aerolíneas Low Cost, se establecen cláusulas de atribución de competencia a los tribunales irlandeses, a través de pactos de sumisión firmados por ambas partes en el vínculo laboral.

No se trata de un hecho excepcional, pues tanto los Reglamentos Bruselas I y Bruselas I bis contemplan esta posibilidad en sus artículos 21 y 23 respectivamente.

En cualquier caso, y en la línea de protección del trabajador inspirada en el Derecho del Trabajo, se establece que tal posibilidad únicamente concurrirá, con prevalencia sobre los anteriores requisitos comentados en dos supuestos:

- a) Que el acuerdo sea posterior al litigio
- b) Que permitan al trabajador acudir a tribunales no previstos en los criterios anteriormente expuestos.

Dicho de otra manera, lo que se pretende es mantener ese carácter protector para con el trabajador. Se entiende por tanto que el empleado, en el momento de la firma del contrato, posee una libertad de pacto menor a la producida una vez generado el conflicto.

Sin embargo, en la STS de 24 de enero de 2019, el pacto de sumisión fue firmado en el acuerdo contractual inicial, contraviniendo lo anteriormente indicado, dictaminando la competencia de los tribunales irlandeses para los litigios que pudieran derivarse del contrato de trabajo.

Ello por tanto, no responde a ninguno de los dos requisitos indicados, pues ni se realizó el pacto con posterioridad al conflicto, ni se determinó un tribunal cuya posibilidad no fuera prevista con anterioridad. Más bien, se pretendió favorecer los intereses del empresario anulando de facto las posibilidades del trabajador.

Debe decirse no obstante que, pese a que la LOPJ no contempla pactos de sumisión a los tribunales españoles, en el caso de que estos no tuvieran directamente atribuida dicha competencia, la aprobación de Bruselas I bis hará que, en caso de existir dicha atribución de competencia, proceda la aplicación de la citada norma.

Cabe comentar por último, que entendiendo la imposibilidad de renuncia de derechos incluida en el artículo 3.5ET, y en los excepcionales supuestos en que el trabajador sea demandado, este podrá elegir un fuero alternativo siempre y cuando sea plenamente conocedor de las consecuencias, o incluso, si este fuero alternativo le resulta más cómodo⁶.

5. CONCLUSIONES

La Unión Europea se fundamenta en una economía social y de mercado, y tal y como indica Ortiz (2015), sólo comporta ventajas para los trabajadores, pues facilita la apertura de oportunidades para lograr el pleno empleo, objetivo fundamental de las instituciones y del legislador comunitario. Sin embargo, lo cierto es que, desde un inicio, las relaciones entre los estados miembros tuvieron un marcado carácter "de mercado", por encima del concepto de "social". Así, la realidad es que el primer objetivo de los fundadores de la Unión fue el de crear un espacio económico y financiero en el que los derechos laborales quedaban en un

⁶ Menéndez Sebastián, P. (2017): *Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero*. En Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nº132. Pp 79-110.

segundo plano⁷. Efectivamente, primaba más la neutralidad y la igualdad en las transacciones que la verdadera protección de dos partes que, en la práctica, no partían en dicha situación.

Así, en este sentido las novedades legislativas van en pos de subsanar gradualmente este hecho como demuestra la regulación concreta de las relaciones laborales desde el punto de vista de la atribución de competencia, si bien queda un largo camino por recorrer pues, incluso en las STJUE citadas en el estudio, se observa cierta reticencia a impulsar de una vez por todas la protección del trabajador. Por tanto, la primera conclusión que debe extraerse es la necesidad de que tanto el legislador como el poder judicial mantengan una política decidida en este sentido.

En segundo lugar, Uno de los principales problemas suscitados a la hora de determinar la competencia de los tribunales es, por simple que parezca, la concepción de contrato individual de trabajo. Si bien en el supuesto de los trabajadores en aerolíneas la presunción de laboralidad se aplica de manera bastante sencilla, lo cierto es que en el futuro, el problema puede estar en la difusión de determinado tipo de relaciones laborales. Si ciertos sectores utilizan la diversidad de foros, las cláusulas de sumisión o la posición preponderante del empresario sobre el empleado, el siguiente paso puede ser el de evitar la concepción misma de relación laboral.

A nivel interno, el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores nos indica como criterios definitorios la dependencia y la ajenidad, lo cierto es que en Acervo Comunitario, a pesar de que el desarrollo jurisprudencial lleva a realizar interpretaciones análogas, no existe regulación similar, hecho que sí ocurre con otro tipo de vínculos, como podría ser el contrato de agencia.

No obstante, y pese a la regulación nacional, lo cierto es que incluso la normativa de los Estados comienza a quedar exigua ante la aparición de nuevas formas de prestación de servicios. Si en el pasado, en España fueron los trabajadores económicamente dependientes y los falsos autónomos los que centraron el objeto de debate, las nuevas fórmulas derivadas de la economía colaborativa son sin duda el reto de futuro. Reto al que, no obstante, probablemente el legislador europeo llegue con retraso, pues no ha podido aun definir el primigenio contrato individual de trabajo.

Ello ha producido que, a la hora de determinar qué significa contrato de trabajo, varios hayan sido las interpretaciones a realizar.

Así, dos son las principales posibilidades a la hora de realizar esta interpretación: *ex lege fori* y *ex lege causante*⁸.

⁷ Adam Muñoz, M.D. (2012): *Algunas consideraciones en torno al contrato individual de trabajo en el Derecho Internacional Privado de origen comunitario*. En *Algunos retos que plantea la realidad social, económica y jurídica actual en los ámbitos societario y laboral*. Pp 247-284

⁸ Adam Muñoz, M.D. (2012): *Algunas consideraciones en torno al contrato individual de trabajo en el Derecho Internacional Privado de origen comunitario*. En *Algunos retos que plantea la realidad social, económica y jurídica actual en los ámbitos societario y laboral*. Pp 247-284

En el primero de los casos se valorará la concepción de contrato de trabajo que interprete la legislación del país en que se interponga la demanda, mientras que en el segundo de los casos debiera atenderse a la definición que realice el país al que remita la norma o acuerdo de competencia.

La conclusión que debe extraerse es que, al igual que se ha comentado respecto de la atribución de competencia, se hace necesaria una interpretación autónoma que conduzca a la armonización y unificación de criterios, por encima de otras posibilidades.

Otro de los puntos clave que debe extraerse responde a dos conceptos ampliamente tratados en este trabajo: la base o establecimiento del demandado, y la interpretación autónoma que debe hacerse.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2019 parece meridiana a la hora de determinar que el concepto de base "*tiene un papel significativo*", entendiéndose como tal el lugar a partir del cual el personal de vuelo comienza sistemáticamente su jornada de trabajo y en el cual la termina, según la OPS 1.1095 del anexo III del Reglamento no 3922/91.

Sin embargo, el problema radica en que, desde la STJUE de 14 de septiembre de 2017, se mantiene una dualidad según la cual, los Estados Miembros tienen una incidencia capital en la determinación de la base. Así, mientras hay tribunales que entienden que el lugar de ejecución es la base desde la cual parte y regresa el trabajador, otros lo focalizan en la sede de la empresa, quedando en un limbo de discrecionalidad.

Por tanto, la reflexión final debe ser que la jurisprudencia española, al hilo de dicha sentencia, puede haber encontrado el camino para la determinación de la base o establecimiento, y del mismo modo, haber alcanzado una Unificación que permita dotar a la atribución de competencia de cierta claridad. No obstante, y según la doctrina jurisprudencial comunitaria, queda saber si en lo sucesivo el TJUE mantendrá esta visión, a través de la interpretación autónoma, o mantendrá la flexibilidad que ha venido defendiendo hasta ahora, siendo ciertamente complejo el alcanzar una posición unitaria en Europa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam Muñoz, M.D. (2012): *Algunas consideraciones en torno al contrato individual de trabajo en el Derecho Internacional Privado de origen comunitario*. En *Algunos retos que plantea la realidad social, económica y jurídica actual en los ámbitos societario y laboral*. Pp 247-284
- Carrillo Pozo, L. (2018): *Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico*. (Desarrollos a partir de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017). En *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Núm.210.

⁹ Carrillo Pozo, L. (2018): *Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico*. (Desarrollos a partir de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017). En *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Núm.210.



- Hernández Rodríguez, A. (2018): *Personal de vuelo de las compañías aéreas del Tribunal Internacionalmente Competente en materia de contrato individual de trabajo*. (algunas reflexiones en torno a la STJUE 14 de septiembre 2017 asuntos acumulados Crewlink y Ryanair). En Cuadernos de Derecho Transnacional. Vol 10. Nº2. Pp 852-865.
- Iriarte Ángel, J.L. (2018): *La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos*. En Cuadernos de Derecho Transnacional. Vol.10. Nº2. Pp.477-496
- Menéndez Sebastián, P. (2017): *Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero*. En Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nº132. Pp 79-110
- Ortiz Vidal, M.D. (2015): *La competencia judicial en el contrato de trabajo internacional: el reglamento Bruselas I-bis*. En Revista Aranzadi Doctrinal. Nº1. Enero 2015.
- Todoñí Signes, A. (2016): *La competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo*. En Revista de Información Laboral. Nº1, Enero. Pp.21-47