



Roj: **STSJ CAT 6221/2015 - ECLI:ES:Tsjcat:2015:6221**

Id Cendoj: **08019340012015104026**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **25/06/2015**

Nº de Recurso: **1679/2015**

Nº de Resolución: **4166/2015**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **LUIS REVILLA PEREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG : 17079 - 44 - 4 - 2013 - 8039899**

AF

**Recurso de Suplicación: 1679/2015**

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ

ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA

En Barcelona a 25 de junio de 2015

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A núm. 4166/2015**

En el recurso de suplicación interpuesto por Ryanair, L.T.D. frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Girona (UPSD social 1) de fecha 21 de julio de 2014 dictada en el procedimiento nº 754/2013 y siendo recurrid D. Laureano . Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. LUIS REVILLA PÉREZ.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 13 de agosto de 2013 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 21 de julio de 2014 que contenía el siguiente Fallo:

"Que desestimando la excepción de falta de jurisdicción de los Juzgados y Tribunales españoles formulada por la empresa demandada y desestimando la acción de despido ejercitada por Laureano frente a Ryanair LTD.,



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

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

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El juzgado de instancia, tras desestimar excepción dilatoria de falta de jurisdicción de los tribunales sociales españoles que articuló la empresa demandada y declararse competente para conocer de la petición que la demanda contenía, desestimó esta en la parte en que se impugnaba el despido que por causa disciplinaria se había articulado sobre el mismo el 08/07/2013, y la estimó parcialmente en la parte en la que, de forma acumulada, se postulaba crédito por liquidación de la relación laboral.

Recorre, al amparo del artículo 193 de la LRJS , en suplicación la empresa condenada la sentencia al objeto de que se concluya en sentido contrario a como lo hizo aquella, negando la competencia de los juzgados y tribunales españoles para conocer de las pretensiones articuladas.



El recurso ha sido impugnado por el trabajador que ha intentado por esta vía la modificación del pronunciamiento de la sentencia sobre la calificación jurídica del despido disciplinario que, como en la demanda, se pretende improcedente.

Pretensión que, por articularse de forma heterodoxa sin completar la formalidad constitutiva a través de la cual potencialmente cabría y que no es otra que el recurso de suplicación y no la impugnación del mismo, porque se podría causar indefensión a la otra parte que carecería de vía y trámite para oponerse a lo pretendido y desarrollar alegación opositora, no obtendrá respuesta.

**SEGUNDO.**- El recurso se estructura, en primer lugar, con amparo procesal en el apartado b) del artículo 193 de la LRJS, en motivo que se dedica a la revisión del relato fáctico de la sentencia de instancia y que, en esencia, no es tal sino simple recurso para destacar hecho que ya contiene la propia sentencia en su cuerpo fáctico, al que se añade valoración jurídica subjetiva e interesada que, desde luego, no puede tener ubicación en los hechos probados de la sentencia.

Los hechos declarados probados pueden ser objeto de revisión mediante este proceso extraordinario de impugnación (adicionarse, suprimiese o rectificarse), si concurren las siguientes circunstancias: a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que ha sido negado u omitido, en la resultancia fáctica que contenga la sentencia recurrida; b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto que concurriendo varias pruebas de tal naturaleza que ofrezcan conclusiones divergentes, o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el Juzgador ha elaborado apoyándose en tales pruebas (no siendo cauce para demostrar el error de hecho, la «prueba negativa», consistente en afirmar que los hechos que el juzgador estima probados no lo han sido de forma suficiente ( STS 14 de enero [ RJ 1986 , 221 ] , 23 de octubre [RJ 1986, 5886 ] y 10 de noviembre de 1986 [RJ 1986, 6306] y STS, 17 de octubre de 1990 [RJ 1990, 7929]) «... sin necesidad de conjeturas, suposiciones o interpretaciones y sin recurrir a la prueba negativa consistente en invocar la inexistencia de prueba que respalde las afirmaciones del juzgador.); c), que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno de sus puntos, bien completándola; d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, pues, aun en la hipótesis de haberse incurrido en error si carece de virtualidad a dicho fin, no puede ser acogida; e) que en caso de concurrencia de varias pruebas documentales o periciales que presenten conclusiones plurales divergentes, sólo son eficaces los de mayor solvencia o relevancia de los que sirvieron de base al establecimiento de la narración fáctica y, f) que en modo alguno ha de tratarse de la nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Nada se añade a lo verdaderamente relevante en este aspecto para el cabal conocimiento de la circunstancia en la que ha de resolverse el conflicto y, por el contrario, se estaría aceptando indebida conclusión jurídica predeterminante del fallo de impertinente ubicación en el relato de hechos.

Con ello el motivo del recurso no puede ser acogido.

**TERCERO.**- Ahora a través del motivo principal, que articula al amparo del apartado c) del artículo 193 de la LRJ, se denuncia denuncia la infracción de las reglas y normas de competencia judicial internacional contenidas en los arts. 6.1 y 5, por remisión de los arts. 18.1 y 19 del Reglamento Comunitario CE 44/2001 modificado por el 12/05/2010, en relación con lo dispuesto en el artículo 25 de la LOPJ, en relación con la doctrina que contiene la sentencia del TJCE de 11/03/2010.

En atención a la circunstancia de trabajador y empleadora, a la del contrato de trabajo que suscribieron, que contenía cláusula de sumisión expresa, y a la circunstancia en que estos se prestaron los servicios debe descubrirse si son competentes, siquiera lo sea por fuero electivo, los jueces y tribunales españoles para conocer del conflicto, como concluyó la sentencia, o, por el contrario, falta tal competencia, como pretende la empresa recurrente para articular su censura jurídica.

En realidad la censura jurídica queda limitada al examen de esta cuestión y a la determinación de la competencia de los jueces y tribunales españoles para conocer del debate que sólo será posible concluyendo como lo hizo la sentencia. Conclusión esta que niega la recurrente afirmando que aunque se acepte el fuero electivo, falta elemento o presupuesto para que este pueda desplegar sus efectos y este es que el actor hubiese desarrollado la prestación de servicios con adscripción a establecimiento situado en España.

Como la cuestión de la competencia y jurisdicción afecta al orden público la Sala tiene absoluta libertad de criterio, sin sometimiento a la disposición expositiva de las partes, para su análisis y conclusión, que podría incluso afrontarse de oficio.

Ya en el análisis del marco regulador ha de tomarse en consideración la normativa y florida doctrina específica sobre esta materia.





Así la doctrina jurisprudencial sobre esta materia la ha recensionado la sentencia de la Sala de lo Social del TS de 30 de diciembre de 2013 (REC. 930/2013 ), que fija los criterios a seguir para determinar la competencia de los juzgados y tribunales españoles, en los siguientes términos:

"1.- Esta Sala ha abordado en varias ocasiones el debate consistente en determinar la competencia de los Tribunales españoles en reclamaciones derivadas de contrato de trabajo. Así, entre otras, en las SSTs/IV 29-septiembre-1998 (rcud 4796/1997 ) y 20-noviembre-1998 (rcud 940/1998 ), cuya doctrina fue expresamente rectificada en la STS/IV 12-junio-2003 (rcud 4231/2002 ), la que, --con relación al aplicable en el litigio " Convenio de Bruselas" (ratificado por Instrumento de 29-10-1990 -BOE 28-01-1991), que regulaba en sus arts. 5.1 y 17 , párrafo último, la competencia "en materia de contratos individuales de trabajo" --, interpretó que "No cabe ignorar que el Convenio de Bruselas, de obligada aceptación en su tiempo por todos los Estados que se convertían en miembros de la Comunidad Europea ( art. 63 Convenio), ha sido sustituido por el Reglamento (CE ) nº 44/2001, del Consejo, de 22 de diciembre de 2.000, (Bruselas-I) "relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil" (DOCE de 16 de enero de 2.001). Con ello las previsiones del Convenio han pasado a integrarse formalmente en el acervo comunitario, en el que ya lo estaban de facto, dado el contenido de sus Disposiciones Finales, que regulan su vinculación y reconocen que el Convenio tiene como base jurídica el art. 220 del Tratado de Roma, y la decisión de sus signatarios, manifestada a través del Protocolo de 29 de noviembre de 1.997, (DOCE de 26-1-98), de establecer que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas fuera competente para interpretarlo>>, si bien advirtiendo que << Pero es evidente que dicho Reglamento no es de aplicación al caso por meras razones temporales, puesto que la demanda origen de estos autos se presentó el día 23 de marzo de 2.001 y aquel no entró en vigor ( art. 76) hasta el 1 de marzo de 2.002 >>; destacando que << El Convenio de Bruselas establece un fuero general, único y excluyente: el del domicilio del demandado sito en el territorio de la Comunidad Europea, al que se circunscribe su ámbito espacial. A tal efecto, su art. 2 dispone que: "salvo lo dispuesto en el presente Convenio, las personas domiciliadas en un Estado contratante estarán sometidas, sea cual fuere su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado". Dicha previsión se corresponde con la preocupación manifestada por los países signatarios en su preámbulo de "fortalecer en la Comunidad la protección jurídica de las personas establecidas en la misma" (así lo recuerda el TJCE en sentencia de 13-7-93, núm. C-125/1992 ) y con la creencia de que es en el Estado de su domicilio donde mejor podrá defenderse el demandado. El fuero del domicilio del demandado es pues vinculante, salvo en los supuestos excepcionales previstos en los arts. 5.1 (competencias especiales, con fueros electivos para el demandante) y 16 (competencias exclusivas con diversos fueros obligatorios) que no son de interés para el debate >>, que << Además, el citado fuero general se impone necesariamente en su ámbito, cualesquiera que sean los elementos de extranjería que confluyan en la controversia. El TJCE lo ha interpretado ya así en relación con la nacionalidad y el domicilio del demandante en un país no comunitario, en sus sentencias de 27-1-00 , núm. C-8/1998 ( apartado 19 ) y 13-07-2000 , núm. C-412/1998 (apartados 43, 54 y 55). Y otro tanto cabe afirmar respecto del lugar de celebración del contrato o de prestación de servicios ... >>; concluyendo, en cuanto a la interrelación entre el citado "Convenio de Bruselas" y el art. 25 LOPJ , que << De lo expuesto se sigue que el art. 25.1 LOPJ cede ante el Convenio Bruselas. Y que los fueros alternativos que dicho precepto establece (lugar de la prestación de servicios, lugar de celebración del contrato y nacionalidad española de ambas partes contratantes) solo son válidos fuera del ámbito material y espacial de dicho Convenio. La ya citada sentencia del TJCE de 13-7-00 recuerda (apartado 50) que "el art. 3, párrafo segundo, del Convenio prohíbe al demandante invocar frente al demandado domiciliado en un Estado contratante las reglas de competencia nacionales basadas principalmente en el domicilio o la residencia del demandante >>.

2.- Igualmente, y con relación a dichas interrelaciones pero ya entre el Reglamento CE 44/2001 y el art. 25 LOPJ , la STS/IV 20-julio-2007 (rco 76/2006 ), recaída en un conflicto colectivo que afectaba de forma directa al contrato de trabajo y en el que estaba demandada una empresa domiciliada en España y otra sociedad domiciliada en los Estados Unidos, señala que " Para la empresa americana, no es aplicable el Reglamento CE 44/2001, porque no está domiciliada en la Comunidad Europea, ni tiene en ella agencia, sucursal o establecimiento (art. 18.2 ). La competencia se rige, por tanto, según el propio Reglamento ( art. 4) por el derecho interno español, que es el artículo 25 de la LOPJ ".

3.- Por otra parte, en interpretación del "Convenio de Bruselas" en lo relativo a los pactos de sumisión de competencia jurisdiccional, recuerda esta Sala en su STS/IV 20-abril-2000 (rcud 3341/1999 ) que << el art. 17 del Convenio de Bruselas restringe los pactos de fuero o convenios atributivos de competencia jurisdiccional "en materia de contratos individuales de trabajo", exigiendo para su validez o bien que tales pactos o convenios sean "posteriores al nacimiento del litigio", o bien que los mismos sean invocados "ante otros tribunales distintos del tribunal del domicilio del demandado o del que se indica en el punto 1 del artículo 5" [tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador] >>.



4.- De la jurisprudencia de esta Sala se desprende, en esencia, que las reglas de competencia internacional vienen configuradas por un sistemas de normas que se estructuran en torno a un principio de jerarquía y prioridad, de tal suerte que debe procurarse, en primer término, la aplicación de la normativa internacional y/ o de la Unión Europea sobre competencia judicial, y sólo en caso de no ser esto posible, acudir al derecho autónomo (interno) que aparece configurado por el art. 25 LOPJ , que, en cuanto ahora más directa afecta, dispone que " En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes: 1.º En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, 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 " (art. 25.1º)".

Añade la citada sentencia, ahondando en la recensión del marco jurídico en el que ha de hallarse la competencia, y su interpretación, lo siguiente:

"1.- La normativa internacional está constituida por las normas de competencia internacional establecidas en Tratados o Convenios Internacionales multilaterales, la que en materia laboral estaba conformada inicialmente por el ya citado "Convenio de Bruselas" de 27-septiembre-1968 relativo a la competencia internacional y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, y por el " Convenio de Lugano " (de 16-septiembre-1988, -DOUE 21-12-2007; BOE 20-10- 1994, entró en vigor de forma general el 01-01-1992 y en España el 01-11-1994), con el mismo objeto que el de Bruselas e incluyendo igualmente a los países integrantes de la Asociación Europea de Libre Comercio -AELC, entre los que se encuentra Noruega. El " Convenio de Bruselas " dio paso a Reglamento CE 44/2001, Reglamento del Consejo de 22-diciembre-2000 (llamado " Bruselas I ") en vigor desde el 01-03-2002; debiendo destacarse, como pone de relieve la STJUE 22-05- 2008 (C-462/06 ), que las reglas de competencia en materia de contratos individuales de trabajo que establece el Reglamento difieren considerablemente de las reglas aplicables en ese ámbito en virtud del " Convenio de Bruselas ". Este Reglamento ha sido derogado por el Reglamento (UE) n.º 1215/2012, de 12-diciembre-2012, que entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el DOUE (20-12-2012) y será aplicable a partir del 10-01-2015, con excepción de los arts. 75 y 76 (referidos a obligaciones de los Estados miembros) que serán aplicables a partir del 10-01-2014 (art. 81).

2.- Así pues, en el presente caso la norma principal aplicable para la determinación de la competencia internacional de los tribunales españoles está constituida por el citado Reglamento CE 44/2001, coincidente en esta materia con la contenida en el ulterior Reglamento UE 1215/2012, aunque no aplicable al caso por razones temporales como se ha indicado. Normativa que prevalece sobre el citado art. 25.1º LOPJ , puesto que, conforme al citado Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, las personas domiciliadas en un Estado miembro sólo podrán ser demandadas ante los tribunales de otro Estado miembro y no podrán invocarse frente a ellas, en particular, las reglas de competencia nacionales ( art. 3) y únicamente si el demandado no estuviere domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial se regirá, en cada Estado miembro, por la ley de este Estado miembro (art. 4.1), no aconteciendo esto último en el presente caso.

3.- El referido Reglamento CE 44/2001 consagra la institución del "domicilio" como la determinante:

a) En primer lugar, de la propia aplicación del Reglamento, pues éste será siempre de aplicación cuando el demandado tenga su domicilio en un Estado miembro (art. 2.1: " Salvo lo dispuesto en el presente Reglamento, las personas domiciliadas en un Estado miembro estarán sometidas, sea cual fuere su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado "), mientras que, como establece el art. 4.1, " Si el demandado no estuviere domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial se regirá, en cada Estado miembro, por la ley de este Estado miembro, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 22 y 23" ( se refieren estos dos preceptos a las reglas atributivas de competencia , bien de forma exclusiva en razón de las materias fijadas por el propio Reglamento, bien mediante pacto); y

b) En segundo lugar, para concretar los tribunales de qué Estado deben conocer de la controversia laboral, distinguiendo, cuando el empresario es el demandado, entre los supuestos en los que el empresario tenga o no su domicilio en un Estado miembro (art. 18 y 19.1), estableciendo en este último caso, como ha destacado la doctrina científica, una excepción a la regla general conforme a la cual si falta domicilio en un Estado miembro la competencia judicial se determinará conforme a las reglas internas del Estado; y, por otra parte, para determinar la posibilidad de que el trabajador (no el empresario demandante -arg. ex art. 20 Reglamento) pueda demandar ante los tribunales de un Estado miembro " más favorables a sus intereses " (presumiblemente el del lugar de cumplimiento de su prestación de servicios), distintos al del domicilio del empleador, si concurren las reglas de conexión que establecen (lugar de desempeño habitual del trabajo, último lugar de desempeño del trabajo o, en supuestos especiales, los del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento



que hubiere empleado al trabajador) (arg. ex art. 19.2 en relación art. 5.1). Pues, como preceptúan arts. 18 y 19 del Convenio:

a) "1. En materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio del artículo 4 y del punto 5 del artículo 5 "[ Si se tratare de litigios relativos a la explotación de sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento, ante el tribunal del lugar en que se hallaren sitios " - art. 5.5] y " 2. Cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tuviere su domicilio en un Estado miembro, pero poseyere una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que tiene su domicilio en dicho Estado miembro " (art. 18).

b) "Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados: 1) ante los tribunales del Estado en que estuvieren domiciliados, o 2) en otro Estado miembro: a) ante el tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado; o b) si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador " (art. 19).

c) En tercer lugar, para limitar los efectos de los pactos de sumisión para proteger a la parte más débil, disponiéndose que " Únicamente prevalecerán sobre las disposiciones de la presente sección los acuerdos atributivos de competencia : 1) posteriores al nacimiento del litigio, o 2) que permitieran al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente sección " (art. 21).

**CUARTO.-** 1.- La importancia del domicilio como punto de conexión para determinar el foro competente viene determinada por el afán del Reglamento de facilitar el acceso al litigio por el demandado, y así señala en su propio Preámbulo al considerar que "Las reglas de competencia judicial deben presentar un alto grado de previsibilidad y deben fundamentarse en el principio de que la competencia judicial se basa generalmente en el domicilio del demandado y esta competencia debe regir siempre, excepto en algunos casos muy concretos en los que la materia en litigio o la autonomía de las partes justifique otro criterio de vinculación. Respecto de las personas jurídicas, debe definirse el domicilio de manera autónoma para incrementar la transparencia de las reglas comunes y evitar los conflictos de jurisdicción" (considerando 11), que "El foro del domicilio del demandado debe completarse con otros foros alternativos a causa del estrecho nexo existente entre el órgano jurisdiccional y el litigio o para facilitar una buena administración de justicia" (considerando 12) y que "En cuanto a los contratos ... de trabajo, es oportuno proteger a la parte más débil mediante reglas de competencia más favorables a sus intereses de lo que disponen las reglas generales" (considerando 13).

2.- Como hemos adelantado, esta ha sido el principio establecido en la doctrina de esta Sala, reflejada especialmente en la citada STS/IV 12 de junio de 2003 (rcud 4231/2002 ), cuando ha establecido que "Dicha previsión se corresponde con la preocupación manifestada por los países signatarios en su preámbulo de fortalecer en la Comunidad la protección jurídica de las personas establecidas en la misma (así lo recuerda el TJCE en sentencia de 13-7-93, núm. C-125/1992 ) y con la creencia de que es en el Estado de su domicilio donde mejor podrá defenderse el demandado. El fuero del domicilio del demandado es pues vinculante, salvo en los supuestos excepcionales previstos en los artículos 5.1 (competencias especiales, con fueros electivos para el demandante) y 16 (competencias exclusivas con diversos fueros obligatorios) que no son de interés para el debate ".

3.- Esta doctrina es concordante con la jurisprudencia del TJUE, que al analizar el foro del domicilio del demandado (" actor sequitur forum rei" ) siempre ha pretendido acercar el órgano judicial competente a la situación actual de las partes (entre otras, STJCE 17-06-1992, asunto Hante, C-26/91 ), porque ordinariamente se ha considerado que es el domicilio del demandado donde mejor podrá defenderse éste (entre otras, STJCE 13-06-1993, asunto Mulos, C-125/92 y STJUE 22-05-2008, asunto Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06 ). En esta última sentencia, invocada por las recurrentes, se destaca que " En el Reglamento, la competencia en materia de contratos individuales de trabajo se regula en una sección específica, a saber, la sección 5 del capítulo II. Esta sección, que contiene los artículos 18 a 21 del Reglamento, pretende asegurar al trabajador la protección prevista en el decimotercer considerando del Reglamento " y que " De esa forma, resulta del artículo 18, apartado 1, del Reglamento, por una parte, que todo litigio que tenga por objeto un contrato individual de trabajo debe ser planteado ante un tribunal designado conforme a las reglas de competencia previstas en la sección 5 del capítulo II del mismo Reglamento y, por otra parte, que esas reglas de competencia sólo pueden ser modificadas o completadas por otras reglas de competencia enunciadas en el propio Reglamento en caso de que se haga una remisión expresa a éstas en la misma sección 5 ".

4.- La reciente STJUE 19-julio-2012 (C-154/11 ) insiste en dicha previsión en materia competencial, al tiempo que establece una regla interpretativa especial cuando de trabajadores se trata, y en ese particular caso en



el que los servicios se prestaban en la Embajada de Estado no miembro de la Unión Europea, al señalar que "Como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia acerca de las reglas de competencia en materia de contratos de trabajo recogidas en el Convenio de Bruselas (véanse las sentencias de 26 de mayo de 1982, Ivenel, 133/81 ...; de 13 de julio de 1993, Mulox IBC, C?125/92 ...; de 9 de enero de 1997, Rutten, C?383/95 ..., y de 10 de abril de 2003, Pugliese, C?437/00 ...), las disposiciones de la sección 5 del capítulo II del Reglamento nº 44/2001 deben interpretarse teniendo en cuenta la necesidad de garantizar una protección adecuada al trabajador, como parte contratante más débil ". En dicha sentencia, en lo que al presente litigio afecta, también se ha interpretado que "para determinar los criterios que configuran los conceptos de «sucursal», de «agencia» y de «cualquier otro establecimiento» contenidos en el artículo 18, apartado 2, del Reglamento nº 44/2001, a falta de indicación alguna en el tenor del Reglamento, debe tenerse en cuenta el objetivo de esa disposición " por lo que " Al interpretar dichos conceptos ..., el Tribunal de Justicia ha establecido dos criterios que determinan si una acción judicial relativa a la explotación de una de esas categorías de establecimiento está relacionada con un Estado miembro. En primer lugar, el concepto de «sucursal», «agencia» y «cualquier otro establecimiento» presupone la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz. Ese centro debe estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz (véase la sentencia de 18 de marzo de 1981, Blanckaert & Willems, 139/80 ...). En segundo lugar, el litigio debe referirse bien a actos relativos a la explotación de dichas entidades, bien a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades (véase, en este sentido, la sentencia Somafer,...) "; y, por otra parte, que "El artículo 21 del Reglamento nº 44/2001 limita la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo pacten una cláusula de sumisión procesal. De este modo, ese acuerdo debe haber sido celebrado después del nacimiento del litigio o, cuando se celebre con anterioridad, debe permitir al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de aquellos a los que esas reglas confieren la competencia" y que "el objetivo de proteger al trabajador como parte contratante más débil ... no se conseguiría si los fueros previstos en dichos artículos 18 y 19 para garantizar dicha protección pudieran ser excluidos mediante una cláusula de sumisión procesal estipulada antes del nacimiento de la controversia".

Se concluye, finalmente, realizando recensión final, lo siguiente:

"Partiendo de la normativa y jurisprudencia expuesta, es lógico concluir que el lugar en que tengan los demandados su domicilio es el determinante para fijar la competencia internacional en la presente litis, pues, tratándose de empresarios domiciliados en un Estado miembro, serán competentes los tribunales del Estado donde el empresario demandado tenga el domicilio, o a elección del propio trabajador demandante, los tribunales del Estado donde desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado, o si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador, todo ello a salvo de que concurrieran competencias exclusivas (que no son de aplicación a la materia laboral) ( arts. 18.1 y 19 Reglamento CE 44/2001), o que las partes hubieran comprometido expresamente su sumisión expresa a los tribunales de un determinado Estado mediante un pacto celebrado después del nacimiento del litigio o, cuando se celebre con anterioridad, permita al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de aquellos a los que las reglas del citado Reglamento confieren la competencia ( art. 21 Reglamento CE 44/2001 en su interpretación jurisprudencial)".

**QUINTO.-** Ahora debemos aplicar esta doctrina al caso que nos ocupa, y según se desprende de los datos fácticos contenidos en la sentencia, son los siguientes: el trabajador demandante, ciudadano extranjero con permiso de residencia y domicilio en España, donde reside en la ciudad de Girona, es contratado por empresa cuyo domicilio están en Dublín (Irlanda), para prestar servicios como tripulante de cabina de pasajeros a bordo de aeronaves con pabellón irlandés, y con base en el Aeropuerto de Girona, existiendo en el contrato de trabajo una cláusula de sumisión expresa a los tribunales de Irlanda.

En primer lugar se ha de decir, compartiendo literalmente la reflexión de la sentencia citada que: "Con respecto a la eficacia a efectos competenciales de la citada cláusula de sumisión expresa, --la que, en su caso, que sería prioritaria a la regla del domicilio--, resulta que, primero, no es posterior al nacimiento del litigio, y además, no proporciona fueros distintos de los generados por el art. 19 Reglamento CE 44/2001 (domicilio de las empresas y lugar de prestación de servicios) puesto que la cláusula de sumisión remite a los tribunales de Irlanda, que es el Estado miembro de la Unión Europea del domicilio de las dos codemandadas, por lo que sigue siendo prioritario el fuero del domicilio de las demandadas. Como se dispone en el antes transcrito art. 21 Reglamento CE 44/2001 y ha interpretado la jurisprudencia del TJUE, entre otras, en la ya citada sentencia 19-julio-2012 (C-154/11), "El artículo 21 del Reglamento nº 44/2001 limita la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo pacten una cláusula de sumisión procesal. De este modo, ese acuerdo debe haber sido celebrado después del nacimiento del litigio o, cuando se celebre con anterioridad, debe permitir al trabajador formular





demandas ante tribunales distintos de aquellos a los que esas reglas confieren la competencia. Habida cuenta de la finalidad del artículo 21 del Reglamento nº 44/2001, este último requisito ha de entenderse ...en el sentido de que esa cláusula, pactada con anterioridad al nacimiento del litigio, debe atribuir la competencia para conocer de la demanda interpuesta por el trabajador a fueros que se añadan a los previstos en los artículos 18 y 19 del Reglamento nº 44/2001. Por lo tanto, esa cláusula no produce el efecto de excluir la competencia de estos últimos, sino de ampliar la posibilidad de que el trabajador elija entre varios órganos jurisdiccionales competentes. Además, del tenor de dicho artículo 21 del Reglamento nº 44/2001 se deduce que las cláusulas de sumisión procesal pueden «permitir» al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en sus artículos 18 y 19. De ello se sigue que no cabe interpretar esa disposición en el sentido de que una cláusula atributiva de competencia podría aplicarse de manera exclusiva y prohibir, en consecuencia, al trabajador formular demandas ante los tribunales que son competentes en virtud de los artículos 18 y 19". En consecuencia, el pacto de sumisión expresa a los tribunales de Irlanda que figura en el contrato de trabajo del demandante no tiene eficacia en el presente litigio para alterar las reglas generales competenciales establecidas en el Reglamento CE 44/2001, ya que, en definitiva, la citada cláusula remite a los tribunales de Irlanda, domicilio de las dos codemandadas, y en virtud de lo previsto en el art. 19 del Reglamento Bruselas I el trabajador podía elegir entre los tribunales del Estado donde las empresas codemandadas tenían su domicilio (Irlanda), o los del Tribunal donde hubiese prestado habitualmente sus servicios o ante los tribunales donde últimamente hubiere prestado sus servicios (en ambos casos Noruega, pues desde marzo de 2010 prestó servicios en las aeronaves de Ryanair con base en Oslo)". Esto es algo que ya acepta la propia recurrente, que admite el fuero electivo, pero lo niega en la concreta circunstancia concurrente, tras afirmar que no concluye circunstancia que habilite como fuero electivo el de los juzgados y tribunales españoles, porque aunque se admite que los servicios se han prestado en distintos estados, no existe establecimiento de la demandada en España "que hubiere empleado al trabajador", porque los servicios se han prestado a bordo de aeronave de pabellón irlandés.

También ahora no ayuda la sentencia citada cuando dice: "Con relación a la regla competencial de determinación relativa a la habitualidad en el Estado de prestación de servicios o del último lugar en que lo hubiere desempeñado o donde hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador, en el presente caso no cabe entender que lo haya sido en España; debiendo interpretarse el art. 5.1 Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, conforme a la antes citada STJCE 10-abril-2003 (Pugliese, C-437/00), en el sentido de que, en materia de contratos de trabajo, el lugar en que el trabajador desempeña su trabajo es el único lugar de cumplimiento de una obligación que puede tomarse en consideración para determinar el tribunal competente. En efecto, no puede sostenerse que se trata de trabajador que no ha prestado sus servicios "habitualmente" en un único Estado, --con pretendido apoyo en que al comienzo de su prestación, en un inicial contrato entre junio de 2007 y marzo de 2010, la base de operaciones fue Madrid --, pues es lo cierto que la condición de habitualidad, interpretada como servicios prestados en el último periodo continuado de prestación de servicios, concurre en el Estado de Noruega, que es donde el trabajador prestó sus servicios desde el 03-03-2010 hasta su despido el día 17-01-2011 y donde en palabras del TJUE tenía lugar el cumplimiento de sus "obligaciones características", esto es, el lugar de ejecución de la prestación de servicios ( STJCE 6/10/1976, asunto De Bloos 14/76 ). Sólo en el caso de que los servicios habitualmente se hubieren prestado en diversos Estados, podría articularse una conexión competencial con España, con base en que en nuestro país estuvo, durante un tiempo, la base de operaciones de la empresa donde prestaba sus servicios (el lugar donde "estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador", en palabras del art. 19 Reglamento) pero no estamos en ese supuesto. Al respecto del concepto de habitualidad, es conveniente recordar que según la jurisprudencia del TJUE, dicha habitualidad concurre en aquel lugar en el que se concentra la parte más importante del quantum total del contrato ( STJCE 27/02/2002, Asunto Herbert Weber, C-37/2000 ), o el lugar donde tenga el trabajador su centro de operaciones o el lugar en el que el trabajador "cumpla principalmente sus obligaciones con respecto a la empresa" ( STJCE 13/07/93, Asunto Mulox, C-152/92, para un caso en el que el trabajador tenía un despacho desde el que actuaba). Así pues, el actor pudo elegir entre los tribunales del Estado donde las codemandadas tienen su domicilio, o el del lugar habitual de su prestación de servicios, o el del último lugar donde lo hizo ("ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado").

Aquí es dónde está el centro de la disputa y la cuestión a la que hemos de dar respuesta es la siguiente: ¿puede considerarse que el supuesto que nos ocupa es el establecido en el apartado b) porque la recurrente tenga establecimiento en España "que hubiere empleado al trabajador"?

La sentencia recurrida sostiene que sí, tras afirmar que el trabajador presta servicios con "base" en el Aeropuerto de Girona y que es en esta "base" donde se completaron las "obligaciones características" de la prestación de servicios.



También sobre este extremo contiene detallada reflexión la sentencia ya reiterada y que, cerrando el círculo de exégesis dice literalmente: "Si se pretendiera que acudiéramos, por su pretendida especificidad, a las reglas establecidas en materia de contrato de trabajo que asimilan al "domicilio" la sucursal, agencia, o cualquier otro establecimiento, por así contemplarlo el art. 18 Reglamento CE 44/2001, --que establece que " Cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tuviere su domicilio en un Estado miembro, pero poseyere una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que tiene su domicilio en dicho Estado miembro"--, resulta, también, pero como claramente el propio precepto se encarga de aclarar, que tal concepto de domicilio es solamente aplicable para los casos en los que se demande a empresas que no tengan su domicilio en un Estado miembro, lo que no es el caso que nos ocupa, y además tampoco, conforme a los hechos probados, consta que la oficina referida ubicada en el Aeropuerto de Madrid-Barajas quepa configurarla como " sucursal, agencia o establecimiento " tal como lo ha interpretado la jurisprudencia del TJUE, en especial en la ya referida STJUE 19-julio-2012 (C-154/11 ) que exige la concurrencias de dos presupuestos, el primero, " la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz ..." y "debe estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz".

La existencia de la base de operaciones de la demanda en el Aeropuerto de Girona y la adscripción a la misma del trabajador, por mas que los servicios no se presten en tierra y sí a bordo de la aeronave, permite concluir la existencia de "un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz" y que habilita el fuero alternativo electivo que, con habilidad legal, elige el trabajador, con lo que el motivo del recurso ha de rechazarse y confirmarse el pronunciamiento de la sentencia que concluye, con corrección, en el análisis de la competencia de los juzgados y tribunales españoles.

**SEXTO.-** El siguiente motivo de censura jurídica denuncia indebida aplicación de los artículo 8.1 del Reglamento de la CE nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de junio, en relación con el artículo 281 de la LEC y de la doctrina del TECE contenida en sus resoluciones de 15/03/2001 y 15/12/2011.

En definitiva y de forma baladí porque luego no pretende diverso pronunciamiento de fondo sobre la calificación jurídica del despido disciplinario o sobre el montante del crédito por liquidación, se sostiene que la Ley que debió aplicarse para la solución del debate debió ser la irlandesa porque a esta se habían sometido expresamente las partes.

No puede sin embargo compartir la Sala la conclusión del recurso, partiendo de la relación de hechos de la sentencia, las consideraciones realizadas al efecto por el órgano judicial de instancia, porque la Ley aplicable es la española en base al principio de territorialidad de la contratación y de los servicios prestados por el trabajador actor en España que ejerce vis atractiva de dicha normativa respecto a la irlandesa conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del ET , el artículo 11 del Cap. IV sobre Normas de Derecho Internacional Privado del Código Civil y en el artículo 8 del Reglamento CE 593/08, de 17/6/08, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la Ley aplicable a las relaciones individuales de trabajo, en sus apartados 1 y 2, en caso de conflicto de normas, y antes el Convenio de Roma, al que aquellas sustituyen, por ser la norma de derecho español y no excluible por elección de la irlandés por el trabajador, según disciplina el artículo 8.1 , imperativa y de derecho necesario, por serle la norma más favorable en materia de extinción contractual, y siendo la que correspondería aplicar en caso de conflicto en defecto de ley elegida por las partes según los apartados 2 y 3 del artículo 8, por ser la del país en el que, como ya dijimos, el actor realiza el trabajo con mas habitualidad, y en su defecto, en el que está situado el establecimiento o base al que está adscrito, no resultando del conjunto de circunstancias enjuiciadas que el contrato entre las partes presente vínculos más estrechos con Irlanda, que permitiesen, ex artículo 8.4 del citado Reglamento, la aplicación de la Ley irlandesa.

Como decimos en nuestra sentencia de 22/06/2014 : "El criterio de vinculación especial o más estrecha del contrato con el país de que se trate es un criterio relevante para la determinación de la ley aplicable como lo ha podido subrayar el propio Tribunal Supremo con remisión a los artículos 6.2 y 4.1 del Convenio de Roma que era aplicable (v. STS 22/5/2001, RcuD 2507/2000 ). En este punto el Reglamento CE 593/2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, sanciona, en relación al contrato de trabajo, que éste "se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3 ". Aunque, añadirá también, "dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo". Para el caso de que "la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes , 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....(y) cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde esté



situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador". Indicando finalmente, en su apartado cuarto, 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".

La ley aplicable podrá determinarse, cabe concluir así, basándose en el principio de libertad de elección aunque ello solo en el caso de que el trabajador obtenga el mismo nivel de protección que con la ley aplicable en defecto de elección. En este último caso, 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".

Con base en estos parámetros, y a partir del citado registro de hechos, no podemos sino descartar la aplicabilidad siquiera de las normas legales irlandesas a las que pretende acogerse la recurrente. Y más aún cuando, incumpliendo la carga probatoria, no trajo prueba suficiente sobre cual sería el cuerpo legal irlandés aplicable a las cuestiones sometidas a la consideración del juzgado sentenciador.

Ello finalmente nos lleva a desestimar también este motivo del recurso.

**SÉPTIMO.-** El íntegro rechazo del recurso así formulado determina, junto a la pérdida del depósito y consignación efectuados, la condena en costas de la recurrente en cuantía de 400,00 euros ( artículos 203 y 235 de la LRJS ).

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa RYANAIR LTD, frente a la sentencia de 21 de julio de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Girona en los autos nº 93/2014, seguidos a instancia de don Laureano , contra la citada recurrente; debemos confirmar y, en su integridad, confirmamos la citada resolución.

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

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, cuenta Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta Nº 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.



Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ