



Roj: **STSJ CV 239/2018 - ECLI:ES:TSJCV:2018:239**

Id Cendoj: **46250340012018100015**

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

Sede: **Valencia**

Sección: **1**

Fecha: **09/01/2018**

Nº de Recurso: **3364/2017**

Nº de Resolución: **33/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **GEMA PALOMAR CHALVER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

1 Rec. Suplicación 3364-17

Recursos de Suplicación - 003364/2017

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D^a. MANUEL JOSE PONS GIL

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. ANTONIO VICENTE COTS DIAZ

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. GEMA PALOMAR CHALVER

En València, a nueve de enero de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA N° 33/2018

En el Recursos de Suplicación - 003364/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 22.06.2017, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL N° 17 DE VALENCIA , en los autos 000402/2016, seguidos sobre DESPIDO, a instancia de Benigno , asistido del Letrado Sr Hector Flabio Clark Soriano, contra CREWLINK IRELAND LIMITED, asistido por el Letrado Sr Juan José Hita Fernández y represenado por la Procuradora Sra Carmen Iniesta Sabater y RYANAIR D.A.C. asistido por el Letrado Sr Mattia Antonello Cardinali y representado por la Procuadora Sra Carmen Iniesta Sabater, y en los que es recurrente Benigno , habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. GEMA PALOMAR CHALVER.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO:Con estimación de la excepción de incompetencia de jurisdicción de los Tribunales españoles planteada por las demandadas, y sin entrar en el fondo del asunto de la demanda planteada por D. Benigno , contra CREWLINK IRELAND LIMITED, y RYANAIR LIMITED, debo declarar y declaro la incompetencia de la jurisdicción de los Tribunales españoles para conocer del fondo del asunto, considerando que la competencia corresponde a los Tribunales de Irlanda, ante los que podrá acudir el demandante para hacer valer sus derechos".

SEGUNDO .- Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: 1.- El demandante ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la demandada CREWLINK IRELAND LIMITED, desde 25 de marzo de 2010, con categoría profesional de agente de atención al cliente y salario mediomensual bruto, con inclusión de parte proporcional de pagas extra, de 1.342 euros.

2.- El actor concertó con dicha empresa un primer contrato de trabajo de duración determinada, de fecha 22 de febrero de 2010, que obra en autos y se da por reproducido a efectos probatorios, dada su extensión. El contrato se hallaba sujeto a la vigencia de contratación entre CREWLINK IRELAND LIMITED y RYANAIR LIMITED para la provisión de tripulación de cabina, con una duración pactada hasta 26 de marzo de 2013. El contrato se regía e interpretaba "según las leyes de Inglaterra y Gales". Las partes se sometieron a la "jurisdicción de Inglaterra y



Gales en relación con cualquier reclamación, disputa o asunto derivados de o relativos a este contrato" (detalle de empleo n.º 38).

3.- El 12 de febrero de 2013 el actor suscribió con CREWLINK IRELAND LIMITED un contrato de trabajo de duración determinada, que también obra en autos y se da por reproducido a efectos probatorios. El contrato se concertó con una duración desde 24 de marzo de 2013 hasta 23 de marzo de 2016 y se hallaba sujeto a que la compañía tuviera contrato vigente con RYANAIR para provisión de tripulación de cabina. La relación laboral se regía "por las leyes vigentes y modificadas periódicamente en la República de Irlanda. Tendrán jurisdicción los Tribunales irlandeses en cualquier asunto relacionado con la ejecución y rescisión de este contrato". (detalle de empleo n.º 36)

4.- Las tareas encomendadas al actor, con carácter principal, eran: seguridad, atención, ayuda y control del pasaje, tareas de embarque y suelo (incluyendo clasificación y anuncios), ventas a bordo, limpieza del interior de la nave, controles de seguridad y otras que la compañía le pudiera adjudicar.

5.- El demandante estaba dado de alta en la Seguridad Social de Irlanda con arreglo al Reglamento 883/04.

6.- El actor pernoctaba en Manises, siendo el lugar de inicio y finalización de la jornada laboral. El trabajo se desempeñaba a bordo de aeronaves propiedad de RYANAIR a las órdenes de la empresa CREWLINK IRELAND LIMITED, siendo supervisado el trabajo por personal de RYANAIR.

7.- La empresa CREWLINK IRELAND LIMITED confecciona en Dublín los calendarios de trabajo de la tripulación que tiene contratada, entre ellos el actor. Los programas de vuelo se comunican por internet. Si hay alguna disfunción y algún tripulante ha de acudir a un vuelo no programado, se le llama por teléfono o se le avisa por internet.

8.- Todas las cuestiones disciplinarias se llevan desde el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, con sede en Dublín (evaluación del desempeño, valoraciones, sanciones disciplinarias). Cuando surge algún problema, el departamento de Recursos Humanos llama al trabajador y mantiene una entrevista con el en las instalaciones de Dublín. En ocasiones acude personal de Ryanair (supervisor) para aportar información.

9.- Las vacaciones y las licencias por enfermedad se solicitan vía on line por los empleados y se revisan desde la oficina de Dublín y la empresa decide aprobar o rechazar las solicitudes.

10.- Las entrevistas de trabajo y la contratación de los empleados de CREWLINK IRELAND LIMITED se realiza en Dublín, incluida la del actor. Todos los contratos se firman en inglés. Los anuncios de trabajo se publican desde la oficina de Dublín.

11.- El salario del actor se abonaba por CREWLINK IRELAND LIMITED desde una cuenta titularidad de la empresa a una cuenta titularidad del empleado que tuvo que abrir el actor en Irlanda, al igual que el resto de empleados de la empresa.

12.- Mediante comunicación escrita de fecha 22 de marzo de 2016, redactada en inglés desde Irlanda, que obra en autos traducida al español y se da por reproducida e efectos probatorios, la empresa CREWLINK notificó al demandante que su trabajo finalizaría el 23 de marzo de 2016, por no renovación contractual por las razones que constan en el documento.

13.- Con anterioridad, la empresa CREWLINK IRELAND LIMITED había notificado al demandante comunicaciones disciplinarias los días 22 de octubre de 2014, 26 de mayo de 2015, 10 de septiembre de 2015 y 22 de diciembre de 2015, que fueron redactadas en inglés, que han sido traducidas al español, obran en autos y se da por reproducidas a efectos probatorios.

14.- La mercantil CREWLINK IRELAND LIMITED es una compañía de nacionalidad irlandesa, con domicilio social en 39 Southern Cross Business Park, Bray, Co. Wicklow de Irlanda, incorporada el 5 de junio de 2008 con n.º 458272, con CIF n.º 9689558-E. La mercantil se constituyó el 5 de junio de 2008 con objeto social consistente en "llevar a cabo la formación de la tripulación de cabina para el sector de líneas aéreas".

15.- No consta que la mercantil CREWLINK IRELAND LIMITED cuente con oficinas en Valencia ni en España, sino únicamente en Dublín (Irlanda).

16.- La mercantil RYANAIR LIMITED es una compañía de nacionalidad irlandesa, constituida el 28 de noviembre de 1984 como sociedad de responsabilidad limitada de acuerdo con la legislación irlandesa, con domicilio en el Aeropuerto de Dublín (Irlanda), inscrita en Irlanda con n.º de registro 104547 y titular de NIF irlandés 4749148U. La sociedad se constituyó como DAC (sociedad de actividad designada) en mayo de 2016, con arreglo a la Ley de sociedades de 2014, pasando a denominarse RYANAIR D.A.C. El objeto social de la misma es ejercer la actividad de compra, distribución, arrendamiento, almacenamiento, reparación, limpieza y conservación de aeronaves para el transporte de pasajeros o mercancías y el transporte por el aire, así como operar como



agentes de viajes y adquirir oficinas y alojamiento necesarios para el negocio; y transportar personas y mercancías, entre otros cometidos. La empresa se halla registrada en el Registro Mercantil irlandés.

17.- RYANAIR es titular de aeronaves registradas ante la Autoridad de Aviación irlandesa.

18.- Con fecha 21 de abril de 2016 se presentó papeleta de conciliación por despido frente a las empresas ante el servicio administrativo competente, celebrándose el acto conciliatorio el día 11 de mayo siguiente, terminando con el resultado de "sin avenencia" respecto de CREWLINK IRELAND LIMITED y "sin efecto" respecto de RYANAIR. El día 17 de mayo de 2016 se presentó la demanda en el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social.

TERCERO .- Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante Benigno , siendo impugnado por los demandados.

Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Se recurre en suplicación por la representación letrada de la parte demandante, la sentencia de instancia que, con estimación de la excepción de incompetencia de jurisdicción de los Tribunales españoles planteada por las demandadas, declaró la incompetencia de la jurisdicción de dichos Tribunales españoles para conocer del fondo del asunto, considerando que la competencia corresponde a los Tribunales de Irlanda. El recurso se formula por la recurrente en sendos motivos con amparo procesal en el art. 193 apartados b) y c) de la LRJS .

Por el primero de ellos la parte recurrente solicita la modificación del hecho probado 6º para que quede redactado con el siguiente texto alternativo: "El actor pernoctaba en Manises, siendo el lugar de inicio y finalización de la jornada laboral, lugar que tenía asignado como base". Sustenta la recurrente tal modificación en la cláusula referida a "ubicación" del segundo contrato, que (según ella indica) señala que el trabajador se ubicará inicialmente en el aeropuerto de Manises.

No podemos dar lugar a la modificación pretendida ya que la misma no se desprende directamente de la documental invocada. La citada cláusula 5 del contrato de 13-2-2013 celebrado entre el actor y CREWLINK indica lo siguiente: 5. UBICACIÓN: Como las aeronaves del Cliente están matriculadas en la República de Irlanda y como Ud. realizará sus tareas en estas aeronaves, su empleo se basa en la República de Irlanda. Estará ubicado inicialmente en el aeropuerto de VLC y en cualquier otra ubicación o ubicaciones razonablemente requerida por la Compañía para el debido cumplimiento de sus tareas y responsabilidades conforme con la presente. (...)" .

Como hemos adelantado, la revisión solicitada no se desprende clara y directamente, y sin necesidad de interpretaciones y conjeturas, de los documentos invocados ("su empleo se basa en la República de Irlanda"), documentos que ya son tenidos en cuenta por la juez de instancia, sin que a su valoración probatoria, efectuada conforme a lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS y sobre la que no se patentiza error manifiesto alguno, pueda imponerse la visión subjetiva de la parte.

SEGUNDO .-Al amparo de lo dispuesto en el art. 193 c) de la LRJS se denuncia la infracción por la sentencia de instancia del art. 21.1 b i) del Reglamento UE nº1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12-12-2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil y la jurisprudencia correspondiente, y en concreto del art. 21.1 del Reglamento que permite que los empresarios domiciliados en un estado miembro puedan ser demandados en otro: "i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o (...)". La recurrente entiende que España es el lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo pues (caso de estimarse la modificación) la base del trabajador se encontraba en Valencia, desde allí comenzaba su jornada laboral y volvía siempre allí. La citada parte recurrente cita también la STJUE de 14-09-2017 en los asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16 , que entiende ser aplicable en el sentido de determinar la competencia de los Tribunales españoles, resaltando que la misma ha señalado que para determinar el lugar en que el trabajador realiza habitualmente su trabajo hay que basarse en un conjunto de indicios. Y a este respecto alega que, como señala el Tribunal Europeo, si bien el lugar en que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo no es asimilable con la base, la misma sí que constituye un indicio significativo. Se insiste en que el actor durante su último contrato siempre ha tenido su base en Valencia y aunque las órdenes provenían de Irlanda, él las recibía en España, lugar donde estaba ubicada su base, concluyendo la recurrente con que el lugar habitual de prestación de servicios era Valencia (aeropuerto de Manises) y por consiguiente son competentes



los Tribunales Españoles para conocer del presente pleito, incluso aunque no se estime la modificación de hechos probados.

TERCERO .- La cuestión de competencia de los Tribunales españoles es materia de orden público procesal que ha de ser resuelta por el órgano judicial con libertad de criterio, sin que éste venga sujeto a los presupuestos y concretos motivos del recurso, para decidir fundamentadamente y con sujeción a derecho sobre una cuestión cuya especial naturaleza queda sustraída al poder dispositivo de las partes, según ha puesto de manifiesto el Tribunal Supremo en Sentencias de 23 de octubre de 1989 (RJ 1989\7310) y 11 de junio de 1990 (RJ 1990\5048).

La competencia internacional de los Tribunales españoles se encuentra regulada por normas legales internas (artículos 21 a 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial [RCL 1985\1578, 2635]), normas comunitarias y convenios internacionales. Las normas contenidas en los convenios internacionales en los que España es parte, así como las normas comunitarias, deben ser aplicadas con preferencia a las normas legales internas, de modo que estas últimas sólo serán aplicables en defecto de aquéllas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , el cual remite con prioridad manifiesta, para determinar la competencia de los Juzgados y Tribunales españoles, a lo que dispongan «los tratados y convenios internacionales en los que España sea parte».

Nuestro país tiene suscritos convenios internacionales multilaterales de carácter general que regulan la competencia internacional civil de los Tribunales españoles, siendo de aplicación al caso de autos el Reglamento de la UE nº 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012 (Reglamento Bruselas I), cuyo art. 21 determina la jurisdicción competente. Dicho precepto dice así:

"Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados:

- a) ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados, o
- b) en otro Estado miembro:
 - i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o
 - ii) si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador".

A tenor de lo dispuesto, si atendemos al foro competencial del domicilio de la empresa, el mismo se encuentra en Irlanda (art. 63 del Reglamento de Bruselas I), lo que no es discutido por ninguna de las partes.

El segundo foro se refiere al lugar de prestación habitual de los servicios, lo que en base al relato fáctico de la sentencia de instancia y a todo lo actuado, nos revela que es el de Irlanda. La propia recurrente señala la jurisprudencia sentada en el caso Koeslzsch contra Luxemburgo C-29/10 que estableció en su párrafo 45: "Cuando el trabajo sea desempeñado en varios estados miembros, el concepto de "realice habitualmente su trabajo" debe entenderse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su actividad profesional o, a falta de centro de actividad, el lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo". Y en su párrafo 49 la sentencia indica que deben tenerse en cuenta los siguientes factores: lugar en el que el trabajador recibe las instrucciones; lugar desde el cual se organiza su trabajo; lugar donde están situadas sus herramientas de trabajo; lugar donde se efectúa principalmente el transporte; lugar de descarga de la mercancía; lugar al que el trabajador regresa una vez finalizadas sus misiones.

Constan acreditados al relato fáctico los siguientes datos: A).- El demandante ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la demandada CREWLINK IRELAND LIMITED, desde 25 de marzo de 2010, con categoría profesional de agente de atención al cliente, con un primer contrato de duración determinada de 22-2-2010, sujeto a la vigencia de contratación entre CREWLINK IRELAND LIMITED y RYANAIR LIMITED para la provisión de tripulación de cabina, con una duración pactada hasta 26 de marzo de 2013, y con suscripción el 12-2-2013 de otro contrato con una duración desde 24 de marzo de 2013 hasta 23 de marzo de 2016 y que se hallaba sujeto a que la compañía tuviera contrato vigente con RYANAIR para provisión de tripulación de cabina. B).- Las tareas encomendadas al actor, con carácter principal, eran: seguridad, atención, ayuda y control del pasaje, tareas de embarque y suelo (incluyendo clasificación y anuncios), ventas a bordo, limpieza del interior de la nave, controles de seguridad y otras que la compañía le pudiera adjudicar. C).-El demandante estaba dado de alta en la Seguridad Social de Irlanda con arreglo al Reglamento 883/04. D).-El actor pernoctaba en Manises, siendo el lugar de inicio y finalización de la jornada laboral. El trabajo se desempeñaba a bordo de aeronaves propiedad de RYANAIR a las órdenes de la empresa CREWLINK IRELAND LIMITED, siendo supervisado el trabajo por



personal de RYANAIR. E).-La empresa CREWLINK IRELAND LIMITED confecciona en Dublín los calendarios de trabajo de la tripulación que tiene contratada, entre ellos el actor. Los programas de vuelo se comunican por internet. Si hay alguna disfunción y algún tripulante ha de acudir a un vuelo no programado, se le llama por teléfono o se le avisa por internet. F).-Todas las cuestiones disciplinarias se llevan desde el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, con sede en Dublín (evaluación del desempeño, valoraciones, sanciones disciplinarias). Cuando surge algún problema, el departamento de Recursos Humanos llama al trabajador y mantiene una entrevista con el en las instalaciones de Dublín. En ocasiones acude personal de Ryanair (supervisor) para aportar información. G).-Las vacaciones y las licencias por enfermedad se solicitan vía on line por los empleados y se revisan desde la oficina de Dublín y la empresa decide aprobar o rechazar las solicitudes. H).-Las entrevistas de trabajo y la contratación de los empleados de CREWLINK IRELAND LIMITED se realiza en Dublín, incluida la del actor. Todos los contratos se firman en inglés. Los anuncios de trabajo se publican desde la oficina de Dublín. I).-El salario del actor se abonaba por CREWLINK IRELAND LIMITED desde una cuenta titularidad de la empresa a una cuenta titularidad del empleado que tuvo que abrir el actor en Irlanda, al igual que el resto de empleados de la empresa.

De lo expuesto se desprende que el actor no desempeña su trabajo en el aeropuerto de Manises sino en una aeronave propiedad de Ryanair y de nacionalidad irlandesa. Es indiferente que se salga de Manises y se vuelva a Manises puesto que su lugar habitual de trabajo es el avión y no el aeropuerto valenciano, habiendo sido contratado el trabajador en Dublín por CREWLINK IRELAND LIMITED, empresa de nacionalidad irlandesa y con sede en Dublín, sin agencia o delegación en España, mediante la suscripción de un contrato en lengua inglesa, que se sometió a la legislación irlandesa y a la jurisdicción de los Tribunales de Irlanda, si bien esta sumisión no ha sido la razón del pronunciamiento judicial ni se hace valer por las codemandadas. Lo importante es que el actor prestaba servicios a bordo de una aeronave de nacionalidad irlandesa, estando sometido a las órdenes de trabajo impartidas desde Dublín (cuadrantes de trabajo) y al régimen disciplinario impartido desde allí, con sumisión a la legislación de Seguridad Social irlandesa, y percibiendo el salario en una cuenta titularidad del actor abierta en Irlanda.

La solución alcanzada no contraviene la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14-09-2017 que indica: "..., no obstante el concepto de "base" constituye un indicio significativo para determinar el "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo". No hemos aceptado la revisión fáctica referente a que la base era Valencia (aeropuerto de Manises). Pero aunque así fuera, tal indicio no puede considerarse como determinante, sino ser valorado con el conjunto de circunstancias concurrentes a fin de determinar donde el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario, y este lugar de cumplimiento no es España sino una aeronave irlandesa, lo que supone (sobre la base de todo lo anteriormente expuesto) que sea Irlanda.

Por todo lo expuesto procede declarar la falta de competencia de los Tribunales españoles para conocer de la demanda de la que derivan las presentes actuaciones, conforme ha declarado la resolución impugnada cuya confirmación procede, previa desestimación del recurso interpuesto contra la misma.

CUARTO .- No procede la imposición de costas a la parte recurrente de conformidad con el art. 235.1 LRJS en relación con el art. 2 d) de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de Don Benigno contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 17 de los de VALENCIA, de fecha 22 de junio de 2017 ; y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600' 00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta 4545 0000 35 3364 17. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave 66 en lugar de la clave 35. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.



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

PUBLICACIÓN.- En València, a nueve de enero de dos mil dieciocho.

En el día señalado ha sido leída la anterior sentencia por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ