



## CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. PERSONAL DE VUELO DE COMPAÑÍAS AÉREAS<sup>1</sup>

*Pedro José Díaz Calderón*

*Graduado en Derecho*

*Universidad de Castilla-La Mancha*

*Fecha de publicación: 17 de febrero de 2020*

**Resumen:** La situación laboral que revisten los contratos del personal de vuelo en el sector de las compañías aéreas, contiene ciertas peculiaridades, respecto a otros contratos individuales. Esto es debido principalmente, al lugar en el que desarrolla la prestación laboral, ya que no nos encontramos en un lugar fijo, ni en idénticas condiciones, y es por ello, que determinar el “lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, resulta de tan compleja determinación. El TJUE no equipara este concepto al concepto de “base”, aunque si constituye un indicio significativo, creando una presunción que conduce a equiparar dicho lugar con la “base” asignada por la compañía aérea a cada uno de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Trabajo realizado bajo la tutela de la Profesora Pilar Domínguez Martínez en el marco del Proyecto de Investigación PGC2018-098683-B-I00, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MCIU) y la Agencia Estatal de Investigación (AEI) cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) titulado “Protección de consumidores y riesgo de exclusión social” dirigido por Ángel Carrasco Perera y Encarna Cordero Lobato y en el marco de la Ayuda para la financiación de actividades de investigación dirigidas a grupos de la UCLM Ref.: 2019-GRIN-27198, denominado “Grupo de Investigación del Profesor Ángel Carrasco” (GIPAC) y a la ayuda para la realización de proyectos de investigación científica y transferencia de tecnología, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) para el Proyecto titulado “Protección de consumidores y riesgo de exclusión social en Castilla-La Mancha” (PCRECLM) con Ref.: SBPLY/19/180501/000333 dirigido por Ángel Carrasco Perera y Ana Isabel Mendoza Losana, en base a la Propuesta de Resolución Provisional de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, Dirección General de Universidades, Investigación e Innovación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de 5 de diciembre de 2019.



**Palabras Clave:** Personal de vuelo, compañía aérea, competencia judicial internacional, Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**Title:** “*CONSENT VICES IN BANK CONTRACTS LINKED TO THE "SWAP". SUPREME COURT JUDGMENT OF OCTOBER 8, 2019*”

**Abstract:** The employment situation of airline flight attendant contracts has certain peculiarities. This is mainly due, to the place where it develops the work, since we are not in a fixed place, or in the same conditions, and therefore, determine the place where flight attendant habitually carried out it's work, is so hard. The CJEU does not equate this concept to the concept of “base”, although it would be an evidence, by creating a presumption that leads to equating that place with the “base” assigned by the airline to each of the workers.

**Key words:** Flight attendant, airline, international jurisdiction, Court of Justice of the European Union.

En el estudio de esta materia se procederá a analizar principalmente la importantísima Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), de 14 de septiembre de 2017, en relación a los asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16<sup>2</sup>, así como sus repercusiones jurídicas en el panorama interno español, a través tanto de la STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de enero de 2018, como de la STS de 24 de enero de 2019.

El caso, versa acerca del foro de competencia judicial internacional, respecto en materia de contratos individuales de trabajo, en relación al sector de la aviación, concretamente en la determinación del lugar en el que el trabajador ejecute la prestación laboral, es decir, en el que desempeñe habitualmente su trabajo.

El tema no es baladí, ya que, la situación laboral que revisten los contratos del personal de vuelo en el sector de las compañías aéreas contiene ciertas peculiaridades, respecto a otros contratos individuales. Esto es debido principalmente, al lugar en el que desarrolla la prestación laboral, ya que no nos encontramos en un lugar fijo (se viaja de un país a otro), ni en idénticas condiciones (diferentes horarios dependiendo del vuelo, así como

---

<sup>2</sup> STJUE (Sala Segunda), de 14 de septiembre de 2017, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd., (en el comentario Asunto Nogueira y otros contra Crewlink) así como entre Moreno Osácar contra Ryanair Designated Activity Company (en el comentario Asunto Moreno Osácar contra Ryanair).



duración de los mismos dependiendo de la distancia del destino), etc., y es por ello, que precisar el lugar donde efectivamente realiza la prestación, resulta de tan compleja determinación.

Debemos señalar, que en estos dos casos existen dos empresas relacionadas con la aviación, por un lado, la compañía Crewlink como una empresa de trabajo temporal que presta sus servicios a la compañía del otro caso, Ryanair, es decir, a pesar de que tengan diferentes actividades objeto de actividad, ambas se encargan de la contratación de trabajadores en relación a personal de vuelo, en ocasiones Ryanair lo realiza directamente, mientras que otras veces necesita de empresas externas para realizar tal cometido, como Crewlink.

En relación a los hechos del primer Asunto C-168/16, Asunto Nogueira y otros contra Crewlink, nos encontramos en una situación en la que, en los años 2009 y 2010, la Sra. Nogueira, así como otras personas (de nacionalidad portuguesa, española y belga), celebran contratos laborales con la empresa Crewlink (con domicilio social en Irlanda). En los contratos señalados se especifica que, serán empleados de Crewlink y serán puestos a disposición de Ryanair como personal de cabina, estipulándose que los “aviones del cliente están matriculados en Irlanda, y dado que ejercerían las tareas en esos aviones, su puesto de trabajo también estaría situado allí”, siendo el aeropuerto de Charleroi (Bélgica) la base de esos trabajadores, estando redactados los mismos en inglés, así como cualquier desavenencia relativa a sendos contratos, estarán sujetos al Derecho Irlandés, siendo competentes los tribunales de este Estado miembro, produciéndose dichas desavenencias posteriormente durante el año 2011 (ya fuera por despido o por voluntad de los trabajadores)<sup>3</sup>.

En base a lo explicado, el personal de vuelo contratado comienza su jornada en el aeropuerto de Charleroi (Bélgica) volviendo sistemáticamente a la base al final de cada jornada, así como que deberán residir a una hora de distancia del mismo como cita textualmente la STJUE del caso, entendemos que, como resultado de las posibles guardias y sustituciones estipuladas por contrato, era conveniente su cercanía.

Todo ello, unido a la existencia de la presencia de locales de Ryanair y Crewlink en el aeropuerto de Charleroi, hizo que, tras la resolución de los contratos en 2011, tanto la Sra. Nogueira como el resto de los trabajadores interpusieran demanda ante el Tribunal Laboral de Charleroi. Algo que cayó en saco roto, ya que mediante otra resolución de

---

<sup>3</sup> Contenido relativo a los apartados 33, 34, 35, 36 y 39 de la STJUE, de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.



misma fecha 4 de noviembre de 2013, dicho Tribunal belga se consideró incompetente para conocer de esas demandas<sup>4</sup>.

Por su parte, en relación a los hechos del segundo Asunto C-169/16, Asunto Moreno Osácar contra Ryanair, en el 21 de abril del año 2008 el demandante celebra en España un contrato de trabajo con Ryanair, para llevar a cabo las funciones de seguridad y control de pasajeros, asistencia y atención de estos, así como las tareas de embarque y en tierra, la venta a bordo del avión, la limpieza del interior del avión, las comprobaciones de seguridad y todas aquellas que le encomiende la empresa. En este caso, las estipulaciones del contrato en inglés, sometimiento a la legislación y tribunales irlandeses, designándose el aeropuerto de Charleroi como base y obligación de vivir a una hora de distancia del mismo, son las mismas que en el caso anterior objeto de estudio. Las funciones especificadas cesaron el 16 de junio de 2011, demandando ante el Tribunal Laboral de Charleroi el 8 de diciembre de 2011, con idéntico resultado al caso anterior ya que, mediante la misma resolución de 4 de noviembre de 2013, dicho Tribunal belga paralizó el conocimiento de esas demandas, ante lo cual, se interpuso demanda de apelación ante el Tribunal Laboral Superior de Mons (Bélgica)<sup>5</sup>.

Una vez planteados los hechos, el Tribunal Laboral Superior de Mons (en ambos supuestos), ya fuera en el primer caso, personal puesto a disposición de la compañía aérea, como en el segundo, personal propio de la compañía, se suspenden y decide plantearlos ante el TJUE.

Ambas cuestiones prejudiciales, son a fin de determinar por un lado la competencia del tribunal en el asunto, respecto al concepto del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo, en relación al artículo 19.2.a) del Reglamento Bruselas I<sup>6</sup> (aplicable a los procedimientos/acciones judiciales iniciados con anterioridad al 10 de enero de 2015, si fuera posterior se aplica el Reglamento Bruselas I bis o Reglamento (UE) núm. 1215/2012), y por otro, si éste es asimilable al concepto de base en materia de seguridad social recogido en el considerando 18 ter de Reglamento (CE) 883/2004<sup>7</sup>, que es del tenor literal siguiente “(...) como el «lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina uno o varios períodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del

---

<sup>4</sup> Resolución contenida en el apartado 38 de la STJUE, de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.

<sup>5</sup> Contenido relativo a los apartados 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 25 de la STJUE, de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.

<sup>6</sup> Reglamento (CE) 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

<sup>7</sup> Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.



*alojamiento del tripulante». Con el fin de facilitar la aplicación del título II del presente Reglamento a los miembros de tripulaciones de vuelo y de cabina, está justificado tomar este concepto de «base» como el criterio para determinar cuál es la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo y de cabina. Sin embargo, la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo y de cabina debe mantenerse estable y el principio de «base» no ha de entrañar cambios frecuentes de legislación aplicable debido a los modelos de trabajo del sector industrial o a demandas estacionales”, esta definición además está referenciada en el artículo 11.5 del propio Reglamento, y en el que ambos, tanto el considerando reseñado (y contenido en la STJUE del caso en su apartado 15), así como el artículo referenciado, son consecuencia de la definición extraída del anterior anexo III del Reglamento (CEE) 3922/91 relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil.*

El propio Tribunal remitente al TJUE, solicita las cuestiones prejudiciales expuestas teniendo en cuenta cinco aspectos, las reglas en materia de competencia judicial en materia civil y mercantil tanto del Convenio de Bruselas como el Reglamento Bruselas I, las particularidades del sector de navegación aéreo donde el personal de tripulación de una compañía aérea, cuyo domicilio social está en un Estado miembro, sobrevolando cotidianamente el territorio de la UE estando la base en otro Estado miembro, así también las especificidades propias (particularidades de cada asunto), el criterio del concepto de base (en los textos que hemos observado en los párrafos anteriores), y por supuesto, no podemos olvidar la doctrina de la jurisprudencia del TJUE<sup>8</sup>.

Es decir, como hemos podido observar, el Tribunal Laboral Superior de Mons plantea ante el TJUE dichas cuestiones, a efectos de conocer si el concepto de base especificado en los párrafos anteriores (Reglamentos) y recogidos en la STJUE del caso, sirve o ha de servir para determinar la competencia judicial internacional en relación al artículo 19.2.a) del Reglamento Bruselas I, como texto legal determinante de la competencia judicial internacional de los tribunales, a conocer de los asuntos acumulados en cuestión, al señalar el mismo que *“los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados 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”*.

---

<sup>8</sup> Los cuatro aspectos vienen contenidos como tales, tanto en el apartado 49 de las Conclusiones del Abogado General a los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, presentadas el 27 de abril de 2017. Así como en el apartado 32 de la STJUE (Sala Segunda), de 14 de septiembre de 2017, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16



En el sentido del comentario análisis de la STJUE, la problemática es clara, por varios motivos, debemos entender que es un contrato de trabajo, y por tanto, entramos en el paradigma de la protección al trabajador, como parte más débil del mismo, resultado de ello son los foros a elección para demandar, mientras que el empresario sólo podrá interponer la demanda ante el tribunal del domicilio del trabajador, como es la sección 5ª relativa a la competencia en materia de contratos individuales de trabajo, del que es parte el mencionado precepto 19.2.a) del mismo.

Si bien es verdad, el Reglamento Bruselas I admite cierta autonomía de la voluntad (pactos de sumisión expresa) para elegir el tribunal competente, con las excepciones del artículo 21 del mismo, siendo válidos, cuando son posteriores al inicio del litigio, o cuando aún siendo antes, permitan al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la mencionada sección 5ª y por lo que podemos observar en este caso, tanto en los contratos con Crewlink como en el caso de Ryanair, no cumple con dichos requisitos, ya que la cláusula se incluye con anterioridad al inicio del litigio (en el momento de firma del contrato), se invoca por parte del empresario (la parte más débil puede y resulta más perjudicada, al tener que aceptar de forma obligatoria tales extremos), y por último, de manera clara y ostensible muestra el impedimento a que el trabajador formule demandas y opte entre los tribunales legalmente previstos<sup>9</sup>.

Esta problemática es si aún cabe más acentuada en el sector aéreo. Son numerosos los expertos doctrinales que consideran que, al igual que el transporte aéreo trajo consigo innumerables destinos, y por tanto mayor facilidad de movilidad geográfica, también trajo consigo, una rebaja en las condiciones laborales del personal de vuelo al aprovechar las compañías aéreas (o en este caso entidades adscritas o colaboradoras de las mismas), el fraccionamiento judicial y normativo<sup>10</sup>, que les permitan condiciones laborales más laxas para el trabajador y más beneficiosas para ellos como compañía.

La aplicación normativa, como hemos expuesto de manera reiterada en el comentario, resulta de muchísima dificultad, porque determinar el lugar donde efectivamente desempeñe el trabajador su trabajo, resulta en atención al personal de vuelo, de una dificultad mayor que si hablamos de cualquier otro tipo de trabajador, con un puesto y

---

<sup>9</sup> HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, A., “Personal de vuelo de las compañías aéreas: 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)”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, nº 2, Vol. 10, Octubre 2018, pp. 857-858.

En el mismo sentido, el Abogado General en sus conclusiones a los Asuntos acumulados c-168/16 y C-169/16, recoge tales extremos en su apartado 57.

<sup>10</sup> CARRILLO POZO, L. F., “Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico. (Desarrollos a partir de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 210, Junio 2018, p. 10.



sede prolongada en su día a día de trabajo. El personal de vuelo, realiza su trabajo a lo largo de toda la geografía, resultando su determinación de muy alta complejidad.

Por todo lo expuesto, el TJUE entiende que, si bien el Convenio de Bruselas no incluía ninguna disposición específica sobre los contratos de trabajo, el mencionado precepto 19.2.a) del Reglamento Bruselas I está redactado en términos idénticos a los del artículo 5.1 del mencionado Convenio, frases segunda y tercera, por lo que al igual que lo entiende el Abogado General, se garantiza la continuidad de la interpretación en la jurisprudencia respecto a ambos textos legales, unificando las reglas de competencia y evitando la multiplicidad de criterios respecto de una misma relación jurídica. Si bien, es jurisprudencia reiterada la protección de la parte más débil (el trabajador), como hemos señalado antes en relación a la sección 5ª del Reglamento Bruselas I, permitiendo una serie de reglas que ayuden y sean más acordes a los intereses de la misma<sup>11</sup>.

A su vez, el TJUE como hemos señalado antes, sí permite los pactos de sumisión expresa, pero no, si pudieran llegar a ser contrarios al artículo 21 del Reglamento Bruselas I, es decir, las cláusulas contenidas en los contratos de los asuntos, se han de interpretar como cláusulas atributivas de competencia que impiden aplicar los preceptos 18 y 19 del Reglamento Bruselas I, y quedan fuera, por tanto, de los dos supuestos del artículo 21 del mismo texto legal<sup>12</sup>.

Asimismo, a modo recopilatorio, cuando estemos ante un contrato de trabajo en el que el trabajador ha de ejecutar o desarrollar su actividad en varios Estados, y con la falta de un centro/base efectivo donde se cumplan las actividades, el lugar a determinar para que el litigio sea conocido por los tribunales de ese lugar, consiguiendo una correcta protección del trabajador y evitando multiplicidad de órganos jurisdiccionales competentes, han de ser los textos legales expuestos interpretándose en el sentido de que, “el lugar en el cual o a partir del cual el trabajador cumple de hecho lo esencial de sus obligaciones respecto de su empresa”<sup>13</sup>. Por ello, el precepto 19.2.a) del Reglamento Bruselas I, ha de interpretarse en este mismo sentido.

---

<sup>11</sup> Los cuatro aspectos vienen contenidos como tales, tanto en los apartados 59, 60, 61 y 62 de las Conclusiones del Abogado General a los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, presentadas el 27 de abril de 2017. Así como en los apartados 45, 46, 47 y 50 de la STJUE (Sala Segunda), de 14 de septiembre de 2017, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.

<sup>12</sup> Contenido relativo a los apartados 52, 53 y 54 de la STJUE, de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.

<sup>13</sup> Al fin y al cabo, se pretende acotar y esclarecer como saber el lugar, para ello se utilizan los textos legales y la jurisprudencia ejemplificada, algo que deriva en esta “definición”, también especificada en el apartado 58 de la STJUE, de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, así como en el apartado 69 de las Conclusiones del Abogado General a los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.



Es vital, que cuando un tribunal conozca de este tipo de litigios, y no esté en disposición de determinar el lugar en el que el trabajador desempeña su actividad habitual de trabajo, como señala el Abogado General en sus conclusiones en el apartado 90, se pueda utilizar un doble criterio “lugar en el cual” cumple la parte principal de sus obligaciones a con la empresa, o “lugar a partir del cual” cumple la parte principal de estas obligaciones.

Pero en ocasiones, determinar esto no es tan fácil, así pues, tanto el Tribunal nacional en cuestión, así como el TJUE, han de basarse en una serie de indicios a tener en cuenta para determinar el lugar, como se desprende del apartado 61 de la STJUE origen de este comentario, y del apartado 95 de las conclusiones del Abogado General en relación a los mismos asuntos. Ejemplos de ellos pueden ser, el Estado miembro en el que está el lugar donde el trabajador desempeña sus misiones de transporte, el lugar donde regresa una vez finalizadas las mismas, el lugar donde recibe las instrucciones de las misiones y organiza su trabajo, así como el lugar en el que se encuentran las herramientas de trabajo, e incluso el lugar donde se estén estacionados los aviones y donde a bordo de los mismos desempeñe sus misiones (pero no el Estado miembro cuya nacionalidad tengan las aeronaves de esa compañía aérea)<sup>14</sup>, es decir, lugar donde se encuentren estacionados vs nacionalidad de la aeronave, sí como indicio en el primero, y no en el segundo caso.

Pero una cosa es garantizar la continuidad de la interpretación en la jurisprudencia respecto a ambos textos legales (Convenio de Bruselas y el Reglamento Bruselas I), como señala la STJUE en su apartado 65 el concepto de “lugar en el cual o partir del cual, el trabajador desempeñare su trabajo”, no puede asimilarse al de base en el sentido del Reglamento (CEE) 3922/91, puesto que no remite al mismo (no lo hace directamente) pero sí lo hace al Reglamento (CE) 883/2004, y éste se basa en el Reglamento 3922/91, respecto al concepto de base. Y otra cosa es que, a pesar de ello se ha de decir que, el hecho de que no se pueda interpretar así, no significa que ese concepto carezca de pertinencia a la hora de determinar el lugar a partir del cual un trabajador desempeña habitualmente su trabajo<sup>15</sup>. Esto es debido a que, el concepto “lugar en el que los trabajadores desempeñaren habitualmente su trabajo” es de carácter autónomo, y remitirnos al Reglamento (CE) 883/2004, no desvirtúa el concepto de base, e igualmente ocurre con tener en cuenta las disposiciones del Convenio de Roma. Por ello, a pesar de que no sea asimilable al concepto de base del Reglamento (CEE) 3922/91, ello no impide que se trate como indicio significativo para determinar el concepto encontrado al inicio de este párrafo<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Contenido relativo a los apartados 63 y 64 de la STJUE, de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.

<sup>15</sup> Apreciación realizada tanto por el Abogado General en sus conclusiones en el apartado 115, y en la STJUE de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, en su apartado 67.

<sup>16</sup> Contenido relativo a los apartados 55 y 77 de la STJUE, de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16.



Así en base a todo lo expuesto, el TJUE declaró en su fallo que, el artículo 19.2.a) del Reglamento Bruselas I, el concepto “lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, no es asimilable al concepto de base, aunque dicho concepto de base constituye un indicio significativo.

Es claro, que la línea es muy fina respecto a dichas interpretaciones, por lo que las aclaraciones mostradas por el TJUE, han de servir de orientación para llevar a cabo las mismas, y entender el lugar de desempeño de trabajo, en un sitio u en otro cambiará toda la competencia judicial internacional del caso, y por supuesto, las consecuencias no podrían, si no que serán diferentes. Como ejemplo de ello, se imagina que no sean competentes los tribunales belgas por que los indicios son más fuertes con Irlanda, obligarías a la parte débil, a tener que realizar un desplazamiento y un excesivo sacrificio para poder defender sus derechos, algo contrario a las teorías y preceptos legales de protección de la parte más débil, como son en este caso los trabajadores.

En términos españoles, observamos como la interpretación anterior de equiparar el lugar donde el trabajador realiza su trabajo con el concepto de base, a raíz de esta STJUE de 14 de septiembre de 2017, cambia. Así, en la STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de enero de 2018<sup>17</sup>, en el que el trabajador D. Benigno, interpone recurso de apelación ante este tribunal por despido contra Crewlink y Ryanair (mismas protagonistas que en el caso central del comentario), el contrato de trabajo era relativo a la seguridad, atención, ayuda y control del pasaje, tareas de embarque y suelo, ventas a bordo, limpieza del interior de la nave, controles de seguridad y otras que la compañía le pudiera adjudicar, realizando su actividad en Manises (lugar de inicio y finalización de la jornada laboral), estaba dado de alta en la Seguridad Social de Irlanda y se sometía a las leyes de Inglaterra y Gales, así como cualquier disputa a la jurisdicción de estos mismos países.

Del caso debemos señalar como el actor (Benigno) no realizaba su actividad en Manises, si no que la ejecutaba a bordo de las aeronaves propiedad de Ryanair, y aún considerando como base Manises, tal indicio ni puede considerarse como determinante si no que ha de ser valorado en conjunto con el resto de circunstancias como señala la STJUE de nuestro caso, a fin de determinar donde el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario, no es Manises, si no la aeronave de Ryanair, lo que supone que sea Irlanda.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> STSJ de la Comunidad de Valenciana (Sala de lo Social), 33/2018, de 9 de enero de 2018.

<sup>18</sup> STSJ de la Comunidad de Valenciana (Sala de lo Social), 33/2018, de 9 de enero de 2018, (FJ 3º).



Por todo ello, el tribunal español, declara la falta de competencia para conocer de la demanda, entendiendo que el trabajo efectivamente realizado lo es a bordo de la aeronave, y no en el aeropuerto del que es inicio o llegada, y dicha interpretación sería acorde tanto a la jurisprudencia del TJUE, como a los preceptos legales estudiados en el caso, ya que simplemente lo que realiza el tribunal español, es una apreciación de que lugar es en el que realiza habitualmente su trabajo, y por tanto, escoge la aeronave como tal.

Pero también, encontramos otra como es la STS de 24 de enero de 2019, en el caso de un trabajador denominado Eusebio contratado por Crewlink y puesto a disposición de Ryanair, que prestaba su trabajo en el Aeropuerto Girona-Costa Brava, así como en las aeronaves de la aerolínea Ryanair, siendo contratado por Crewlink el 3 de agosto de 2007, y que posteriormente el 8 de julio de 2013, fue sujeto de un despido disciplinario, por proporcionar 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<sup>19</sup>.

En este caso, se da por probado, como el demandante tiene su base en el Aeropuerto de Girona y por lo tanto (al igual que en los contratos anteriores), Ryanair quiera introducir la nacionalidad de las aeronaves para considerar que el puesto de trabajo se desarrolla en Irlanda<sup>20</sup>, entendiendo tanto las anteriores instancias como la STS expuesta en este párrafo que, la declaración de competencia jurisdiccional de los tribunales españoles es la correcta, entendiendo como conexión territorial la del aeropuerto de Girona constituido como base operativa habilitatorio del fuero alternativo elegido por el trabajador de conformidad con la norma comunitaria, art. 19.2.a) del Reglamento Bruselas I, y por la propia jurisprudencia europea (STJUE de 14 de septiembre, en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16)<sup>21</sup>.

A diferencia del caso anterior, el TS considera que el lugar en el que realiza habitualmente su trabajo es en el aeropuerto de salida y destino (Girona), por que es allí donde tiene la base de todos y cada uno de los vuelos en donde el trabajador trabaja, siendo independiente que el trabajo efectivo lo realice en la propia aeronave.

Expuesto el caso y realizado el comentario, consideramos que, da igual el destino en unas ocasiones (STS 562/2019), considerado que la base (en este caso el aeropuerto de Girona) es el lugar habitual de trabajo, otras veces no es igual (STSJ Comunidad Valenciana

---

<sup>19</sup> STS (Sala de lo Social) 562/2019, de 24 de enero de 2019 (Antecedente de Hecho 1º).

<sup>20</sup> SALES PALLARÉS, L., "La competencia judicial y los contratos de trabajo del personal de vuelo de las compañías aéreas: La STS 562/2019 de 24 de enero de 2019", *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, nº 37, 2019, pp. 17-23

<sup>21</sup> STS (Sala de lo Social) 562/2019, de 24 de enero de 2019 (FJ 3º).



33/2018), si no que el trabajo es el que se realiza dentro de la propia aeronave siendo indiferente el lugar de inicio o llegada considerado como base, y todo ello, es debido a la solución otorgada por el TJUE en su sentencia de 14 de septiembre en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16 (origen de nuestro estudio). Ya que, determinar el “lugar en el que los trabajadores desempeñaren habitualmente su trabajo”, a través de los mencionados “indicios”, así como aplicando los textos legales expuestos, y el importantísimo precepto 19.2.a) del Reglamento Bruselas I en este caso (actual artículo 21.1 del Reglamento Bruselas I bis), implica que sea cada tribunal de lo social de cada Estado miembro, a través de las pautas expuestas, los que determinen según las circunstancias, que opción (Irlanda, España, Bélgica, etc.), es la adecuada a cada caso y en cada contexto.

Los matices introducidos a través de los indicios, o a través de las argumentaciones vertidas a las cuestiones prejudiciales planteadas al propio TJUE, en la sentencia objeto de comentario en este caso, no soluciona todo lo que esperábamos de ella, porque podría llegar a admitirse el denominado *forum non conveniens*, declinando así el tribunal su competencia si considera que existen vínculos más estrechos con otro lugar<sup>22</sup>.

Así, hemos de ser conscientes de la problemática expuesta, y como desde nuestra humilde opinión, entendemos que en ningún caso se resuelve la problemática concreta, si no que se traslada como hemos dicho a los tribunales laborales de cada Estado miembro. Únicamente a nuestra forma de verlo, a través del estudio y conocimiento previos del derecho internacional privado, hemos podido y podremos comprender lo que a priori podría ser más fácil, pero que, en esencia, se ha de tratar de trasladar la problemática de los contratos reales a la percepción puramente teórica de los textos legales y de la jurisprudencia basada en ellos. La teoría sin práctica no sirve de nada, y analizar, comprender y estudiar los preceptos y su aplicación real nos pueden ayudar tanto a comprender porqué los tribunales adoptan las medidas que adoptan, y porqué el TJUE en la sentencia explicada en este caso, determina en relación a los casos enjuiciados lo expuesto.

Por todo ello, creemos que se ha de considerar por parte del TJUE, la búsqueda de fórmulas alternativas, o incluso la acotación clara y evidente, a la hora de determinar el “lugar en el que los trabajadores desempeñaren habitualmente su trabajo”, en relación a los contratos de trabajo del personal de vuelo, de tal manera que los indicios y circunstancias de cada caso, no desvirtúen de una manera tan amplia las diferentes

---

<sup>22</sup> HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, A., Op. Cit., p. 863. Así en palabras de la propia autora, “*El forum non conveniens es un mecanismo del Derecho anglosajón que permite al juez rechazar el ejercicio de su competencia dada la escasa vinculación del asunto con el territorio de su país y la mayor vinculación con otro Estado*”.



consideraciones ante supuestos parecidos, ello es así por las diferencias mostradas a nivel jurisprudencial español en la STSJ de 9 de enero de 2018 en contraposición con la STS de 24 de enero de 2019.

Sin olvidar que, con ello se ayudaría a evitar en relación a los contratos individuales del personal de vuelo, que la parte contratante (aerolíneas o empresas de trabajo que les proporcionen trabajadores) aprovechen ciertas lagunas o falta de determinación clara jurisprudencialmente hablando, para traer a su terreno las posibles desavenencias surgidas con dichos trabajadores, aprovechando la dificultad de acotar el lugar de trabajo en relación a los mismos. Pero, además, y en relación a ello, permitiríamos facilitar el acceso a la justicia a la parte más débil en este tipo de contratos, el personal de vuelo de las compañías aéreas, y con ello favorecer la protección de dicha parte débil dentro del contrato, a través de los foros y reglas más favorables a esta parte, introducidos por la normativa acerca de la competencia judicial internacional dentro de las normas de derecho internacional privado.