

## El lugar de prestación de los servicios y la determinación del Tribunal competente y de la ley aplicable. El ejemplo del caso Ryanair

Aula iuslaboralista, UAB, 24-11-2017

Miquel Gardeñes Santiago

Profesor Titular de Derecho internacional privado, UAB

1. Objeto de la presentación:
  - 1.1. Relevancia del lugar de prestación de los servicios como criterio de atribución de competencia judicial internacional y para determinar el Derecho aplicable a los contratos laborales internacionales.
  - 1.2. El caso “Ryanair”, de 14-9-2017 (as. C-168 i C-169/2016), como ejemplo reciente de la problemática que implica la determinación del lugar de prestación de los servicios a los efectos de la competencia judicial.
2. El caso Ryanair:
  - 2.1. Hechos.
  - 2.2. Resolución del TJUE: confirmación de la noción amplia de lugar de prestación del servicio; lugar “en el cual” o “desde el cual”.
  - 2.3. Cierta paralelismo de los criterios empleados en diferentes ámbitos, pero también hay que tener en cuenta la autonomía propia de cada sector.
3. La competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo según el Reglamento UE 1215/2012, de 12-12-2012:
  - 3.1. Demandas del trabajador en el *forum loci laboris* o lugar de trabajo habitual (art. 21.1 b) i): lugar “en el cual” o “desde el cual” se trabaje.
  - 3.2. Alternativas para el trabajador demandante:
    - 3.2.1. Tribunales del Estado miembro del domicilio del empresario (art. 21.1.a). Para la concreción del domicilio: artículos 62 y 63.
    - 3.2.2. Tribunales a los que las partes se hayan sometido expresamente, en dos casos (art. 23):
      - 3.2.2.1. Acuerdos de sumisión posteriores al nacimiento de la controversia entre las partes.
      - 3.2.2.2. Acuerdos que permitan al trabajador acudir a otras jurisdicciones estatales.

- 3.2.3. Sumisión tácita (art. 26.1).
- 3.2.4. Foro de las sucursales o establecimientos secundarios (art. 20, remisión al art. 7.5).
- 3.2.5. Foro de la pluralidad de demandados (art. 20.1, remisión al art. 8.1).
- 3.3. Criterio subsidiario, cuando no pueda determinarse el lugar de trabajo habitual (es decir, cuando el trabajador realice su actividad en diversos Estados de la UE, y ninguno de ellos tenga un carácter principal): lugar del establecimiento que hubiera empleado al trabajador (art. 21 b) ii). Criterio “minimizado” por la jurisprudencia del TJUE.
- 3.4. Reglas de competencia cuando el empresario sea el demandante:
  - 3.4.1. Salvo excepciones, el empresario sólo podrá acudir a los Tribunales del Estado miembro del domicilio del trabajador (art. 22). No puede acudir al *forum loci laboris*.
  - 3.4.2. Sumisión expresa: acuerdos posteriores al nacimiento de la controversia (art. 23).
  - 3.4.3. Posibilidad de sumisión tácita (art. 26.1), aunque sometida a la condición de que la parte débil sea adecuadamente informada (art. 26.2).
  - 3.4.4. Foro de las sucursales o establecimientos secundarios (art. 20, remisión al art. 7.5).
  - 3.4.5. Posibilidad de plantear una demanda reconvenional (art. 22.2)
- 3.5. Novedad importante del Reglamento 1215/2012: tratándose del contrato de trabajo, introduce la posibilidad de un control de la competencia del Tribunal de origen, cuando el demandado hubiera sido el trabajador (art. 45.1.e) i).
- 4. La ley aplicable al contrato individual de trabajo según el Reglamento UE 593/2008, de 17-6-2008:
  - 4.1. Aplicación de las normas del Reglamento sin sujeción a condición de reciprocidad (“carácter universal” al que alude el art. 2).
  - 4.2. Criterio principal: la *lex loci laboris* (art. 8.2).
  - 4.3. Criterio subsidiario: ley del país de situación del establecimiento a través del cual se hubiera contratado al trabajador (art. 8.3).

- 4.4. Cláusula de escape o de flexibilización: aplicación de la ley del país con el que el contrato presente “vínculos más estrechos” (art. 8.4).
  - 4.5. Posibilidad de escoger la ley aplicable, pero esta elección no afectará a la aplicación de las normas imperativas del ordenamiento que sería aplicable a falta de elección de ley (art. 8.1).
5. Conclusiones:
- 5.1. El caso Ryanair como ejemplo de una larga evolución jurisprudencial.
  - 5.2. Valoración positiva de la interpretación judicial del concepto de “lugar habitual de trabajo”.
  - 5.3. En el terreno de la competencia judicial y en el del reconocimiento de resoluciones, el Reglamento 1215/2012 incorpora algunas novedades en un sentido más protector del trabajador:
    - 5.3.1. Aplicación del art. 21.1.b) también a los empresarios domiciliados en Estados terceros.
    - 5.3.2. Posibilidad de aplicar el foro de la “pluralidad de demandados” por parte del trabajador demandante (art. 20.1 i remisión al art. 8.1).
    - 5.3.3. Se supedita la aplicación de la regla de competencia en materia de sumisión tácita a la correcta información del trabajador (art. 26.2).
    - 5.3.4. Establecimiento de un control de la competencia del juez de origen en materia de contrato de trabajo (art. 45.1.e)i).
  - 5.4. Carácter aparentemente “homogéneo” de la noción de lugar de trabajo habitual *versus* la toma en consideración de las funciones propias de cada sector normativo.
    - 5.4.1. En el ámbito de la competencia judicial, foro próximo, que facilite el acceso del trabajador a la justicia.
    - 5.4.2. En el ámbito de la ley aplicable, localización del ordenamiento jurídico más vinculado con el contrato.
    - 5.4.3. En el ámbito de la Seguridad Social, determinación del Estado competente.