

TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS Y CONTRATO  
INTERNACIONAL DE TRABAJO (STSJ DE ISLAS BALEARES  
NÚM. 54/2021, DE 19 FEBRERO)

CABIN CREW AND INTERNATIONAL LABOUR CONTRACT  
(DECISION OF THE HIGHER COURT OF BALEARIC ISLANDS  
OF FEBRUARY 19, 2021)

PILAR JUÁREZ PÉREZ

*Profesora Titular de Derecho Internacional Privado*

*Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0003-3044-5679

Recibido:16.12.2021 / Aceptado:12.01.2022

DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2022.6712>

**Resumen:** De nuevo se suscita ante los tribunales españoles un litigio en el marco de la relación laboral que vincula a la aerolínea Ryanair con sus trabajadores, en esta ocasión, una tripulante de cabina de pasajeros. Siguiendo la estela de anteriores decisiones judiciales, tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia consideran que la ley rectora del contrato de trabajo es la española, a fin de otorgar una mayor protección a la trabajadora. Para ello, realizan una interpretación tuitiva de la cláusula de elección de ley contenida en el contrato, que inicialmente lo sometía a la legislación irlandesa.

**Palabras clave:** tripulación de cabina de pasajeros, competencia judicial internacional, conflicto de leyes, ley aplicable al contrato internacional de trabajo, cesión ilegal de trabajadores.

**Abstract:** Once again, litigation is being conducted before the Spanish courts as a consequence of the employment relationship that links the airline Ryanair with its workers, this time a cabin crew member. Following in the wake of previous judicial decisions, both the Labour Court and the Superior Court of Justice consider that the labour contract is governed by Spanish law in order to grant greater protection to the worker. For that purpose, the Court carry out a protective interpretation of the clause of choice of law contained in the contract, which initially subjected it to Irish law.

**Keywords:** cabin crew, international jurisdiction, conflict of laws, law applicable to the international labour contract, illegal assignment of workers.

**Sumario:** I. El supuesto de hecho: de nuevo, una trabajadora de Ryanair. II. La ignorada cláusula de sumisión a los tribunales irlandeses. III. La discutida cláusula de designación de la *lex contractus*. IV. La declarada existencia de cesión ilegal de trabajadores. V. Conclusión: la eficacia tuitiva del Reglamento Roma I en el ámbito de contrato individual de trabajo.

## I. El supuesto de hecho: de nuevo, una trabajadora de Ryanair

1. El despido de una tripulante de cabina de pasajeros al servicio de la compañía aérea Ryanair da lugar a la decisión que aquí se examina, cuando la trabajadora acude a la jurisdicción social española

en demanda de declaración de despido nulo. Se trataba de una trabajadora española con domicilio en la localidad mallorquina de Pollença, contratada el 1 de noviembre de 2017 para prestar servicios de tripulante de cabina de pasajeros en aeronaves propiedad de la compañía Ryanair Limited. No obstante, el contrato de trabajo, de duración determinada entre el 1 de noviembre de 2017 y -conforme al contrato- «no más tarde» del 20 de febrero de 2020, fue suscrito entre la trabajadora y empresa Workforce International Contractors LTD, que como se explicará más adelante, es una de las que habitualmente surten de personal a la aerolínea.

2. Los hechos que dieron lugar al presente procedimiento acaecieron el 8 de julio de 2018, fecha en que la trabajadora tenía programados cuatro vuelos (cuatro «sectores»), siendo así que a partir del segundo comenzaron a acumularse retrasos que fueron encadenándose, lo que produjo un alargamiento de su jornada laboral. Durante el tercer vuelo, el comandante de la aeronave indicó a la tripulación de cabina que muy probablemente superarían el número de horas de vuelo antes de finalizar el cuarto de los programados. Asimismo, comunicó al Departamento de Operaciones de Ryanair que el retraso acumulado exigiría hacer uso de la figura de la «Captain Discretion», figura contemplada en el apartado F) del Manual de Operaciones en los siguientes términos: *«Según la política de Ryanair, el comandante, en caso de circunstancias especiales que puedan provocar una fatiga intensa, y tras consultarlo con los miembros de la tripulación afectados, reducirá el periodo de actividad aérea real y/o aumentará el tiempo de descanso para evitar cualquier efecto perjudicial para la seguridad del vuelo».*

3. A la vista de esta situación, la tripulación de cabina informó al comandante que en caso de que recurriera a la «Discretion», y debido al cansancio ocasionado por los retrasos acumulados y los que previsiblemente quedaban por producirse, no estarían en condiciones de afrontar cualquier eventual emergencia. En consecuencia, los trabajadores declararon no hallarse en condiciones de realizar el último de los vuelos o programados, según recoge la sentencia, *«por encontrarse fatigados después de un día tan largo, carecer de parte del servicio a ofrecer (agua y comida) además de tener que enfrentarse a un gran número de pasajeros enfadados por el gran retraso acumulado».* Por su parte, tanto el comandante como el copiloto de la aeronave sí realizaron dicho vuelo, utilizando la figura de la «Captain Discretion».

Como consecuencia de estos hechos, la compañía aérea abrió un procedimiento disciplinario a los cuatro trabajadores que no cubrieron el último vuelo, que fueron suspendidos de empleo y sueldo en tanto se sustanciaba dicho procedimiento. Éste culminó con el despido de la trabajadora demandante en el proceso judicial, que le fue comunicado mediante escrito de 13 de julio de 2018. El motivo esgrimido por Workforce International Contractor LTD fue el abandono de sus obligaciones laborales, por haberse negado a completar el último vuelo programado para ese día, lo que para la entidad empleadora había generado un considerable retraso en dicho vuelo. Correlativamente, negaba la legitimidad del motivo esgrimido por la trabajadora, cuestionando su falta de capacidad para afrontar el último vuelo, ya que previamente había disfrutado de dos días de descanso. Asimismo, Workforce International censuraba la falta de comunicación directa por parte de la trabajadora al control de tripulaciones o a la «aerolínea cliente», para, de conformidad con el procedimiento, informales de que no se hallaba en condiciones de operar en sus programaciones asignada. En su escrito, la compañía subrayaba que como agencia de contratación de tripulantes de cabina de pasajeros, su negocio se basaba en su habilidad para proveer de trabajadores de confianza a su aerolínea cliente, siendo así que la actitud de la trabajadora había tenido *«graves consecuencias y riesgos, causando seria reputación y daños comerciales a nuestro negocio».* Frente a esta decisión, la actora apeló en fecha 2 de julio de 2018, siendo convocada a una audiencia de apelación mediante escrito de 24 de julio, sin que conste en autos que se hubiera celebrado.

4. Presentada demanda por despido nulo ante el Juzgado de lo Social nº 5 de Palma de Mallorca, el tribunal la estimó parcialmente, declarando por sentencia de 12 de febrero de 2021 la improcedencia -que no nulidad- del despido disciplinario y la concurrencia de cesión ilegal de trabajadores entre la empresa Workforce y Ryanair siendo ambas condenadas. Y ello, sobre la base de la legislación laboral española, pese a que el contrato de trabajo contenía una cláusula de sumisión a los tribunales y al ordenamiento irlandeses.

5. Esta sentencia fue recurrida en suplicación por la trabajadora y por la empresa Workforce International Contractors, no así por la aerolínea Ryanair, pese a ser parte del proceso de instancia y resultar condenada solidariamente por el Juzgado de lo Social. En su pronunciamiento sobre el recurso, el Tribunal Superior de Justicia, dictó sentencia en fecha 19 de febrero de 2021<sup>1</sup>, confirmando íntegramente la sentencia recurrida, por considerar que no concurría elemento alguno que justificara un cambio de parecer.

## II. La ignorada cláusula de sumisión a los tribunales irlandeses

6. Llama la atención en esta sentencia una cuestión que pasa absolutamente desapercibida a lo largo de todo el procedimiento: la cláusula de sumisión a los tribunales irlandeses incluida en el contrato de trabajo. De forma algo heterodoxa, pues se recoge dentro de la cláusula de elección de ley, donde se añade la siguiente precisión: «*Los tribunales irlandeses tienen jurisdicción sobre toda materia relacionada con la ejecución y cese de tu contrato*». No obstante la cual, las empresas codemandadas no invocan esta sumisión ante la jurisdicción española, ante la que en ningún momento se discute su eventual falta de competencia judicial internacional como consecuencias de dicha elección de tribunal competente.

7. La posibilidad de designar la jurisdicción competente viene expresamente recogida en el Reglamento 1215/2012, de 12 de diciembre relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil («Reglamento Bruselas I bis»)<sup>2</sup>. Su artículo 23 establece un régimen *ad hoc* para la regulación de la sumisión expresa en el marco del contrato internacional de trabajo, que matiza el sistema general recogido en el artículo 25, que regula la sumisión que con carácter genérico se aplica al ámbito material del Reglamento.

8. Tras establecer los foros de competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo (arts. 21 y 22), el artículo 23 somete los eventuales acuerdos de elección de foro a las siguientes limitaciones: que sean “1) posteriores al nacimiento del litigio o 2) que permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la presente sección”. Ambas restricciones evidencian la considerable orientación tuitiva del Reglamento Bruselas I bis en materia de contrato individual de trabajo. La primera, al evitar que la libertad de elección de foro del trabajador se vea condicionada por su situación de inferioridad precontractual, tratando de garantizar que la cláusula de sumisión no haya sido impuesta *de facto* en el contrato de trabajo. La segunda, impidiendo que la designación de una jurisdicción competente tenga el efecto de limitar -haciéndola exclusiva- las opciones de litigar del trabajador, al recaer sobre tribunales a los que el Reglamento 1215/2012 ya le otorga la posibilidad de acudir. Esta limitación trata evitar que los foros de protección reglamentariamente previstos puedan ser excluidos mediante un ‘acuerdo’ de sumisión procesal efectuado antes del nacimiento de la controversia, cuando la capacidad negocial del trabajador se halla más mermada<sup>3</sup>.

9. La práctica judicial española evidencia la habitualidad de la inclusión en los contratos de los trabajadores de Ryanair de cláusulas de sumisión nulas conforme al artículo 23 del Reglamento Bruselas I bis<sup>4</sup>. Y ello por un doble motivo: no sólo eran anteriores al surgimiento del litigio -al estar insertas en el clausulado del contrato laboral- sino que otorgaban la exclusividad para conocer de eventuales demandas a los tribunales de Irlanda, siendo así que al ser el país del domicilio de la empresa, dicha opción procesal existía *ex artículo 21.1.a)*, no añadiendo una posibilidad nueva de litigar, según exige el

<sup>1</sup> AS\2021\900.

<sup>2</sup> DOUE L 351, de 20 de diciembre de 2012.

<sup>3</sup> STJUE de 19 de julio de 2012, asunto C-154/11, *Ahmed Mahamdia c. República Argelina Democrática Popular* (ECLI:EU:C:2012:49).

<sup>4</sup> STSJ Madrid 14 de diciembre de 2012 (JUR\2013\106190). Como ejemplo de la divergente interpretación judicial española sobre este punto, *vid.* STJS Madrid de 5 de febrero de 2020 (AS 2020\1378) y STSJ Comunidad Valenciana de 9 de enero de 2018 (JUR\2018\115917).

Reglamento. La nulidad de esta cláusula contractual resulta evidente y así lo afirmó de forma rotunda el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 14 de septiembre de 2017<sup>5</sup>, al determinar que: “una cláusula atributiva de competencia como la acordada en los contratos controvertidos en los asuntos principales no cumple ninguno de los dos requisitos fijados por el artículo 21 del Reglamento Bruselas I, por lo que no puede invocarse frente a los demandantes de dichos asuntos”.

10. En el presente supuesto, pese a incluir el contrato de trabajo una cláusula de sumisión a la jurisdicción irlandesa, este acuerdo no es invocado por las codemandadas, de donde sólo cabe deducir una asunción de su falta de validez. Una aceptación que al tiempo que resulta lógica, a la vista de la eficacia real de dicha elección de tribunal desde la perspectiva de la normativa comunitaria, aunque justamente esta circunstancia hace más censurable la contumacia en incluirla en los sucesivos contratos de trabajo celebrados con posterioridad.

### III. La discutida cláusula de designación de la *lex contractus*

11. Omitida la cuestión de la competencia judicial internacional -por no controvertida-, todo el protagonismo del razonamiento jurídico de la sentencia del TSJ de Baleares lo adquiere la cuestión de ley aplicable al contrato de trabajo. En este punto, el contrato de trabajo de duración determinada suscrito por la demandante con la empresa Workforce International Contractors LTD, éste incluía la siguiente cláusula: «La relación laboral entre la Compañía y usted será regida en todo momento por la legislación en vigor en la República de Irlanda».

12. La validez y eficacia real de esta disposición contractual debe examinarse a la luz del Reglamento 593/2008, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)<sup>6</sup>. El Reglamento recoge el sistema conflictual que determina la ley rectora de los contratos de trabajo, y su carácter *erga omnes* lo hace aplicable a todos los supuestos de conflictos de leyes planteados ante los tribunales españoles, al haber desplazado por completo la normativa conflictual acuñada por el legislador español desde la entrada en vigor de este régimen comunitario<sup>7</sup>. El Reglamento insta un sistema general de determinación de la ley rectora de las obligaciones contractuales en materia civil y mercantil, que resulta también aplicable a las relaciones contractuales laborales, a las que otorga un régimen conflictual particular.

13. En efecto, sobre este método general de designación de la *lex contractus*, la norma comunitaria introduce algunas disposiciones específicas en relación con los contratos celebrados con las denominadas «partes más débiles»<sup>8</sup>. A ellas las considera el Reglamento necesitadas de una especial protección, que les otorga a través de normas de conflicto más favorables a sus intereses que las normas generales<sup>9</sup>. En esta categoría se incluyen consumidores, pasajeros, titulares de pólizas de seguro y trabajadores, ajustándose en cada categoría el sistema de determinación de la *lex contractus* a sus particularidades y especiales características. Así lo declara expresamente el Considerando 16 del Reglamento, que al objetivo general de otorgar seguridad jurídica al espacio judicial europeo mediante la máxima previsibilidad de las normas de conflicto de leyes, añade la necesidad de flexibilizar este sistema conflictual, de forma que los tribunales dispongan de un margen de apreciación con el fin de determinar la ley que presenta los vínculos más estrechos con la situación

<sup>5</sup> Asuntos C-168/16 y C-169/16, *Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd. y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair DAC* (ECLI: EU:C:2017:688).

<sup>6</sup> DOUE L 177, de 4 de julio de 2008.

<sup>7</sup> El Reglamento Roma I entró en vigor a los veinte días de su publicación, de forma que resulta aplicable a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009 (art. 28). Con anterioridad a este sistema, el conflicto de leyes en materia de obligaciones contractuales se regía por el Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones, de 19 de junio de 1980 (DOCE núm. 266, de 9 de octubre de 1980), vigente en España desde el 1 de abril de 1991.

<sup>8</sup> G. J. SCHÖTZ, “El *favor debilis* como principio general del Derecho Internacional Privado. Su particular aplicación a las relaciones de consumo transfronterizas”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Estudios Vol. 1, 115-150, Diciembre 2013.

<sup>9</sup> *Vid.* Considerando 23.

14. Con esta finalidad tuitiva, en el caso de los contratos de trabajo, la designación de la ley aplicable se realiza mediante un mecanismo que toma como base el régimen general y a continuación introduce significativos matices, que al tiempo moldean la designación de ley y restringen la autonomía de la voluntad contractual de las partes. La regla general es la contenida en el artículo 3, que determina que se regirá por la ley elegida por las partes. El precepto consagra esta elección de ley con una considerable flexibilidad, admitiendo la designación expresa o implícita y total o parcial, así como la posibilidad de modificar “*en cualquier momento*” (art. 3.2) la elección de ley inicial, aunque con ciertas limitaciones a los efectos de tal cambio<sup>10</sup>.

15. El mismo precepto introduce ciertas restricciones a la libertad contractual, permitiendo la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley del país donde se localicen todos los elementos del contrato salvo la propia elección de ley (art. 3.3). Se trata de los «contratos subjetivamente internacionales», aquellos que estando vinculados *in toto* a un único ordenamiento, se ven «internacionalizados» por la exclusiva designación de las partes de un ordenamiento extranjero como ley rectora del mismo<sup>11</sup>. Esta imposición rige también en los supuestos en que todos los demás elementos pertinentes de la situación en el momento de la elección se encuentren localizados en uno o varios Estados miembros, disponiendo el Reglamento que la elección por las partes de una ley que no sea la de un Estado miembro se entenderá sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones del Derecho comunitario, en su caso, tal como se apliquen en el Estado miembro del foro, que no puedan excluirse mediante acuerdo (art. 3.4).

17. En el marco del contrato internacional de trabajo, esta regulación general viene matizada por las previsiones contenidas en el artículo 8 del Reglamento, que establece un régimen *ad hoc* para esta figura contractual. Como norma de base, determina que el contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3, manteniendo con ello la autonomía de la voluntad como criterio prioritario de designación de la *lex contractus*, al modo del régimen contractual general. Seguidamente, y con la finalidad tuitiva ya señalada, advierte la norma que 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 sus apartados 2, 3 y 4. En consecuencia, la ley rectora del contrato podrá determinarse mediante el principio de libertad de elección, pero únicamente en el caso de que el trabajador obtenga el mismo nivel de protección que con la ley aplicable en defecto de elección.

18. El apartado 2 designa la *lex contractus* en defecto de elección, que será 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<sup>12</sup>. La eventualidad de una imposible determinación del lugar de ejecución habitual del trabajo se aborda en el apartado 3, que somete en tal caso al contrato de trabajo a la ley donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador. Este régimen se completa con la previsión del apartado 4, que introduce una cláusula de escape destinada a localizar el ordenamiento real y efectivamente vinculado con el contrato, ordenando la aplicación de dicha ley.

<sup>10</sup> Así, la norma puntualiza que las modificaciones relativas a la determinación de la ley aplicable que se realicen con posterioridad a la celebración del contrato no obstarán a la validez formal del contrato determinada por el artículo 11 del Reglamento, ni podrán afectar a los derechos de terceros.

<sup>11</sup> Sobre esta posibilidad, permitida por el Reglamento Roma I, *vid.* A.L. Calvo Caravaca y J. Carrascosa González, “Contratos internacionales I”, en *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 2923.

<sup>12</sup> El mismo apartado especifica que los desplazamientos temporales de trabajadores para efectuar su prestación en otro Estado no implican un cambio del país de realización habitual del trabajo. En el ámbito del transporte aéreo, resultan habituales tales desplazamientos, por efecto de los ‘préstamos’ o cesiones de pilotos entre compañías. La prestación laboral de los trabajadores temporalmente desplazados debe completarse, en materia de conflicto de leyes, con las normas recogidas en la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre (DOCE L 18, de 16 de diciembre), en su redacción resultante de las modificaciones introducidas por la Directiva 2018/957, de 28 de junio (DOUE L 173, de 9 de julio de 2018). Sobre la evolución legislativa de esta norma, *vid.* O. FOTINOPOULOU BASURKO: “La directiva sobre desplazamiento de trabajadores: convergencias y divergencias con los reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social europeos”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº 142, 2019, pp. 71-99.

19. Este régimen específico de designación de la ley aplicable al contrato de trabajo trata de ofrecer una efectiva protección al trabajador, considerado parte débil de la relación contractual, estableciendo un sistema de autonomía *in favorem* basado en una conexión de proximidad<sup>13</sup>, donde la elección por las partes de la ley rectora de la relación laboral queda condicionada a que no ofrezca al trabajador una menor protección que el ordenamiento objetivamente aplicable. Y ello porque en el ámbito del contrato de trabajo no existe una verdadera paridad en las condiciones de contratación, dada la desigualdad fáctica de las partes que a ella concurren<sup>14</sup>.

20. En el supuesto que analizamos, la empresa contratante codemandada junto con Ryanair defendía la aplicación del ordenamiento irlandés al contrato de trabajo, como consecuencia de la designación de ley incluida en la cláusula contractual antes transcrita, invocando como sustento jurídico para su validez la consagración de la autonomía de la voluntad recogida en el artículo 8.1 del Reglamento Roma I. Pero ello, sin ofrecer mayor argumentación y sin absoluta convicción, toda vez que seguidamente invoca la procedencia del despido disciplinario sobre la base del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como la inexistencia de cesión ilegal de trabajadores por aplicación indebida del artículo 43 del mismo texto legal.

21. La invocación de la ley irlandesa como *lex contractus* es rechazada con contundencia por el TSJ, que remite en este punto a una decisión judicial anterior, la STSJ de Cataluña de 26 de junio de 2015<sup>15</sup>, que recoge la doctrina que justifica la inaplicación de la ley inicialmente designada en el contrato de trabajo. Dicha decisión abordó un supuesto muy similar al presente: el despido de un trabajador extranjero con permiso de residencia y domicilio en España, contratado por empresa con domicilio en Irlanda, para prestar servicios como tripulante de cabina de pasajeros a bordo de aeronaves con pabellón irlandés, y con base en el aeropuerto de Gerona. Pese a la existencia de una cláusula de elección de la ley irlandesa en el contrato, el Tribunal dictaminó que éste debía regirse por la ley española, como ley del país donde el trabajador prestaba sus servicios con más habitualidad y donde se situaba el establecimiento o base al que había sido adscrito. Sobre estas consideraciones fundamenta el TSJ de Cataluña su determinación de la ley aplicable, toda vez que siendo España el país de prestación de los servicios, procede tanto la aplicación del principio de territorialidad, como del mecanismo previsto en el artículo 8.2 del Reglamento Roma I.

22. En la sentencia que ahora analizamos, el TSJ de Baleares acoge este razonamiento, declarando que la ley efectivamente aplicable al contrato de trabajo es la española, sobre la base del principio de territorialidad de la contratación y de los servicios prestados por la trabajadora actora en España, que ejerce *vis atractiva* de la normativa española respecto de la irlandesa. El Tribunal sustenta esta afirmación en un triple fundamento jurídico: el artículo 1 ET, el artículo 11 del Código Civil y el artículo 8 del Reglamento Roma I. A nuestro juicio, sólo el último precepto invocado sustenta realmente su valoración final sobre la ley que realmente regula el contrato de trabajo suscrito por la actora.

23. El artículo 1 ET delimita, el ámbito de aplicación de la legislación laboral española en los siguientes términos: “*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. De su tenor literal debe deducirse, lógicamente, que el ámbito territorial de la norma es el Estado español, siendo así que la legislación laboral española regula las prestaciones de servicio realizadas en España. Pero en el ámbito del contrato internacional de trabajo, es frecuente la realización de prestaciones laborales en España en el marco de relaciones

<sup>13</sup> P. LAGARDE, “Le nouveau droit international privé des contrats après l’entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980”, *Revue critique de droit international privé*, t. 80, n° 2, avr.-juin 1991, p. 318.

<sup>14</sup> En este punto, resulta obligado continuar haciendo referencia al esencial estudio abordado por E. ZABALO ESCUDERO, en *El contrato de trabajo en el Derecho internacional privado español*, Bosch, Barcelona, 1983, donde la autora refleja la polémica doctrinal en torno al criterio de la autonomía individual como punto de conexión de la norma de conflicto, polémica donde se llega a cuestionar la validez de dicho criterio, negándola con base a la excesiva desprotección en que deja al trabajador (pp. 77 y ss.).

<sup>15</sup> AS\2016\365.

contractuales sometidas a otros ordenamientos. En consecuencia, dichos contratos de trabajo quedan *a priori* excluidos del ámbito material proclamado por el artículo 1 ET.

24. En este sentido, el precepto que consagra rigurosamente el principio de territorialidad en nuestro ordenamiento es el artículo 8 del Código Civil, al disponer que “*Las leyes penales, las de policía y las de seguridad pública obligan a todos los que se hallen en territorio español*”. El precepto consagra así la aplicación imperativa de determinadas normas en función del principio de territorialidad, de forma que quedan obligados por ellas todos los que se encuentren en territorio español, con independencia de cuál sea la ley que regule sus concretas relaciones privadas internacionales. Lógicamente, la aplicación de este mandato tiene carácter restrictivo, ciñéndose a las normas que un Estado considera de obligado cumplimiento. En el caso de la legislación laboral, gran parte de su contenido se integra en esta territorialidad imperativa, de forma que, aunque el contrato de trabajo esté sometido a una ley extranjera, la prestación laboral desarrollada en España deberá observar las disposiciones españolas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, condiciones mínimas de trabajo, regulación del despido, las relativas al empleo, colocación, promoción social, etc.

25. Ciertamente, el principio de territorialidad ha sido invocado y aplicado por los tribunales españoles en supuestos de contrato de trabajo internacional, pero sobre la base de un hecho fáctico e incuestionable: la prestación efectiva de los servicios en territorio español<sup>16</sup>. En el presente caso, esta circunstancia no es pacífica, dadas las reservas que tanto la jurisprudencia comunitaria como la española han manifestado ya sobre ese punto. Aunque en el sector de la competencia judicial internacional, la citada STJUE de 14 de septiembre de 2017 se manifestó ya en contra de la identificación del concepto de “*lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo*” [en este caso el recogido en el artículo 19.2.a) Reglamento 1215/2012, de 12 de diciembre] con el concepto de “base” contenido en el anexo III del Reglamento 3922/91, de 16 de diciembre, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil<sup>17</sup>. En la OPS (Operación de Vuelo) 1.1095, dicho anexo III define la “base” 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 alojamiento del tripulante*”.

26. En esencia, el TJUE rechaza esta asimilación conceptual por dos motivos: la falta de remisión específica de la normativa comunitaria sobre competencia judicial internacional al Reglamento 3922/91 -algo que también ocurre con la normativa comunitaria sobre conflicto de leyes-, y la ausencia de identidad en cuanto a la finalidad de ambas normas<sup>18</sup>. No obstante lo cual, sí reconoce el TJUE la relevancia del concepto de base de cara a la determinación efectiva del lugar a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo<sup>19</sup>. A partir de aquí, entra en juego la doctrina judicial comunitaria que establece que la concreción del ‘lugar de desempeño habitual del trabajo’ debe basarse en un método indiciario, como reflejo más fiel de la realidad de las relaciones jurídicas<sup>20</sup> y mecanismo para prevenir la

<sup>16</sup> STSJ de Madrid de 2 de diciembre de 2015 (JUR 2016\13999), STSJ de Cataluña de 25 de junio de 2014 (AS 2014\2229).

<sup>17</sup> DO L núm. 373, de 31 de diciembre de 1991.

<sup>18</sup> Así, sostiene el Tribunal que además de que el Reglamento 1215/2012 no se remite a la definición legal de base objeto de la cuestión prejudicial, tampoco “*persigue los mismos objetivos*”, puesto que la finalidad del Reglamento 3922/91 es armonizar las normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil (Fundamento Jurídico 66).

<sup>19</sup> STUE de 19 de julio de 2012, asunto C-154/11, *Mahamdia*, cit. (apartados 44 y 46). Como señala M.C. VAQUERO, si algo clarifica la STJUE de 14 de septiembre de 2017 es la confirmación del carácter residual del lugar donde esté situado el establecimiento del empleador y la negación de toda virtualidad jurídica a la nacionalidad de las aeronaves (“La determinación del lugar de ejecución de la prestación laboral del personal de vuelo como foro de competencia judicial internacional: (Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16: Sandra Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd. y Miguel José Moreno Osácar contra Ryanair Designated Activity Company), *La Ley. Unión Europea*, 2017, núm. 54, p. 6).

<sup>20</sup> Sentencia de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10, *Heiko Koelzsch c. État du Grand Ducado de Luxembourg*, apartado 48 (ECLI:EU:C:2011:151).

elusión de obligaciones legales<sup>21</sup>. Este sistema trata de determinar los elementos característicos de cada actividad laboral, que en el caso de las relaciones laborales en el sector del transporte requiere tener en cuenta datos como el lugar a partir del cual se desempeña el trabajo, el lugar a donde se regresa una vez finalizado éste, el lugar donde se reciben las instrucciones sobre las misiones y se organiza el trabajo, y el lugar donde se encuentran las herramientas de trabajo<sup>22</sup>. A tales elementos debe añadirse además el lugar donde estén estacionados los aviones a bordo de los cuales se desempeña habitualmente el trabajo. En este elenco de indicios, el concepto de ‘base’ analizado constituye tan solo una circunstancia más a valorar en la búsqueda del lugar real de prestación de los servicios, que en modo alguno puede ser directa y automáticamente equiparado a dicho lugar<sup>23</sup>.

**27.** En el recurso resuelto por el TSJ de Baleares, éste no se plantea en ningún momento que el lugar de prestación de los servicios sea otro que España, pero no detalla cuáles son los elementos o indicios que le llevan a extraer tal conclusión, más allá de afirmar taxativa y lacónicamente que «el actor realiza el trabajo con más habitualidad». Una circunstancia que no cabe sino lamentar, porque dado que la concreción del lugar efectivo de trabajo en supuestos como el presente queda hoy por hoy en manos de la determinación judicial, conocer los elementos valorativos del TSJ en este caso hubiera contribuido a perfilar más esta labor de valoración y otorgarle una mayor seguridad jurídica. Consecuencia que resulta nada desdeñable desde la óptica del ya subrayado principio de previsibilidad de soluciones que tradicionalmente ha inspirado la normativa comunitaria de derecho internacional privado que regula el contrato internacional de trabajo.

**28.** Junto a los anteriores preceptos, el Tribunal invoca también como sustento del principio de territorialidad el artículo 11 del Código Civil, siendo así que este precepto recoge la norma de conflicto española en materia de forma de los actos jurídicos. En este caso, estamos ante una norma de conflicto materialmente orientada, que trata de garantizar -o al menos, facilitar- la validez formal de los actos, ofreciendo un amplio elenco de ordenamientos en los que buscar dicha validez. Pero precisamente esta amplitud de la norma en cuanto a los criterios de designación de ley rectora de la forma de los actos jurídicos es lo opuesto al principio de territorialidad, puesto que, si aquella abre un elenco de ordenamientos eventualmente aplicables, éste determina la aplicación de la ley española como única opción posible en determinados supuestos.

**29.** Como último soporte jurídico, el TSJ de Baleares acude al artículo 8 del Reglamento Roma I para justificar la modificación de la ley rectora del contrato de trabajo, inicialmente estipulada a favor de la ley irlandesa. Entre las diversas posibilidades, ya enumeradas, que ofrece este precepto para determinar la *lex contractus*, no concreta el órgano judicial a cuál de ellas se acoge para alterar el régimen legal del contrato de trabajo. Sí deja claro, por el contrario, que la finalidad de dicha alteración es la aplicación al trabajador de una normativa que le resulta más favorable en materia de extinción contractual. Correlativamente, afirma el Tribunal que el ordenamiento español resulta aplicable en sustitución del irlandés por su carácter imperativo y de derecho necesario. Parece, por tanto, incuestionable que la entrada del derecho laboral español deriva de la conjunción de dos factores: su favorabilidad para la trabajadora y su carácter imperativo. Se plantea así la cuestión de tratar de determinar dónde encajan dichos factores en el sistema conflictual recogido en el artículo 8 del Reglamento Roma I.

**30.** Como ya se ha señalado, el TSJ no especifica esta cuestión, limitándose a enumerar las posibilidades que ofrecen los distintos apartados del precepto, pero sin decantarse concretamente por

<sup>21</sup> Sentencia de 27 de octubre de 2016, asunto C-290/15, *Patrice D’Oultremont y otros c. Région wallonne*, apartado 48 y jurisprudencia citada (EU:C:2016:816).

<sup>22</sup> Sentencias de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10, *Koelzsch*, cit., apartado 49; y de 15 de diciembre de 2011, asunto C-384/10, *Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*, apartados 38 a 41 (EU:C:2011:842).

<sup>23</sup> Una detallada exposición y análisis de los índices habitualmente empleados por la jurisprudencia europea a estos efectos puede verse en J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los Reglamentos europeos”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, (Octubre 2018), Vol. 10, Nº 2, pp. 488-496.



ninguna de ellas. Y es que varias parecen estar en su razonamiento cuando justifica la aplicación de la ley española de la siguiente forma: “*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 (...) el actor realiza el trabajo con más 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*”.

**31.** Pero lo cierto e incontrovertido es que el contrato sí incluía una cláusula de elección de ley, por lo que difícilmente puede darse entrada a los mecanismos contenidos en los apartados 2 y 3 del artículo 8, cuyo supuesto de hecho exige la ausencia de elección de ley. Sólo a falta de dicha designación puede operar la norma de conflicto subsidiaria, que utiliza como punto de conexión el lugar de prestación habitual del trabajo (apartado 2). Y sólo ante la imposibilidad de determinar dicho lugar entra en juego la norma de conflicto adicional, que establece como punto de conexión el país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.

Ninguna de ambas opciones tiene cabida aquí ante la presencia del pacto de elección de ley, que limita a dos las posibilidades de modificar -total o parcialmente- el ordenamiento inicialmente elegido por las partes. La primera viene recogida en el apartado 1 del artículo 8, que más que una alteración de la *lex contractus* designada por las partes, consagra una limitación a su ámbito de aplicación de la ley designada. Así, establece la norma que la ley elegida *ex* autonomía de la voluntad no podrá privar al trabajador de la protección que le otorguen las disposiciones imperativas de la ley que hubiera resultado aplicable en virtud de los apartados 2, 3 y 4 de la misma norma. El Reglamento Roma I establece así en todo caso una sustitución parcial del ordenamiento jurídico designado, cuya aplicación se ve mediata por la imposición de determinadas disposiciones imperativas contenidas en otra ley: la del país de prestación habitual de los servicios, la del lugar donde radique el establecimiento contratante, o la del lugar con el que la relación laboral presente los vínculos más estrechos.

**32.** Parece que el TSJ de Baleares se decanta por la primera opción, al considerar fuera de toda duda que es España el lugar donde la trabajadora realizaba su prestación habitual. Esta determinación suscita la incertidumbre ya expuesta sobre la justificación de la designación del *loci laboris* en los supuestos de trabajadores al servicio de aerolíneas. Ante el silencio del Tribunal en este punto, cabe elucubrar que haya llegado a esta conclusión al considerar que es España el lugar “a partir del cual” realizaba su trabajo habitual la demandante, habida cuenta de su residencia en Pollença y su adscripción al aeropuerto de Palma de Mallorca. Ésta parece la deducción más lógica, toda vez que no cabe afirmar taxativamente que la prestación se realice habitualmente en un único Estado, siendo así que la gran parte del trabajo se realiza a bordo de la aeronave y en los respectivos aeropuertos de destino. Nada aclara, insistimos, el TSJ en este punto, y su silencio se extiende a la falta de eficacia que otorga a la cláusula que en el contrato designa la República de Irlanda como lugar de cumplimiento de la prestación laboral, que se limita a reproducir en el Antecedente de Hecho Primero para ignorarla a lo largo de su resolución<sup>24</sup>.

**33.** Junto a la anterior, quedaría en el artículo 8 del Reglamento Roma I una posible vía para reconducir la regulación del contrato de trabajo al ordenamiento español: la cláusula de escape contenida en su apartado 4. Conforme a la cual, 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. En el presente caso, cabría plantearse si el Tribunal llegó a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores por este camino, pero la respuesta sólo puede ser negativa si atendemos a dos consideraciones. La primera, la ya reiterada convicción del órgano judicial sobre el lugar de prestación habitual de los servicios: siendo éste, a su juicio, el territorio español, no es necesario ya activar la cláusula

---

<sup>24</sup> Incluida como cláusula 7 del contrato, bajo el título «Lugar de trabajo» la estipulación dice así: “*Como el avión del Cliente está registrado en la República de Irlanda y como cumplirás con tus obligaciones en este avión, tu empleo está basado en la República de Irlanda*”.

sula de escape. La segunda, que el Tribunal considera la cláusula del apartado 4 sería, en todo caso, un mecanismo para dar entrada a la legislación de Irlanda, siempre que se probase que el contrato presenta vínculos más estrechos con dicho país. Con esta valoración, realiza el TSJ una paradójica inversión de la cláusula de escape, que inicialmente prevista para no aplicar la ley designada por las partes, llevaría en este caso justamente a la aplicación de tal ley.

#### IV. La declarada existencia de cesión ilegal de trabajadores.

34. Como consecuencia de la ya vista «reconducción» judicial al ordenamiento laboral español como ley rectora del contrato de trabajo, además de la consideración de la improcedencia del despido de la trabajadora, tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ declararon la existencia de cesión ilegal de trabajadores en el contrato de trabajo objeto del proceso, de conformidad con la regulación del Estatuto de los Trabajadores en la materia<sup>25</sup>. Una decisión que resultaba previsible, por tratarse de una práctica laboral arraigada en este ámbito, pues la aerolínea Ryanair se surte habitualmente de trabajadores a través de diversas empresas proveedoras de mano de obra: Crewlink Ireland Limited<sup>26</sup>, Workforce International Contractors Limited<sup>27</sup> -codemandada en el presente litigio-, Brookfield Aviation<sup>28</sup> y McGinley Aviation<sup>29</sup>.

35. La actividad que estas empresas de contratación realizan para Ryanair es similar a las que llevan a cabo las empresas de trabajo temporal en España<sup>30</sup> y ostentan la posición de codemandadas en los litigios entre la primera y sus trabajadores. Las dos primeras realizan el reclutamiento de trabajadores con la categoría de tripulantes de cabina de pasajeros y pilotos, mientras que las dos segundas se centran en la provisión de servicios de pilotaje para Ryanair. En ese punto, la aerolínea irlandesa se distingue de otras compañías aéreas, que contratan directamente a su personal de vuelo.

36. No opera así Ryanair, que se surte de trabajadores mediante la intermediación de las citadas compañías, que además condicionan la duración del contrato de trabajo a la vigencia de la relación contractual entre las empresas proveedoras de trabajo con la compañía aérea. Existiendo ya precedentes<sup>31</sup>, en el presente caso esta práctica quedaba patente en el propio contrato de trabajo, que incluía en su clausulado la siguiente disposición: «Esta posición [la contratación de la trabajadora por un período de tres años] está sometida en todo caso a que la Compañía mantenga en vigor su contrato con Ryanair Limited para el suministro de Personal de Cabina por Temporada. En el caso de que la Compañía pierda el contrato para la provisión de personal de cabina este contrato quedará resuelto automáticamente».

<sup>25</sup> Un supuesto prácticamente idéntico resolvió la Sentencia núm. 303/2018 del Juzgado de lo Social nº 6 de Santa Cruz de Tenerife (JUR 2018\261429), declarando también la existencia de cesión ilegal de trabajadores, tras un pormenorizado análisis de las circunstancias de la contratación del trabajador y el alcance de las funciones asumidas en la práctica por las distintas empresas intervinientes.

<sup>26</sup> La mercantil *Crewlink Ireland Limited* es una compañía de nacionalidad irlandesa, con domicilio social en Wicklow (Irlanda). Constituida el 5 de junio de 2008 como agencia de reclutamiento y empleo (“*recruitment and employment agency*”), su objeto social incluye también la formación de la tripulación de cabina para el sector de líneas aéreas (cfr. STSJ Comunidad Valenciana de 9 de enero de 2018).

<sup>27</sup> *Workforce International Contractors Limited* es una sociedad irlandesa domiciliada en Dublín, constituida en 1984 como parte del grupo *Dalmac Recruitment & Aviation*. En marzo de 2004 se establece como sociedad independiente y comienza a prestar servicios como agencia de empleo para Ryanair (cfr. STS 30 diciembre 2013).

<sup>28</sup> Constituida en 1993 y con domicilio en Epsom (Reino Unido), *Brookfield Aviation* es la principal proveedora de pilotos al servicio de Ryanair, operando como empresa mediadora, de forma que no se produce la contratación directa con la compañía aérea. Realiza también labores de provisión de personal para multitud de aerolíneas en todo el mundo ([www.brookfieldav.com](http://www.brookfieldav.com)).

<sup>29</sup> *McGinley Aviation* es una sociedad constituida en 2009 y domiciliada en Hampshire (Reino Unido), que provee de personal a treinta compañías aéreas, además de prestar servicios en tierra y de mantenimiento de aeronaves ([www.mcginleyaviation.com](http://www.mcginleyaviation.com)).

<sup>30</sup> STSJ Cataluña de 25 de junio de 2015 (AS\2016\365).

<sup>31</sup> *Vid.*, por ejemplo, la STSJ Comunidad Valenciana de 9 de enero de 2018 (JUR\2018\115917).

A mayor abundamiento, la cláusula precedente establecía: «*Estarás empleado por la Compañía y contratado por Ryanair Limited (“el Cliente”)*».

37. En el ordenamiento laboral español, la cesión de trabajadores constituye una figura prevista en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores<sup>32</sup>, que la somete a determinadas restricciones legales<sup>33</sup>. Asimismo, el precepto califica de cesión ilegal toda práctica que incurra en alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

38. Sobre esta regulación de base, la jurisprudencia española viene considerando que existe cesión ilegal de trabajadores cuando la actividad de la empresa se limita a suministrar mano de obra o fuerza de trabajo para el desarrollo de un servicio se está en un supuesto de cesión ilegal<sup>34</sup>. A esta conclusión llega en aplicación de los criterios acuñados por el Tribunal Supremo<sup>35</sup>, conforme a los cuales, existe cesión ilegal, aun cuando la empresa adjudicataria tuviese una actividad y organización propia, no siendo ficticia, si esta organización empresarial no se pone en juego, limitando su actividad al suministro de fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo del servicio concebido y puesto en práctica por la empresa contratante. En consecuencia, estamos ante un supuesto de cesión ilegal cuando en el desarrollo de los trabajos la empresa no pone en juego su organización salvo en el único aspecto de suscribir los contratos, pagar las nóminas, y la Seguridad Social.

39. En esta línea, la jurisprudencia ha proclamado que existe cesión ilegal de trabajadores cuando en la prestación de servicios no se pone en juego la organización y medios propios, limitándose la actividad al suministro de la mano de obra o fuerza de trabajo para el desarrollo del servicio. Por el contrario, estamos ante una contrata cuando la empresa contratista ejerce actividad empresarial propia y cuenta, por tanto, con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estables y mantiene a los trabajadores de su plantilla dentro del ámbito de su poder de dirección. Y ha declarado que la línea divisoria entre los supuestos de subcontratación lícita y de «pseudcontrata» o cesión ilegal de trabajadores bajo falsa apariencia de contrata de obras o servicios ha de ser trazada de acuerdo con la doctrina del empresario efectivo<sup>36</sup>, debiendo ponderarse el desempeño de la posición empresarial no de manera general sino en relación al trabajador concreto que la solicita<sup>37</sup>.

40. En el caso que nos ocupa, la consideración previa del Tribunal sobre la aplicabilidad del ordenamiento laboral español al contrato de trabajo permite dar entrada a dicha interpretación judicial. Aplicada al supuesto de hecho, lo lleva a declarar la concurrencia de cesión ilegal, conclusión que sustenta sobre diversos argumentos. Así, indica el TSJ que aun teniendo la empresa de provisión de personal una actividad social específica, resultaba acreditado que los trabajadores contratados por ella habían pasado a formar parte del círculo de la actividad empresarial realizada por la empresa cesionaria, lo que a su juicio permite dar entrada al mecanismo legal contenido en el artículo 43 ET. Destaca el Tribunal el hecho de que la empresa cesionaria acude a la empresa «que realmente facilita el empleo, que intermedia para la provisión de un personal que ineludiblemente necesita el servicio de la compañía aérea».

<sup>32</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

<sup>33</sup> Artículo 43. “1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”.

<sup>34</sup> SSTs de 17 de enero de 1991 (RJ 1991\58), de 25 de octubre de 1999 (RJ 1999\8152), y de 23 de mayo de 2006 (JUR 2006\195578); SSTSJ Cataluña de 6 de junio de 2006 (AS 2006\2986) y de 25 de junio de 2014 (AS 2014\2229).

<sup>35</sup> Sentencia de 19 de enero de 1994 (RJ 1994\352).

<sup>36</sup> SSTs de 11 de julio 1986 (RJ 1986\4026), de 17 de julio de 1993 (RJ 1993\5688), de 11 de octubre de 1993 (RJ 1993\7586), de 18 de marzo de 1998 (RJ 1994\2548), y de 12 de diciembre de 1997 (RJ 1997\9315).

<sup>37</sup> SSTs de 12 de septiembre de 1988 (RJ 1988\6875) y de 19 de enero de 1994 (RJ 1994\352).

41. Correlativamente, es la compañía aérea la que define el destino de los trabajadores en función de los vuelos programados, sometiéndolos a su ámbito de organización y dirigiendo su prestación profesional de servicios. Todo lo cual viene confirmado por el tenor literal del contrato de trabajo, que recoge expresamente la prestación de servicios para la compañía aérea, indicando que es a dicha empresa a la que la trabajadora debe reportar sobre el vuelo e informar en caso de ausencia. Y ello, junto con otras obligaciones, como la de utilizar el uniforme de la aerolínea, cumplir sus normas y procedimientos de funcionamiento, devolver las propiedades de la compañía aérea, seguir el manual de operaciones, etc. Circunstancias que llevan a la instancia superior a confirmar indubitablemente la sentencia de instancia en cuanto a su declaración de existencia de una cesión ilegal de trabajadores. Y a subrayar el elocuente silencio que la aerolínea mantiene sobre este punto: «*Resulta significativo en atención a este motivo sobre la cesión ilegal que recae en la empresa Ryanair que la misma no haya interpuesto recurso de suplicación en contra de esta cesión ilegal que comporta su responsabilidad solidaria*»<sup>38</sup>.

## V. Conclusión: la eficacia tuitiva del Reglamento Roma I en el ámbito de contrato individual de trabajo

42. La conclusión del Tribunal es clara: aplicación de la ley española. Los motivos, también: imperatividad y mayor favorabilidad para el trabajador. El camino, más difuso: baraja todas las opciones previstas por el artículo 8 del Reglamento Roma I, sin decantarse claramente por ninguna de ellas. Esta indeterminación puede constituir un indicio de las carencias que, respecto de relaciones laborales como la presente, lastran el sistema comunitario de designación de la ley aplicable al contrato de trabajo desde la perspectiva de la protección del trabajador.

43. En esencia, este sistema conflictual se asienta sobre un elemento que en la relación laboral de los trabajadores al servicio de compañías aéreas resulta difícil de determinar: el lugar habitual de prestación de los servicios. En el presente caso, el TSJ solventa la cuestión estableciendo como premisa de su razonamiento jurídico que era España dicho lugar de trabajo habitual, pero sin evidenciar los indicios que -según la jurisprudencia comunitaria- deben acompañar a dicha conclusión. Sin embargo, su conclusión sobre este punto no parece ser indubitada, toda vez que al desgranar el camino que le conduce a la determinación de la legislación laboral española como *lex contractus*, enumera todas las conexiones de la norma de conflicto del artículo 8, pero no individualiza cuál de ellas implica la modificación efectiva de la ley contractual inicialmente fijada por las partes.

44. Correlativamente, el Reglamento Roma I ofrece otra vía que hubiera permitido dar entrada a la legislación laboral española: su artículo 9, que determina la aplicación de las leyes de policía del foro, con independencia de cuál sea la ley aplicable al contrato de trabajo. La finalidad es garantizar la aplicación al contrato de trabajo de un *standard* mínimo de protección, configurado por un 'núcleo duro' de normas de protección mínima, que no pueden ser eludidas por la aplicación al contrato de un ordenamiento distinto, ya venga éste designado por la autonomía de la voluntad conflictual de las partes o de forma objetiva por las normas de conflicto del Reglamento. En última instancia, no siendo la cuestión de la competencia judicial internacional de los tribunales españoles un aspecto siquiera discutido en el proceso, el mecanismo del artículo 9 hubiera permitido al Tribunal llegar a la misma conclusión, acaso a través de una vía menos incierta que la utilizada en su sentencia.

45. En cualquier caso, lo que sí resulta claro es que, pese a sus carencias, el Reglamento Roma I ofrece a los tribunales opciones para ejercer una efectiva tutela sobre los derechos de los trabajadores, mediante el amplio margen de apreciación que les otorga a la hora de determinar la *lex contractus*, una circunstancia que si bien ha sido criticada desde el punto de vista de la previsibilidad normativa, presenta una innegable utilidad en supuestos como el presente. Además del referido artículo 9, la norma de

<sup>38</sup> Fundamento de Derecho Tercero.

conflicto contenida en el artículo 8 ofrece ciertamente, como hemos visto, diversas vías para localizar el ordenamiento más favorable a los intereses del trabajador, y la sentencia analizada permite atisbar su aplicación en este caso. Por tanto, pese a la complejidad interpretativa que conlleva la designación del lugar de prestación habitual de los servicios en el marco del Reglamento Roma I, cabe afirmar su eficacia como herramienta tuitiva del trabajador.