

## CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABAJO Y «EXPATRIADOS» DE RYNAIR: ¿CUÁL ES EL «LUGAR HABITUAL DE TRABAJO»?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2017 (asuntos C-168 y 169/2016)**

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora titular. Universitat Jaume I*

### 1. MARCO NORMATIVO: LA FINALIDAD TUTIVA DEL FORO DE COMPETENCIA PARA LOS TRABAJADORES COMO CONTRATANTES DÉBILES

La política mundial de liberalización del transporte aéreo ha sumido a las compañías aéreas *low cost* en una constante «guerra de precios» de la que deriva una gran incertidumbre para todos los operadores del sector y también para su personal. En los últimos meses, varias de estas compañías aéreas han sufrido descalabros y una de las más importantes, Ryanair, vive una crisis muy seria a raíz de la fuga de pilotos producida por su dimisión y subsiguiente contratación por otra compañía de la competencia, *Norwegian Airlines*. Es bien conocido que la estrategia competitiva de la compañía irlandesa se ha basado en una drástica reducción de los precios de los vuelos y que esta, a su vez, se basa en parte en la devaluación de las condiciones de trabajo respecto de las empresas tradicionales, que ofrecen condiciones más dignas, en ocasiones consideradas incluso como privilegiadas, fundamentalmente para los pilotos.

Al parecer, que el problema principal no es retributivo –los salarios superan las retribuciones de muchas otras compañías del sector, como Vueling–, sino de «condiciones de empleo y de trabajo». Así, no solo no tienen convenio propio, sino que existe gran falta de transparencia sobre sus tablas salariales –las eventuales mayores retribuciones se deben a que también son muy superiores las jornadas (85 horas de vuelo al mes, en comparación con las 65 de Iberia, debiendo volver a su domicilio, pese a que es práctica habitual del sector dormir en destino)–. Asimismo, se exige a muchos pilotos contratar mediante formas atípicas de empleo, como los llamados «contratos de 0 horas» –permitidos en el Derecho británico y en el Derecho irlandés–, así como a través de brókeres o empresas intermediarias o incluso se ven obligados a asociarse para vincularse bajo formas de trabajo autónomo. Además, la política de movilidad de la empresa obliga en caso de ascenso a trasladarse a cualquier lugar del continente, por lo que, aun ganando más, aumentan

sus problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que muchos deciden abandonar porque no les permiten mantener «su base» en el lugar de contratación.

En todo caso, atendiendo a las muy singulares características del sector, parece claro que la dilución del concepto de lugar habitual de trabajo, presupuesto para determinar el estatuto laboral de los trabajadores, es una de las características más señeras del mismo. Esta cuestión jurídica tiene una significativa importancia económica, pues de su solución depende también la política de costes laborales por empleado, que es uno de los principales factores de la ventaja competitiva de estas empresas. Prueba de la complejidad de este aspecto es su marco jurídico de aplicación, formado por tres bloques:

### *1.1. Normativa reguladora de los conflictos de jurisdicciones y de leyes en materia laboral: los Reglamentos Bruselas I (y I bis) y Roma*

El bloque primero, y más general, se refiere a la normativa ordenadora tanto del conflicto de foros de competencia judicial como del conflicto de leyes aplicables. Por lo que respecta a la competencia judicial internacional, su regulación está constituida por el [Reglamento \(UE\) 1215/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012](#), relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil –Reglamento Bruselas I bis–, vigente desde el 10 de enero de 2015, que deroga el [Reglamento 44/2001](#) –Bruselas I– que, a su vez, había sustituido al Convenio de Bruselas de 1968 para la Unión Europea, si bien tuvo que completarse con el Convenio de Lugano de 2007. Aunque no procede examinar la problemática que presentan estas reformas, ha de destacarse, por una parte, que el [Reglamento Bruselas I bis](#) no introduce cambios respecto de su antecesor inmediato en relación con la determinación de la competencia judicial internacional para los contratos internacionales de trabajo, por lo que se mantiene una regulación especial y protectora progresivamente decantada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), consagrada legalmente tras la ausencia inicial de referencia específica en el Convenio de Bruselas. Por otra parte, también ha de incidirse en que existe una sustancial continuidad de interpretación por parte del TJUE de estos instrumentos normativos –la [sentencia comentada](#) aplica, por razones temporales, el [Reglamento Bruselas I](#)–.

La finalidad protectora se recoge en su Considerando 18, que dispone que «en lo que atañe a los contratos de seguros, los contratos celebrados por los consumidores o los contratos de trabajo, debe protegerse a la parte más débil mediante reglas de competencia más favorables a sus intereses de lo que disponen las reglas generales».

La regulación de esta cuestión se encuentra en la sección 5 del capítulo II de dicho reglamento, titulada «Competencia en materia de contratos individuales de trabajo» –arts. 18 a 21–. No obstante, no definen estos preceptos los conceptos de «contrato de trabajo» ni de «trabajador». Esta laguna ha sido integrada por el TJUE, que, aplicando su política de defensa de los conceptos propios comunitarios, remite al concepto expansivo de trabajador mantenido en relación con la

libertad de circulación de trabajadores. Por ello, la delimitación de la «relación de subordinación» que identifica el concepto de trabajador comunitario no es la fijada por cada legislación nacional, sino que debe determinarse de forma autónoma en atención a todas las circunstancias fácticas –principio de realidad– y a la mayor protección de la finalidad buscada por la norma –principio de efecto útil–, como ha subrayado recientemente el TJUE en su [Sentencia de 10 de septiembre de 2015, C-47/14](#), caso *Holterman Ferho Exploitatie BV et alii*, que remite a la [STJUE de 9 de julio de 2015, C-229/14](#), Sentencia *Balkaya*, y esta, a su vez, a la [Sentencia Danosa, C-232/09](#).

De importancia particular para la cuestión debatida en la sentencia analizada es el artículo 19.2 b) del [Reglamento Bruselas I](#), que especifica el foro de competencia judicial para los casos en los que el trabajo no se desarrolle en un único Estado, disponiendo que la demanda se presentará «ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador». También resulta clave el artículo 21, relativo a los «acuerdos atributivos de competencia», que traen causa de una fuente contractual y son muy frecuentes en este sector. Estos se limitan en el ámbito de la contratación internacional laboral, atendiendo a la función de protección arriba indicada de esta normativa. Por eso, tan solo se reconocen como válidos los foros de competencia incluidos en los contratos laborales suscritos posteriormente al nacimiento del litigio, así como los que permitan al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente sección.

Respecto de la ley laboral aplicable a la relación de servicios, está vigente el [Reglamento \(CE\) 593/2008, de 17 de junio](#), sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales –Reglamento Roma I–, que sustituye al Convenio de Roma de 1980. Al igual que este, el [Reglamento Roma I](#) tiene carácter universal, por lo que pudiera resultar de aplicación a la resolución del litigio la ley de un Estado no miembro de la Unión Europea, lo que lo diferencia respecto al [Reglamento Bruselas I](#), sobre competencia judicial internacional. Así, si bien para aplicar el [Reglamento Roma I](#) es necesario que el domicilio del demandado se encuentre en un Estado miembro de la Unión Europea –o que exista una competencia exclusiva que remita a los órganos judiciales de un Estado miembro, o que se trate de un supuesto de sumisión expresa o tácita con independencia en estos casos de dónde se sitúe el domicilio del demandado–, la norma aplicable al caso puede ser la de un tercer Estado. Entre el Convenio de Roma y el [Reglamento Roma I](#) existe, como en el caso de la competencia judicial, continuidad de interpretaciones, habiendo admitido el TJUE también la comunicación interpretativa entre la normativa reguladora de la competencia y la que regula la ley aplicable, por existir unidad de sentido, pese a la diferencia de materias tratadas. Es por ello que, si bien tampoco en este caso la nueva normativa será aplicable por razones temporales, entre el vigente artículo 8 –ley aplicable a los contratos de trabajo– y el derogado artículo 6 del Convenio de Roma existe una sustancial identidad reguladora.

Esta igualdad sustancial de interpretación está presente también en los casos en los que no hay posibilidad de determinar de manera clara el lugar de prestación habitual de trabajo. Así, el artículo 6 del Convenio de Roma –y también, en esencia, el art. 8.3 y 4 del [Reglamento Roma I](#)– señala que, a falta de elección, el contrato de trabajo se registrará:

- a) por la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, aun cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro país, o
- b) si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, a menos que, del conjunto de circunstancias, resulte que el contrato de trabajo tenga lazos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país.

El TJUE, en las Sentencias [Koelzsch, de 15 de marzo de 2011 \(C-29/10\)](#), y [Voogsgeerd, de 15 de diciembre de 2011 \(C-384/10\)](#), sobre trabajadores móviles en los sectores del transporte por carretera y del transporte marítimo, en supuestos de contrato de trabajo desarrollado en el territorio de varios Estados, declaró que el Convenio de Roma establecía una jerarquía de criterios a tener en cuenta para determinar la ley aplicable al contrato de trabajo. En atención al objetivo de protección del trabajador, el criterio del país en que el trabajador «realice habitualmente su trabajo» debe interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país del «establecimiento que haya contratado al trabajador» debe aplicarse solo cuando el juez que conoce del asunto no pueda determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo. De este modo, el primer criterio, por ser regla general, se aplica de manera expansiva, mientras que el segundo, por ser excepcional, se aplica restrictivamente.

### *1.2. La normativa jurídico-técnica específica del sector de aviación: concepto de «base» y atribución de nacionalidad de las aeronaves donde se desarrolla el tiempo de trabajo*

En el ámbito específico de la actividad de la aviación destaca, de un lado, el [Convenio sobre aviación civil internacional](#) de Chicago, 1944, ratificado por todos los Estados de la Unión Europea, que atribuye la nacionalidad de una aeronave al Estado en el que esté matriculada. Asimismo, es de aplicación el [Reglamento \(CEE\) 3922/91, de 16 de diciembre de 1991](#), relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil, conforme a la modificación operada por el [Reglamento \(CE\) 1899/2006, de 12 de diciembre de 2006](#) –otras posteriores no resultan aplicables–. En su anexo III este incluye un subapartado Q, titulado «Limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisitos de descanso», en el que se define «base» como el lugar que debe ser asignado por el operador a cada tripulante, en el que este empieza y termina su actividad y en el que, en condiciones normales, aquel no se responsabiliza de su alojamiento.

### *1.3. Normativa para la determinación de la ley aplicable en materia de Seguridad Social: la remisión de la norma de coordinación de Seguridad Social al concepto de base*

La normativa en materia de Seguridad Social también contiene reglas de identificación de la normativa aplicable en los casos en que existe movilidad de índole internacional. Así, es de aplicación el [Reglamento \(CE\) 883/2004, de 29 de abril](#), sobre la coordinación de los sistemas

de Seguridad Social, cuya modificación por el [Reglamento \(UE\) n.º 465/2012, de 22 de mayo](#), introdujo en su artículo 14 la referencia a que «la actividad de un miembro de una tripulación de vuelo o de cabina que presta normalmente servicios de transporte aéreo de pasajeros o mercancías en dos o más Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro en el que se encuentre la "base" con arreglo a la definición que figura en el anexo III del Reglamento (CEE) 3922/91 del Consejo, de 16 de diciembre de 1991».

## 2. SÍNTESIS DE LOS SUPUESTOS DE HECHO

El 21 de abril de 2008 un trabajador español celebró en España un contrato de trabajo con Ryanair como personal de cabina –azafato–. A tenor del contrato, redactado en inglés, los tribunales competentes para conocer de los litigios que pudieran surgir entre las partes en relación con el cumplimiento y la denuncia del propio contrato eran los tribunales de Irlanda y la relación laboral entre ambas partes se regiría por la legislación de dicho Estado.

El contrato indicaba también que las prestaciones laborales de personal de cabina se consideraban realizadas en Irlanda, ya que ejercía sus funciones a bordo de aviones matriculados en ese Estado miembro y pertenecientes a esa compañía aérea. No obstante, el contrato designaba como «base» el aeropuerto de Charleroi (Bélgica), lo que le obligaba a residir a una hora de distancia de esa base, motivo por el que hubo de instalarse en Bélgica. El trabajador fue ascendido a supervisor con fecha 1 de abril de 2009. Diariamente comenzaba y terminaba su jornada de trabajo en el aeropuerto de Charleroi, quedando obligado, además, a hacer guardias allí ocasionalmente por si era necesario sustituir a algún empleado que no hubiera acudido al trabajo. El trabajador presentó su dimisión el 16 de junio de 2011.

Otros trabajadores de nacionalidad española, portuguesa y belga, también contratados como personal de cabina en diferentes países y con contratos de duración determinada de tres años, se hallaban en situaciones análogas. Si bien todos los contratos de trabajo facultan para trasladar a los trabajadores a un aeropuerto distinto, en estos casos únicamente se estableció como base el aeropuerto de Charleroi, habiéndose visto obligados todos ellos a hacer guardias en el aeropuerto en algunas ocasiones. No obstante, en estos casos, aunque su prestación de servicios se realizaba para la empresa Ryanair, su contratación se había producido a través de Crewlink, sociedad neerlandesa con domicilio social en Irlanda y especializada en la contratación y en la formación de personal de tripulación para las compañías aéreas. Todos los contratos de trabajo celebrados por Crewlink estipulaban que los trabajadores «serían puestos a disposición de Ryanair» como personal de cabina. Así, tienen oficina en Bélgica, Ryanair ejerce poder disciplinario sobre el personal reclutado, iniciándose el procedimiento en la base belga y desarrollándose las demás fases en la sede central de Dublín, y en caso de incapacidad laboral, los trabajadores debían presentarse en el aeropuerto de Charleroi para cumplimentar un formulario que a continuación debía transmitirse a la oficina central de la empresa en Dublín.

Las relaciones laborales finalizaron en 2011, en unos casos por despido y en otros por dimisión de los trabajadores. Estos interpusieron demandas reclamando indemnizaciones equivalentes a la diferencia entre el salario garantizado y el realmente percibido –20.000 € por demandante– al entender que su contrato se regulaba por el Derecho belga, ante cuyos tribunales debían reclamar. A su juicio, las disposiciones de Derecho irlandés aplicadas son menos ventajosas que las belgas y no existe ningún vínculo entre estos e Irlanda, puesto que no han residido ni trabajado en dicho país y solo algunos de ellos se desplazaron a Irlanda una vez para firmar su contrato y abrir una cuenta bancaria para el abono de la nómina.

Mediante sendas sentencias, dictadas el 4 de noviembre de 2013, el tribunal laboral de Charleroi consideró que los tribunales belgas no eran competentes para conocer estas cuestiones. Interpuestos los correspondientes recursos ante el tribunal laboral superior, este decidió suspender el procedimiento y plantear cuestión prejudicial. El tribunal belga se cuestiona si, descartadas las cláusulas de elección del foro y de ley aplicable –impuestas de forma previa al surgimiento del conflicto–, en este caso, en el que no hay un lugar habitual de trabajo único, no sería de aplicación, a fin de garantizar una máxima seguridad jurídica en un sector de actividad muy específico, la posibilidad de asimilar el concepto de «lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo» –art. 19.2 a) [Reglamento Bruselas I](#)– al de «base». A su entender, ese criterio de conexión, interpretado como «centro efectivo de la relación laboral», sería el que presenta vínculos más estrechos con un Estado y «asegura la protección más adecuada a la parte más débil en la relación contractual», pues todos comienzan y terminan en Charleroi su jornada de trabajo y residen también cerca de este lugar.

En sus argumentadas conclusiones, el abogado general propuso al TJUE respuesta negativa a la cuestión esencial suscitada, manteniendo la imposibilidad de asimilar los dos conceptos, sin perjuicio de dotar al criterio de la «base» de un valor indiciario indirecto, a los solos efectos de corroborar los criterios para que el juez nacional determine cuál es el lugar de trabajo en los casos en que no existe un único centro referencial. A fin de proporcionar pautas lo más precisas posibles, considera preferible acudir a los criterios que han sido objeto de consolidación por el TJUE, añadiendo algún otro en atención al caso. A saber:

1. El lugar en el que el trabajador comienza y termina sus jornadas laborales.
2. El lugar en el que se hallan estacionados habitualmente los aviones en que se sirve.
3. El lugar en el que tiene conocimiento de las instrucciones empresariales.
4. El lugar en el que está contractualmente obligado a residir.
5. El lugar en el que se halla un despacho puesto a su disposición por el empresario.
6. El lugar al que debe dirigirse en caso de incapacidad laboral o problema disciplinario.

### 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL

Si bien el fallo de la sentencia no coincide estrictamente con las conclusiones del abogado general, sí convergen su esencia práctica y los razonamientos jurídicos esenciales. Así, el TJUE descarta la asimilación para el personal de vuelo del «lugar habitual de trabajo» con la «base» asignada, si bien admitiendo que esta «constituye un indicio significativo para determinar el "lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo"».

Para fundamentar la exclusión de la pretendida identidad entre «lugar habitual de trabajo» y «base de la aeronave», a fin de determinar el foro competente para enjuiciar la reclamación laboral, recurre a los conceptos autónomos comunitarios. A tenor de los mismos, afirma que el concepto de «lugar en el cual, o a partir del cual, el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo» no puede asimilarse a ningún otro concepto que figure en otro acto de Derecho de la Unión Europea, pues ni hay remisión normativa –criterio textual– ni hay identidad de objetivos –criterio finalista–. Por esta misma razón, tampoco acepta el argumento empresarial de su identificación con el criterio de la nacionalidad de las aeronaves. Asimismo, apunta que la defensa de la autonomía no queda desvirtuada por la remisión al concepto de «base» que realiza el [Reglamento 883/2004](#), dados sus diferentes fines, pues el [Reglamento Bruselas I](#) persigue el objetivo de aplicar de manera uniforme el convenio, facilitando la acción al trabajador y haciendo previsible la demanda al empleador, mientras que el [Reglamento 883/2004](#) pretende, además de favorecer la libre circulación de las personas, «contribuir a mejorar el nivel de vida y las condiciones de empleo de estas».

Descartada esta asimilación, el TJUE dirige la atención hacia sus precedentes para hallar criterios claros de solución para los casos en que no existe un centro único «en el cual o a partir del cual el trabajador cumple de hecho lo esencial de sus obligaciones con la empresa», con lo que remite la solución de un problema de falta de concreción legislativa a un concepto jurídico indeterminado. A tal efecto, en línea con las conclusiones del abogado general, destaca la pertinencia de recurrir al «método indiciario» a efectos de favorecer una solución acorde con la realidad y de evitar que ese concepto sea instrumentalizado al servicio de usos estratégicos para la elusión de las obligaciones laborales.

De este modo, a efectos de aplicar esta disposición a los trabajadores que ejercen sus funciones en varios Estados miembros, el TJUE ha establecido un doble criterio, que actúa de manera alternativa, para facilitar la identificación del lugar habitual de trabajo. Este es el de «lugar en el cual» o bien el «lugar a partir del cual» dichos trabajadores cumplen esa parte esencial de sus obligaciones. Si bien en el presente supuesto resulta de muy difícil o imposible determinación el primero, el segundo contaría con varios indicios determinantes. Es en esta tarea valorativa, que es competencia del órgano judicial nacional, en la que surge la diferencia entre el abogado general y el TJUE. Así, mientras que el primero no ha considerado indicio relevante del criterio jurídico-técnico relativo a la «base» de la aeronave, para el TJUE sí representa «un dato que puede desempeñar un papel significativo» en la determinación del «lugar a partir del cual los trabajadores desempeñan habitualmente su trabajo». En este sentido, destaca que este es el concepto que define la norma técnica «como el lugar a partir del cual el personal de vuelo comienza sistemá-

ticamente su jornada de trabajo y en el cual la termina, organizando en él su trabajo cotidiano, y cerca del cual los empleados, durante el periodo de cumplimiento de su contrato de trabajo, han establecido su residencia y están a disposición del transportista aéreo» (apdo. 70). Refuerza este criterio señalando que no se trataría de un concepto aleatorio ni arbitrario, puesto que «es el operador quien lo determina para cada miembro de la tripulación».

Consecuentemente, pese a negar formalmente la identidad de ambos conceptos, el TJUE asume la relevancia prevalente de la «base» para determinar el «lugar a partir del cual los trabajadores desempeñan habitualmente su trabajo», que solo desaparecerá en el supuesto de que, en atención a los elementos fácticos de cada caso, las demandas «presentasen unos vínculos de conexión más estrechos con un lugar de trabajo distinto de esa base» –Sentencias [Weber, C-37/00](#), y [Schlecker, C-64/12](#)–.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

Resulta evidente la trascendencia, teórica y práctica, de la [Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017](#) comentada, que además se mantiene para todos los trabajadores, al margen de la forma de gestión, directa o indirecta, de la relación de servicios. De este modo, se les aplica idéntica regla de la identificación del lugar de desempeño habitual del trabajo porque, como advierte el abogado general en sus conclusiones, a los efectos de determinación del órgano judicial competente –el mismo razonamiento es extensible a la determinación de la ley aplicable–, el lugar habitual de trabajo es independiente del vínculo jurídico existente entre trabajador y persona societaria que se beneficia de la prestación laboral.

Así, desde el punto de vista teórico, la relevancia de la sentencia estriba en que es la primera vez que el TJUE resuelve acerca de cuál es el lugar habitual de trabajo en la aviación, pues aunque sobre esta condición se ha pronunciado reiteradamente –tanto a efectos de determinación de la competencia judicial como de la ley aplicable–, nunca antes la había examinado en relación con los trabajadores de este sector. Si bien el abogado general pretendió mantener inalterados los criterios establecidos por el TJUE para el sector del transporte por carretera, realizando una mínima adaptación, el TJUE ha avanzado más allá para explorar criterios más objetivados en aras de identificar el lugar habitual de trabajo en sectores donde la movilidad es inherente a la prestación de servicios contratada. Es por ello que, pese a descartar la simple identificación, sigue una opción análoga en la práctica a la mantenida en el [Reglamento de coordinación de Seguridad Social](#), utilizando el criterio técnico de la «base», no directamente como concepto identificador del lugar habitual de trabajo, pero sí como indicio determinante y directo para su determinación.

En el plano práctico, muestra de la gran importancia de esta sentencia es su notable impacto mediático, siendo, sorprendentemente, objeto de muy favorable acogida por todas las partes implicadas. Así, por parte de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC), porque ha visto



en ella un paso significativo en la línea de actualización práctica del «principio de igual salario a trabajo de igual valor en el mismo lugar de prestación de servicios». De este modo, iría en la dirección de la propuesta de revisión de la Directiva 1996/71/CE, relativa a los desplazamientos temporales, por lo que sería un avance hacia la aplicación de una misma solución para la movilidad transnacional en el empleo, tanto temporal como con vocación definitiva –expatriados–. La organización sindical también ha expresado que agradecería el retorno de la jurisprudencia comunitaria al paradigma de tutela del contratante más débil, asumiendo que el contrato de trabajo no es una mera «relación contractual de intercambio» sino una «relación de poder desigual» que exige la aplicación de medidas efectivas compensadoras.

Por lo que respecta a Ryanair, según muestra en su página web oficial, también ha acogido favorablemente este pronunciamiento puesto que refleja parcialmente su posición, conforme a la cual no cabe establecer un único punto de conexión para determinar el concepto de lugar habitual de trabajo en estos casos tan complejos de movilidad transnacional. Así, considera la empresa que dado que la movilidad es inherente al contrato de trabajo que desarrollan los tripulantes de las aeronaves, no resulta oportuno establecer criterios rígidos, como hubiera sucedido si el TJUE reafirmara la hegemonía de un único punto de conexión sobre otros –si bien, como se ha expuesto, el TJUE sí apuesta claramente por el criterio de la base asignada, salvo que consten otros puntos de conexión más estrechos–. En cualquier caso, criticablemente, la compañía Ryanair ha manifestado que esta sentencia no cambiará su práctica contractual y que, por lo tanto, continuará empleando a su tripulación mediante contratos de trabajo irlandeses, señalando que el valor de la sentencia se limita a actualizar los criterios para evaluar la competencia de los tribunales nacionales para conocer de los casos jurídicos a nivel local, pero sin alterar la ley aplicable al contrato. Insiste, asimismo, en que la legislación irlandesa es más favorable que la belga en relación con condiciones de trabajo como son los permisos de maternidad o los salarios mínimos.

Expuestas sendas reacciones, es de destacar que la [sentencia comentada](#) muestra la predisposición del TJUE a conciliar intereses contrarios, en busca del equilibrio, aun a costa de la coherencia argumental. De este modo, asume la autonomía de la regla de solución jurídica, aunque seguidamente la devalúa, manteniendo una lógica netamente transaccional. Con ello, el TJUE acepta en la práctica lo que niega en la teoría, a saber, que el criterio del «lugar habitual de trabajo» viene determinado por el [Reglamento 3922/91](#), por lo que quien decidirá es el empleador, al ser quien asigna la base de cada tripulante. Ello es así salvo que haya vínculos más estrechos con la prestación laboral, lo que no se produce en los supuestos a los que se refiere la sentencia comentada, dándose una solución coherente con la asignación de Ryanair de una base en Bélgica y no en Irlanda, a diferencia de lo previsto en las cláusulas contractuales de elección. Reaparece así el problema jurídico latente en este tipo de conflictos de la protección efectiva de colectivos de trabajadores que, bajo la apariencia de mayor cobertura contractual –poder negociador–, realmente adolecen de una acusada vulnerabilidad sociolaboral, al ser la parte débil de la relación –internacional– de trabajo.

De este modo, si para los trabajadores temporalmente desplazados en un ámbito de prestaciones transnacionales hay un sistema normativo orientado a ofrecer esa protección, para los tra-

bajadores expatriados –trasladados con vocación de permanencia– habría una marcada deficiencia reguladora. Es por ello que esta «modalidad contractual de trabajador internacional» y su complejo «estatus jurídico-socio-laboral» continúan en busca de una adecuada conformación jurídica.

Estas carencias, y las difíciles situaciones que pueden plantearse, explican que los trabajadores expatriados busquen autotutelarse a través de canales asociativos, como InterNations, red global para expatriados en todo el mundo que cuenta con más de 390 comunidades, cuyo objeto es ayudar a los trabajadores expatriados a iniciar y desarrollar su proceso de movilidad. A través de ella, los trabajadores que van a trasladarse preguntan a los veteranos, ya integrados en el país de destino, sobre las cuestiones más básicas e inmediatas de la vida allí, a fin de facilitar el cambio de lugar de trabajo y de vida y suavizar con ello esta transición, que resulta pocas veces sencilla.