

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La competencia judicial para conocer sobre el despido de personas trabajadoras que prestan servicios para organismos internacionales con sede en España

Eduardo Enrique TALÉNS VISCONTI*

RESUMEN: La interacción entre el ordenamiento jurídico internacional y el interno suele generar bastantes problemas prácticos. Esto es así porque, normalmente, confluyen intereses que en ocasiones son contrapuestos. La comprensión de varios tipos de normas para resolver un mismo asunto no es, en definitiva, una tarea sencilla. En este comentario el A. tratará de despejar las dudas existentes a la hora de demandar por despido cuando los trabajadores prestan servicio en organizaciones o entidades públicas de ámbito internacional. Concretamente, si los tribunales españoles tienen competencia para resolver este tipo de litigios entre trabajadores y organismos internacionales cuando tienen su sede en nuestro territorio. En definitiva, se tratará de delimitar el alcance de la inmunidad de jurisdicción.

Palabras clave: Competencia judicial, inmunidad de jurisdicción, contrato de trabajo, despido, actos *iure gestionis*.

SUMARIO: 1. Breve introducción. 2. El supuesto de hecho de las SSTs (Pleno) de 21 y 22 de abril de 2021. 3. La legislación aplicable y la fundamentación jurídica para declarar la competencia de los órganos judiciales españoles. 4. Conclusiones.

* Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).

The Jurisdiction to Know About the Dismissal of Workers Who Provide Services for International Organizations with Their Headquarters in Spain

ABSTRACT: The interaction between the international legal order and the domestic legal order often generates quite a few practical problems. This is because, normally, converge interests that are sometimes opposed. Understanding various types of rules to resolve the same issue is ultimately not a simple task. In this commentary the A. will try to clear the existing doubts when suing to dismissal when workers serve in international public organizations or entities. Specifically, if the Spanish courts have jurisdiction to resolve this type of litigation between workers and international organizations when they have their headquarters in our territory. Ultimately, it will try to define the scope of immunity from jurisdiction.

Key Words: Court jurisdiction, immunity from jurisdiction, work contract, dismissal, common management.

1. Breve introducción

El objetivo de la presente publicación consiste, básicamente, en el comentario y análisis de las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictadas por el Pleno con fechas de 21 de abril de 2021¹ y de 22 de abril de 2021². El motivo de la elección de las mismas reside en el especial interés de las mencionadas sentencias, que resuelven un conflicto suscitado en relación con el órgano judicial competente cuando la persona trabajadora sancionada presta servicios laborales para un organismo de la Unión Europea con sede en el territorio español. En definitiva, se trata de analizar el tema de la inmunidad de jurisdicción de la que gozan algunas personas trabajadoras que prestan servicios para organismos europeos (o internacionales) con sede en España.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado en un corto espacio de tiempo algunas sentencias resolviendo asuntos más o menos similares a los pronunciamientos que inspiran este comentario. De este modo, lo relevante para la conformación del Derecho del Trabajo, concretamente para el derecho procesal laboral, reside en que en todos estos pronunciamientos el Tribunal Supremo adopta el mismo sentido interpretativo. Por este motivo, pese a que el comentario se centre en las sentencias que han sido dictadas por el Pleno, del conjunto de la comprensión de todas ellas se tratará de clarificar el órgano judicial competente conocer del despido cuando la persona trabajadora de nacionalidad española preste servicios en España para entidades o instituciones pertenecientes a otro Estado, o bien dependan de algún organismo supranacional.

En este sentido, por ejemplo, la STS de 14 de febrero de 2020³ resolvió acerca de la competencia judicial atribuida a los tribunales españoles en el caso de una trabajadora española que fue despedida por parte de la Comisión Internacional para la Conservación del Atún del Atlántico (International Commission for the Conservation of Atlantic Tunas – ICCAT), organismo dependiente de la ONU, en concreto de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (Food and Agriculture Organization of the United Nations – FAO). La ICCAT dispone de sede en Madrid, lugar donde prestaba servicios la trabajadora despedida.

Por su parte, la STS de 29 de abril de 2021⁴ conoció del conflicto de

¹ Rec. 4123/2018.

² Rec. 2740/2018.

³ Rec. 82/2017.

⁴ Rec. 2495/2019.

competencia sobre el despido de un trabajador que prestaba servicios para la Embajada de la República de Indonesia en España, realizando tareas administrativas.

En el caso de la STS (Pleno) de 21 de abril de 2021 una trabajadora firmó un contrato con la empresa Deloitte Consulting para realizar servicios de consultoría en un determinado proyecto que se llevó a cabo en los locales de la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (European Union Intellectual Property Office – EUIPO)⁵, con sede en Alicante.

En la STS (Pleno) de 22 de abril de 2021 se debatió sobre la competencia judicial interna para conocer del despido de una trabajadora que prestaba servicios en la EUIPO a través de contratos firmados con varias Empresas de Trabajo Temporal (ETI) y de una contrata con la empresa Jouvé.

En ambos supuestos, la persona despedida dirigió la demanda frente a todas las empresas, incluido la EUIPO, alegándose por parte de la defensa de este organismo de la Unión Europea la excepción de inmunidad de jurisdicción.

Como se podrá apreciar, a lo largo de los últimos años el Tribunal Supremo se ha tenido que enfrentar a varios recursos de unificación de doctrina en los que se discutía el tema de la competencia judicial de los tribunales españoles para conocer sobre la impugnación de los despidos de empleados de organismos internacionales (o parcelas de territorio de otro Estado), todos ellos con sede en España.

Como veremos más adelante, en todos estos pronunciamientos la competencia judicial se ha residenciado en los órganos judiciales internos, es decir, en nuestros Jueces de lo Social. Pero antes de llegar a esa conclusión veamos primero, con algo más de detalle, el supuesto de hecho de las SSTS (Pleno) de 21 y de 22 de abril de 2021.

2. El supuesto de hecho de las SSTS (Pleno) de 21 y 22 de abril de 2021

El primero de los asuntos (STS de 21 de abril) versó sobre el despido de un trabajador contratado por la empresa Deloitte Consulting para realizar servicios de consultoría que desarrolló en la sede de la EUIPO. El proyecto de trabajo se enmarcó en el *Business Continuity Program* y el trabajador sostuvo que, aunque le contrató Deloitte, inmediatamente fue cedido a la EUIPO. De hecho, fue esta organización europea la que en fecha de 11 de marzo de 2016 le comunicó de forma verbal que prescindía de sus servicios.

⁵ Antes denominada Oficina de Armonización del Mercado Interior (OAMI).

El juzgado de instancia⁶ declaró que no era competente para conocer del conflicto entre el actor y la EUIPO, por gozar esta última de inmunidad de jurisdicción. Por su parte, la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 10 de julio de 2018⁷ entendió que la relación laboral que unía al trabajador con la EUIPO, a través de una empresa externa, no entra dentro de los actos de carácter oficial que permita acogerse a la demandada a su derecho de inmunidad de jurisdicción. En resumidas cuentas, se entendió que los tribunales españoles sí que son competentes para conocer sobre este asunto, por lo que se le ordenó al juzgado de instancia que resolviera de nuevo incluyendo a la EUIPO entre los demandados.

El caso de la STS de 22 de abril de 2021 consistió en el despido de una trabajadora que prestaba servicios para la EUIPO en virtud de sucesivos contratos suscrito a través de varias ETT, siendo el último de ellos a cuenta de una contrata con la empresa Jouvé (adjudicataria de un contrato con la citada organización europea). En definitiva, no existió una contratación directa por parte de la EUIPO, sino que el trabajo se realizaba para dicha organización, en su misma sede, pero a través de contratos suscritos a través de ETT o de adjudicación de contratas con otra mercantil.

Los cometidos de la trabajadora consistían en la recepción del correo, preparación del mismo y codificación de datos en relación con las demandas presentadas en la señalada organización europea (mediante métodos manuales o electrónico). En resumidas cuentas, que la trabajadora prestaba servicios en calidad de auxiliar de administración, realizando tareas de secretaría. Con fecha de 15 de diciembre de 2014 la empresa Jouvé le comunicó el cese por razones productivas, abonándole una indemnización. La trabajadora demandó a la empresa adjudicataria, a las ETT y la OAMI (que era la denominación que recibía la EUIPO en ese momento), siendo que, el JS n. 3 de Alicante estimó la alegación de excepción de jurisdicción respecto del organismo europeo, declarándose incompetente (esta misma sentencia declaró la nulidad del despido). Se recurre ante el TSJ de la Comunidad Valenciana la excepción de competencia jurisdiccional, que declaró que los órganos judiciales españoles son competentes para conocer sobre este asunto, ordenando la devolución de los autos al juez de instancia para incluir a la OAMI entre las entidades condenadas por el despido. Por su parte, la OAMI (que en ese momento ya se denominaba EUIPO), interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando una STSJ de Cataluña⁸ de contraste, interesando nuevamente la declaración

⁶ AJS n. 3 de Alicante 27 febrero 2017, proc. 297/2016.

⁷ Rec. 1812/2018.

⁸ STSJ Cataluña 28 octubre 2015, rec. 3885/2015 (aportado por la defensa de la EUIPO en ambos procedimientos).

de excepción de sometimiento a los órganos jurisdiccionales españoles. En resumidas cuentas, estamos ante dos despidos producidos sobre personas contratadas laboralmente a través de otras empresas para la prestación de servicios en la EUIPO. En ambos supuestos, el órgano de instancia apreció la inmunidad de jurisdicción respecto de la EUIPO. Posteriormente, el TSJ de la Comunidad Valenciana coincide en ambos casos en que los tribunales españoles sí que son competentes para conocer del asunto planteado frente a la EUIPO. Las dos sentencias de suplicación son recurridas en casación para la unificación de doctrina aportándose la misma sentencia de contraste.

3. La legislación aplicable y la fundamentación jurídica para declarar la competencia de los órganos judiciales españoles

La EUIPO se encarga de gestionar las marcas de la UE y los dibujos y modelos comunitarios registrados⁹. En resumidas cuentas, se trata de la Oficina Europea que registra las marcas, dibujos y modelos en toda la UE. Se fundó en el año 1994 y desde entonces mantiene su sede en la ciudad española de Alicante.

El personal que presta servicios para la EUIPO procede de varias partes de Europa (y de otras partes del mundo). A título de ejemplo, el actual Director Ejecutivo es belga, siendo el director ejecutivo adjunto de nacionalidad italiana. La multiculturalidad de personas que prestan servicios para la EUIPO conlleva que en su seno se trabaje con cinco lenguas (alemán, español, francés, inglés e italiano) y se tramitan solicitudes en las restantes lenguas oficiales de la UE.

En aras de proteger a su personal en el ejercicio de sus funciones, el art. 144 del Reglamento UE 2017/1001, del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de junio de 2017, sobre la marca de la Unión Europea, establece lo siguiente: «el Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de la Unión se aplicará a la Oficina y su personal».

De este modo, se acudimos al TFUE, en su art. 270 se declara la competencia del TJUE para conocer «sobre cualquier litigio entre la Unión y sus agentes dentro de los límites y en las condiciones que establezca el Estatuto de los funcionarios de la Unión y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión».

Existe también un Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de la Unión Europea (en concreto, el n. 7), cuyo art. 11 también persiste en la

⁹ Vid. [Sobre la EUIPO](#), en euipo.europa.eu, 9 junio 2016.

idea de que los funcionarios y otros agentes de la UE gozarán de inmunidad de jurisdicción respecto de los actos por ellos realizados con carácter oficial. Por lo que se refiere a la EUIPO, existe un Acuerdo de Sede entre el Reino de España y la Unión Europea en el caso particular de esta organización, hecho en Madrid el 20 de septiembre de 2011 que, en su art. 3, indica que el personal de la EUIPO está compuesto por el personal estatutario (Funcionarios; Agentes temporales; Agentes contractuales; Consejeros especiales) y personal externo (Expertos nacionales en comisión de servicios y Expertos contratados para la realización de estudios). El art. 3.2.i del citado Acuerdo dispone que el personal estatutario de dicha organización «gozará de inmunidad de jurisdicción respecto a los actos por ellos realizados con carácter oficial, incluidas sus manifestaciones orales y escritas; manteniéndose esta inmunidad tras el cese en sus funciones».

En definitiva, a la luz de la normativa europea citada, para el caso del personal estatutario de instituciones de la UE, entre las que cabe incardinar a la EUIPO, la competencia judicial para conocer de ciertos asuntos puede quedar extramuros de nuestras fronteras. Con dicha inmunidad de jurisdicción se trata de impedir cualquier injerencia en el funcionamiento del personal de la EUIPO, garantizando su independencia. Ahora bien, como seguidamente veremos, esta inmunidad no es absoluta, ni cabe extenderla a todas las personas que prestan servicios para este concreto organismo europeo (ni, por extensión, para personas que trabajan para otra serie de organismos internacionales).

En nuestra normativa interna, junto con la LOPJ y la legislación procesal concordante, cabe destacar la existencia de la LO 16/2015, de 27 de octubre, sobre privilegios e inmunidades de los Estados extranjeros, las Organizaciones Internacionales con sede u oficina en España y las Conferencias y Reuniones internacionales celebradas en España. Ya en su preámbulo, destaca que la inmunidad soberana de un Estado supone que los jueces y tribunales de un Estado no pueden juzgar a otro Estado.

En su art. 4 se establece la regla general de que «todo Estado extranjero y sus bienes disfrutarán de inmunidad de jurisdicción y ejecución ante los órganos jurisdiccionales españoles».

Ahora bien, en el concreto caso del Derecho Laboral, el art. 10 de la mencionada LO 16/2015, bajo el título *Procesos relativos a contratos de trabajo*, parte de la idea contraria, ya que se expresa que, «salvo acuerdo en otro sentido entre España y un Estado extranjero, este no podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción ante los órganos jurisdiccionales españoles en un proceso relativo a un contrato de trabajo entre ese Estado y una persona física, cuando el trabajo haya sido ejecutado o haya de ejecutarse total o parcialmente en España». Por lo tanto, en principio, en las relaciones

laborales no cabe invocar la inmunidad de jurisdicción. Como excepción, sí que se podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador hubiera sido contratado para desempeñar funciones que supongan el ejercicio del poder público;
- b) Cuando el empleado sea:
 - i) Un agente diplomático, según se define en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961;
 - ii) Un funcionario consular, según se define en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963; o
 - iii) Un miembro del personal diplomático de una misión permanente ante una organización internacional o de una misión especial o que haya sido designado para representar al Estado extranjero en una conferencia internacional.
- c) Cuando el proceso tenga por objeto la contratación, la renovación del contrato o la readmisión del trabajador;
- d) Cuando el proceso tenga por objeto el despido del trabajador o la rescisión del contrato y una autoridad competente del Estado extranjero comunique que dicho proceso menoscaba sus intereses de seguridad;
- e) Cuando el trabajador fuera nacional del Estado extranjero en el momento de interposición de la demanda, salvo que dicha persona tuviese su residencia habitual en España; o
- f) Cuando el Estado extranjero y el trabajador hayan convenido otra cosa por escrito, salvo que la competencia de los órganos jurisdiccionales españoles fuese irrenunciable para el trabajador.

Se tendrá que dilucidar en estos casos la naturaleza de las funciones atribuidas a la persona trabajadora despedida, pues no todo el personal que presta servicios para organismos internacionales gozará de inmunidad de jurisdicción. De hecho, si se acogiera una tesis amplia o una indebida extensión de la señalada inmunidad, se terminaría por restringir las posibilidades de que la persona trabajadora pueda conseguir la efectividad del fallo, es decir, de obtener tutela.

Para las organizaciones internacionales, el art. 35 de la LO 16/2015 parte de la siguiente idea:

las organizaciones internacionales gozarán, respecto de toda actuación vinculada al cumplimiento de sus funciones, de inmunidad de jurisdicción y de ejecución ante los órganos jurisdiccionales españoles de todos los órdenes, en los términos y condiciones establecidos en la presente Ley Orgánica.

Pero este precepto sigue estableciendo:

no obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se trate de procedimientos de Derecho privado o de procesos del ámbito laboral relativos a miembros del personal de las organizaciones internacionales, estas no podrán hacer valer la inmunidad, salvo que acrediten disponer de un mecanismo alternativo de resolución de la controversia, ya esté previsto en el tratado constitutivo, los estatutos, el reglamento interno o en cualquier otro instrumento aplicable de las organizaciones internacionales.

La mayoría de las cuestiones que han llegado a manos de los tribunales lo han sido en relación con aspectos laborales (normalmente despidos) de personal que presta servicios para las Embajadas. Existe en este punto abundante jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), entre otras muchas: SSTEDH de 21 de noviembre de 2001, de 23 de marzo de 2010, de 17 de junio de 2012, de 26 de octubre de 2016, de 8 de noviembre de 2016 o de 5 de febrero de 2019.

Dentro de nuestras fronteras, se han resuelto recientemente algunos pleitos en relación con el personal laboral de las Embajadas radicadas en España. En este sentido, la citada STS de 29 de abril de 2021 conoció del despido de una trabajadora que realizaba funciones administrativas para la Embajada en España de la República de Indonesia. En la misma se concluyó que no cabe admitir la inmunidad de jurisdicción, siendo competentes los tribunales españoles para conocer del despido de una trabajadora que presta servicios en una Embajada y que lleva a cabo actividades de naturaleza administrativa, toda vez que sus funciones están alejadas de los actos de “*iure imperii*”. En definitiva, se sienta doctrina en el sentido de que las controversias que un Estado, a través de su Embajada, pueda mantener con sus empleados de nacionalidad española contratados para prestar servicios que no suponen el ejercicio de un poder público, se deben de embarcar en un litigio entre particulares sobre el que no cabe extender la inmunidad de jurisdicción. En definitiva, que los órganos judiciales españoles tienen competencia para conocer sobre estos asuntos. Idéntica conclusión se extrae de la también reciente STSJ de Madrid de 18 de marzo de 2021¹⁰, que conoció de la extinción del contrato de un trabajador de la Embajada de Bosnia-Herzegovina en España y que prestaba servicios como conductor, administrador técnico y encargado de la seguridad. Aquí se interpreta el art. 10.2.d de la LO 16/2015, que prevé la alegación de inmunidad de jurisdicción «cuando el proceso tenga por objeto el despido del trabajador o la rescisión del contrato y una autoridad

¹⁰ Rec. 873/2020.

competente del Estado extranjero comunique que dicho proceso menoscaba sus intereses de seguridad». Se arguye que al ser una excepción a la regla general debe de interpretarse de manera restrictiva y que por autoridad competente cabe entender que la ostenta el Jefe del Estado, el Jefe del Gobierno o el Ministro de relaciones exteriores. En el supuesto conocido por la citada STSJ de Madrid fue la propia Embajada quien alegó dicha inmunidad de jurisdicción, por lo que se consideró que no se hizo por la «autoridad competente del Estado extranjero». Resulta, asimismo, indiferente que se pactara en el contrato que las controversias suscitadas se tuvieran que resolver por los tribunales del país de la Embajada, ya que en el ordenamiento jurídico español no existe la posibilidad de “sumisión expresa”. En definitiva, se declaró la competencia de los tribunales españoles.

Este mismo Tribunal también declaró la competencia de los órganos judiciales españoles a la hora de conocer sobre el despido de una profesora de la Scuola Statale Italiana de Madrid¹¹. Se consideró que estábamos ante una controversia que se enmarca en el ámbito de las relaciones laborales entre el organismo italiano y los trabajadores de nacionalidad española por este contratados sobre el que no cabe invocar inmunidad de jurisdicción alguna.

También se ha llegado a soluciones similares en el caso prestaciones de servicios laborales para organizaciones internacionales, como es el caso de la ICCAT con sede en Madrid. En la citada STS de 14 de febrero de 2020, que resolvió la controversia, se insiste en la idea de que la inmunidad de jurisdicción no se extiende a los litigios entre particulares que pueda mantener una persona trabajadora con su empleadora, aunque esta sea una organización internacional, siempre y cuando su prestación de servicios no entrañe el ejercicio de poderes públicos ni se trate de funcionarios o agentes diplomáticos. En este sentido, en el contexto de la ICCAT, la inmunidad de jurisdicción no puede extenderse a personas contratadas laboralmente para prestar servicios de carácter asistencial y técnico, dado que estas no ejercen un poder público que se incardine en el *ius imperii* de esa organización internacional. Son, en definitiva, meros conflictos entre particulares que no empecen el desempeño de las funciones y tareas de carácter internacional del señalado organismo. En el supuesto de hecho concreto, se trataba de una persona contratada como telefonista y que posteriormente pasó a desarrollar funciones de auxiliar administrativa. La ICCAT es la que tiene la carga de probar si el puesto de trabajo reúne las características del mencionado ejercicio de poder público, sin que sirva a

¹¹ STSJ Madrid 2 febrero 2015, rec. 791/2014.

tales efectos que la persona esté acreditada como personal contratado en un registro del Ministerio de Asuntos Exteriores. De este modo, la inclusión en este tipo de registros no supone, per se, la atribución de funciones que entrañen el ejercicio de un poder público. En consecuencia, se declaró la competencia de los tribunales españoles para conocer y resolver sobre el despido de la trabajadora del ICCAT.

Volviendo sobre los asuntos de la EUIPO, cabe destacar que las funciones desempeñadas por parte del trabajador despedido contratado por Deloitte no pudieron subsumirse en la categoría de personal estatutario, ni tampoco se acreditó que fuera considerado personal en calidad de experto nacional en comisión de servicio, ni experto contratado para realización de estudios. La EUIPO no acreditó que el trabajador perteneciera a alguna de estas categorías y no consta el título por el que comenzó a prestar servicios en dicha organización, aunque sí que fue contratado laboralmente por parte de otra empresa (Deloitte). Por lo tanto, es competencia de los tribunales internos el conocimiento de la eventual existencia de fraude de ley en la contratación laboral del trabajador, en el sentido de valorar si existe cesión ilegal para prestar servicios en la EUIPO.

En el caso de la trabajadora que prestaba servicios a través de varias ETT, siendo el último de los contratos por medio de una contrata, tampoco se acreditó que ocupara un puesto de carácter funcional o estatutario. Tampoco formalizó contrato de colaboración en calidad de experta externa. Al contrario, realizaba funciones de recepción de correo, preparación y numeración del mismo y codificación de datos en relación con demandas presentadas en la EUIPO. Se trató, como vemos, de contratos suscritos por empresas domiciliadas en España, con una persona trabajadora de España que no realizaba actividades oficiales de la EUIPO, por lo que corresponde a los tribunales españoles valorar su situación laboral respecto de todas las empresas demandadas, incluida esta Oficina de la UE.

Descartada la inmunidad de jurisdicción, de acuerdo con el Reglamento (UE) n. 1215/2012 (art. 21), corresponde a los tribunales españoles conocer sobre los contratos de trabajo suscritos por una empresa domiciliada en España con una persona que reside en España, siendo que, la prestación también tiene lugar en este mismo país.

4. Conclusiones

De acuerdo con la normativa¹² y la jurisprudencia citada, es posible que los

¹² Además de la normativa considerada con anterioridad (principalmente de la UE y

tribunales españoles no tengan la competencia para conocer sobre ciertos aspectos laborales que afecten a determinado personal perteneciente a organismos internacionales (o agentes diplomáticos de otro Estado). Esto se dará cuando los Estados extranjeros o los organismos internacionales aleguen la excepción de inmunidad de jurisdicción. Se trata del derecho de un Estado (u organismo supranacional) a no ser demandado ni sometido a juicio ante los órganos jurisdiccionales de otro Estado.

Ahora bien, la mencionada inmunidad de jurisdicción no es absoluta y no alcanza a meros conflictos suscitados entre particulares. En líneas generales, ante cualquier supuesto de hecho, cabe diferenciar entre los actos *iure imperii* y los actos *iure gestionis*. En tal sentido, la inmunidad de jurisdicción no puede extenderse de manera omnímoda a todas las relaciones laborales que provengan de un organismo internacional.

De este modo, no alcanzará a los actos de las organizaciones internacionales que se enmarquen en las relaciones estrictamente privadas o *iure gestionis*, como es el caso de su intervención en calidad de empresario al suscribir un contrato laboral (directamente o a través de terceros). De hecho, los actos *iure imperii* serán generalmente en nuestra materia muy residuales y solo se proyectarán sobre un tipo bastante concreto de relaciones (funcionariales, agentes diplomáticos, etc.).

En definitiva, los conflictos originados entre el personal contratado laboralmente en España por parte de este tipo de organizaciones, podrán ser ventilados por nuestros órganos judiciales nacionales cuando se trate de cuestiones que *iure gestionis*. Esto se dará siempre que las funciones desempeñadas no sean de una categoría tal que pueda comprometer o menoscabar los intereses o la seguridad del órgano empleador: por ejemplo, que estemos ante personal administrativo, de vigilancia, conductores, auxiliares, telefonistas... entre otros muchos. En estos estos supuestos no existirá inmunidad de jurisdicción y, por ende, los tribunales españoles serán competentes para conocer de estos asuntos, pudiendo resolver el litigio condenando, en su caso, al organismo internacional que actúa en su condición de empleador.

legislación interna), cabe dar cuenta de la existencia, a nivel internacional, de otro texto interesante en la materia, como es el caso de la Convención de las Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes, hecha en Nueva York el 2 de diciembre de 2004 (en el que se fijó nuestra LO 16/2015). También cabe tener en cuenta, en el caso particular de trabajadores que prestan servicios para Embajadas u Oficinas Consulares los textos de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961 y de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

