

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*)

Trabajadores españoles de Estados extranjeros y organizaciones supranacionales con sede/oficina en territorio nacional. ¿La inmunidad de jurisdicción como pretexto para esquivar las reclamaciones laborales?*

Paz MENÉNDEZ SEBASTIÁN**

RESUMEN: Desde antiguo, la actuación de las Embajadas y Consulados de los Estados en el territorio en el que se sitúan ha tenido un régimen jurídico específico y unas reglas jurisdiccionales particulares, cuyo máximo exponente es sin duda la inmunidad de jurisdicción. Lo mismo viene sucediendo con la mayoría de las organizaciones supraestatales/internacionales respecto de sus oficinas en territorios nacionales. Estas especialidades están justificadas en la protección de intereses estatales y en la preservación de la autonomía de la organización, respectivamente. No obstante, en los últimos tiempos se aprecia cierta preocupante tendencia a invocar esa inmunidad de jurisdicción para esquivar reclamaciones laborales formuladas por sus empleados “no especiales”. Este trabajo tiene por objeto el estudio de la jurisprudencia social nacional reciente elaborada para desmontar los argumentos empleados por los Estados y las organizaciones internacionales con el propósito de evitar el conocimiento por jueces españoles de esos pleitos laborales interpuestos contra sus intereses. Dicha jurisprudencia tiene como faro garantizar la adecuada protección judicial de los derechos sociales de esos trabajadores, aunque en ocasiones el recorrido normativo llevado a cabo a tal fin adolezca de algún desajuste o incorrección.

Palabras clave: Trabajadores españoles, Estados extranjeros, territorio nacional, organizaciones supranacionales, inmunidad de jurisdicción, derechos sociales.

SUMARIO: 1. Presupuestos de la inmunidad de jurisdicción. *Acta iure imperii versus acta iure gestionis*. 2. La regulación de la inmunidad de jurisdicción como excepción a las reglas ordinarias de competencia judicial internacional. 2.1. La normativa internacional y europea

* El presente trabajo se enmarca en el Proyecto *Las transformaciones de la legislación laboral contemporánea y el nuevo estatuto del trabajo (proyecto coordinado nacional)* y en particular en el Subproyecto *La expansión del Derecho del Trabajo hacia zonas emergentes y de frontera* (Convocatoria 2020 Proyectos de I+D+i – PGC Tipo Coord), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (REF: PID2020-118499GB-C33).

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditada a Catedrática), Universidad de Oviedo (España).

sobre inmunidad de jurisdicción que vincula al Estado español. 2.2. La regulación nacional de la inmunidad de jurisdicción. Particular referencia al carácter absolutamente residual de la LO 16/2015. 2.3. El retorno al Reglamento Bruselas I-*bis* en los pleitos laborales del personal ordinario de Embajadas, Consulados y Organizaciones internacionales. 3. Jurisprudencia española reciente sobre el alcance de la inmunidad de jurisdicción en los pleitos sociales frente a Embajadas, Consulados y organizaciones supraestatales. 3.1. Alegación de la excepción y control de oficio. 3.2. Los argumentos jurisprudenciales para acotar el alcance de la excepción de inmunidad de jurisdicción. 4. A modo de reflexión final. La conveniente reconducción de los pleitos laborales al radio natural de acción del Reglamento (UE) n. 1215/2012. 5. Bibliografía.

Spanish Workers from Overseas and Supranational Organizations Having Their Headquarters on National Soil. Immunity from Jurisdiction as a Pretext to Avoid Labour Claims?

ABSTRACT: The Embassies and Consulates of States in the territory in which they are traditionally located have had a specific legal regime and particular jurisdictional rules, in particular immunity from jurisdiction. This is also the case for most supra-State/international organizations with respect to their offices in national territories. These specialties are justified in the protection of State interests and in the protection of the autonomy of the organization. But in recent times there is a tendency to invoke that immunity from jurisdiction to avoid labour processes of ordinary employees. The purpose of this paper is to study Spanish jurisprudence developed to neutralize the arguments of States and international organizations to avoid knowledge by Spanish judges of these labour lawsuits. This case-law is intended to ensure the protection of workers, but sometimes the arguments are not entirely correct.

Key Words: Spanish workers, foreign States, national soil, supranational organizations, immunity from jurisdiction, social rights.

1. Presupuestos de la inmunidad de jurisdicción. *Acta iure imperii* versus *acta iure gestionis*

Tradicionalmente se ha venido admitiendo que la incuestionable igualdad y soberanía de los Estados debe traducirse en un elevado nivel de indemnidad respecto de las intervenciones que sus “representantes” puedan llevar a cabo en territorios foráneos. Una de las manifestaciones de esa impunidad es la que viene situando extramuros de las normas generales de competencia judicial internacional los procesos judiciales iniciados contra las acciones de las representaciones estatales en el territorio de otro Estado (Embajadas y Consulados fundamentalmente)¹. Este mecanismo para soslayar interferencias mutuas en las decisiones de los Estados soberanos se conoce con el nombre de inmunidad de jurisdicción, y desde hace ya algún tiempo ha venido trasladándose también a la acción de ciertas organizaciones internacionales (también a las representaciones en conferencias y reuniones internacionales), aunque para ellas con un fundamento diverso, en tanto que carecen de la soberanía sobre la que se construye la inmunidad de jurisdicción estatal. En estos otros casos, la inmunidad de jurisdicción se erige sobre el pilar esencial de la independencia y autonomía de funcionamiento de estas organizaciones, edificada, a su vez, sobre la propia igualdad de los Estados miembros de la organización, en el bien entendido que con esta excepción de jurisdicción se garantiza que ningún Estado parte pueda dictar sentencias contra la organización o sus representantes que puedan hacer primar los intereses nacionales frente a los propios de aquélla e indirectamente los del resto de Estados componentes², que son, precisamente, los conformadores del radio de acción de la organización a la que pertenecen.

En un primer momento a esta prebenda, sobre todo a la estatal, se le atribuyó una significación prácticamente absoluta, cegando toda posibilidad de que los órganos jurisdiccionales de un Estado soberano conociesen de

¹ La Embajada puede entenderse como el centro operativo de un Estado, que proyecta, identifica y representa a un Estado (acreditante) ante otro Estado (receptor), y se presenta ante terceros como una extensión duradera de aquel (*vid.* L.A. FERNÁNDEZ NIETO, *El personal laboral de la administración del estado en el exterior*, Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2015, p. 98).

² Algunos autores fundamentan esta inmunidad también en el hecho de que estas organizaciones tienen “funcionarios” de muy diversas nacionales y ello podría conllevar el conocimiento de las mismas o similares relaciones contractuales por jueces distintos, a los que resulta difícil pedir un control adecuado del entramado normativo implicado. En este sentido, M. CARRILLO ZAMORA, *La inmunidad de las organizaciones internacionales: límites e implicaciones sobre el proyecto de responsabilidad de las organizaciones internacionales de la Comisión de Derecho Internacional*, Universidad Complutense de Madrid, 2017, p. 123.

demandas formuladas por particulares frente a otro Estado igualmente soberano (*par in parem non habet imperium*)³ – salvo aceptación del propio país afectado –, manteniendo con ello perfectamente preservada la soberanía de ambos, recíprocamente reconocida⁴. Sin embargo, en los últimos tiempos se ha venido apostando normativa pero sobre todo jurisprudencialmente – a nivel nacional y supraestatal (regional e internacional) – por una concepción restringida de este privilegio, de manera que no suponga la absoluta y omnicomprensiva imposibilidad de demandar a los Estados y a las organizaciones por las acciones de sus representantes.

La traducción práctica de este cambio de planteamiento es en el caso de los Estados que la inmunidad jurisdiccional (y de ejecución que la acompaña) únicamente alcanzará a las reclamaciones por acciones “soberanas”, las llamadas *acta iure imperii*, porque solo respecto de ellas el Estado actúa investido de autoridad. Por ende, frente al resto, es decir, los denominados *acta iure gestionis*, en los que el Estado o sus representaciones actúan realizando funciones no soberanas, las demandas formuladas por los particulares se regirán por las reglas generales de competencia judicial internacional que obligan a los jueces del territorio en el que se plantea el pleito⁵. *Mutatis mutandi* la inmunidad de las organizaciones internacionales o supranacionales, que se formula de ordinario en la normativa rectora de cada institución y suele remitir el conocimiento de los pleitos a órganos judiciales/administrativos específicos de su ámbito de actuación, alcanzará únicamente a las acciones que se correspondan con decisiones o procedimientos propios del margen específico de actuación que los propios Estados parte hayan asignado a la organización, sometiéndose a las reglas comunes de competencia judicial en caso contrario.

Pues bien, y aquí emerge la temática que a este comentario interesa, de ordinario cuando una representación estatal o de una organización supranacional se instala en el territorio de un Estado abriendo una oficina, una Embajada, un Consulado o similar – además del *personal de la*

³ STJUE 7 mayo 2020, asunto C-641/18, LG c. *Rina SpA y Ente Registro Italiano Navale*.

⁴ Sobre el origen de esta figura (creada por la jurisprudencia inglesa), C. GUTIÉRREZ ESPADA, *Sobre la inmunidad de jurisdicción de los estados extranjeros en España, a la luz de la Ley Orgánica 16/2015, de 27 de octubre*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2016, n. 2, p. 7.

⁵ Por todas, sentencia *Rina*, cit., punto 56, en la que se recuerda que dicho Tribunal «ya ha declarado que la inmunidad de jurisdicción [...] no tiene un valor absoluto, sino que se reconoce generalmente cuando el litigio se refiere a actos de soberanía realizados *iure imperii*. En cambio, puede excluirse si la acción judicial tiene por objeto actos que no pertenecen al ámbito del poder público» (véase, en este sentido, STJUE 19 julio 2012, asunto C-154/11, *Abmed Mahamdia c. República Argelina Democrática y Popular*, puntos 54 y 55).

misiónnacional del Estado acreditante enviado por este al Estado receptor⁶ o del *personal propio* de la organización – emplea trabajadores nacionales del Estado receptor (con domicilio en él) para prestar servicios en las dependencias correspondientes⁷. Normalmente, esa contratación laboral no reviste la condición de acto *iure imperii*, pues no resulta del poder público del Estado, ni repercute en la autonomía de funcionamiento de la organización supranacional, sino que está llamada a cumplir una finalidad común, necesaria para el correcto devenir de las dependencias o para el adecuado desarrollo de la actividad llevada a cabo en la oficina o sede en cuestión. Lógicamente, en estos casos no están en juego intereses soberanos de los Estados o la independencia misma de la institución, por lo que no

⁶ En la misión diplomática que puede instalarse con carácter permanente en el Estado receptor además del jefe de la misión (Embajadores, y demás representantes permanentes), podrá haber, a tenor de lo dispuesto en el art. 1.º de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas “miembros del personal de la Misión”: miembros del personal diplomático; miembros del personal administrativo y técnico; personal de servicio. Obviamente, el personal estrictamente diplomático está fuera del comentario que aquí interesa. Por su parte, los “miembros del personal administrativo y técnico” son aquel personal de la misión empleado en el servicio administrativo y técnico de la misión y los “miembros del personal de servicio” aquellos empleados en el servicio doméstico de la misión, distintos del denominado “criado particular”, que es la persona al servicio doméstico de un miembro de la misión, que no sea empleada del Estado acreditante. Téngase en cuenta que según dispone el art. 37.2 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas «Los miembros del personal administrativo y técnico de la misión, con los miembros de sus familias que formen parte de sus respectivas casas, *siempre que no sean nacionales del Estado receptor ni tengan en él residencia permanente*, gozarán de los privilegios e inmunidades mencionados en los artículos 29 a 35, salvo que la inmunidad de la jurisdicción civil y administrativa del Estado receptor especificada en el párrafo 1 del artículo 31, no se extenderá a los actos realizados fuera del desempeño de sus funciones [...]. Los miembros del personal de servicio de la misión que *no sean nacionales del Estado receptor ni tengan en él residencia permanente*, gozarán de inmunidad por los actos realizados en el desempeño de sus funciones [...]. Los criados particulares de los miembros de la misión, que no sean nacionales del Estado receptor ni tengan en él residencia permanente, estarán exentos de impuestos y gravámenes sobre los salarios que perciban por sus servicios. A otros respectos, sólo gozarán de privilegios e inmunidades en la medida reconocida por dicho Estado. No obstante, *el Estado receptor habrá de ejercer su jurisdicción sobre esas personas* de modo que no estorbe indebidamente el desempeño de las funciones de la misión». Nótese, en todo caso, que la inmunidad que la norma diseña se refiere y protege a los prestadores del servicio, no al Estado frente a las reclamaciones que estos le pudieran formular.

⁷ El nombramiento del personal de las Misiones Diplomáticas es competencia exclusiva del Estado acreditante que, a diferencia de lo que ocurre con los Jefes de la Misión, no precisa la aprobación del Estado receptor (art. 7 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas). Si bien, «en cualquier momento y sin necesidad de alegar motivo alguno, el Estado receptor podrá declarar persona *non grata* a cualquier miembro del personal de la Misión» (art. 9 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas).

parece razonable dar entrada a la inmunidad de jurisdicción. Así pues, si esos trabajadores demandan a su empleador por alguna cuestión común derivada del desenvolvimiento de sus contratos laborales, el juez habrá de valorar su competencia conforme a las reglas generales que aplicaría a cualquier otro trabajador que prestase servicios en su territorio para un empresario de nacionalidad extranjera.

Pero también es cierto que no todas las contrataciones laborales del contexto descrito (es decir, trabajadores españoles que residen y prestan servicios en territorio español para estos singulares empleadores) son iguales, y que es posible que en el desarrollo ordinario de una determinada prestación común de servicios puedan quedar comprometidos intereses soberanos o la propia autonomía de la organización supraestatal que justifiquen la entrada de la inmunidad de jurisdicción; por ejemplo porque el trabajador haya podido tener acceso a información o a material que, de salir a la luz en el marco de un pleito, podría poner en jaque intereses superiores. En estos casos, la contratación podría quedar afectada por el *iure imperii*, y por ello las posibles disputas sociales frente al Estado extranjero o la organización supraestatal habrían de solventarse por cauces procesales especiales. El problema es que la frontera que separa uno y otro tipo de actos (los de *acta iure imperii* de los *acta iure gestionis*) no siempre es tan nítida y quirúrgica como resultaría deseable, pudiendo aparecer zonas grises.

La cuestión es que en los últimos años parecen haberse incrementado sustancialmente los casos en los que cuando las representaciones extranjeras e internacionales que actúan en España son demandadas por trabajadores españoles ordinarios (no los específicos enviados a la misión o los propios de la organización) alegan la condición de *iure imperii* para desactivar el mecanismo nacional de conocimiento del pleito⁸, obligando con ello al juez nacional a decidir si debe aplicar o no la inmunidad de jurisdicción del Estado o la institución⁹. La estrategia procesal es sencilla para el demandado y nefasta para el trabajador accionante, pues la acogida de la excepción de jurisdicción conlleva de inmediato la sujeción de la

⁸En general, sobre la problemática de los trabajadores de Embajadas, S. MADALENA SOLIMANO, L. ALVAREZ DE BETOLAZA, *Trabajadores de embajadas: algunos aspectos procesales y sustanciales de interés*, en *Revista Derecho del Trabajo*, 2017, n. 16.

⁹ En general, sobre esta temática, P. ANDRÉS SÁENZ DE SANTAMARÍA, *El estatuto internacional del Estado extranjero (jurisdicción y ejecución)*, en A. MANGAS MARTÍN (dir.), *Cuestiones prácticas de Derecho Internacional público y cooperación jurídica internacional*, Consejo General del Poder Judicial, 1994; F. GASCÓN INCHAUSTI, *Inmunidades procesales y tutela judicial frente a Estados extranjeros*, Aranzadi, 2008; L.I. SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, *Las inmunidades de los Estados extranjeros ante los tribunales españoles*, Civitas, 1990. En particular, sobre su aplicación al estricto ámbito laboral, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *La inmunidad de jurisdicción y los contratos de trabajo en la LO 16/2015*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 73.

reclamación a tantas dificultades procedimentales (aunque sólo sea por el distanciamiento físico del foro competente) que con frecuencia llevan al trabajador accionante a desistir de su pretensión, lo que puede poner en serio peligro el derecho a un proceso equitativo reconocido en el art. 6 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales¹⁰, en el art. 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y en el art. 24 de la Constitución Española. Precisamente por ello la salvaguarda de los derechos irrenunciables de estos trabajadores exige de las autoridades judiciales nacionales un esfuerzo específico de indagación en la realidad que se esconde tras el contrato en cuestión y su desarrollo, a fin de averiguar si efectivamente están en juego o no intereses que merezcan una tutela más reforzada que la de los particulares de los empleados perjudicados.

Esa labor de búsqueda de la realidad material del contrato laboral no es en modo alguno sencilla, y desde luego la maraña normativa con la que se encuentra el juez para llevarla a cabo no facilita la tarea. De hecho, la existencia de criterios dispares entre nuestros órganos judiciales sobre el particular ha obligado al Tribunal Supremo a redirigir a su correcto espacio la inmunidad de jurisdicción respecto de los empleados laborales comunes tanto de Embajadas y Consulados, como de organismos e instituciones pertenecientes a organizaciones supranacionales sitas en territorio nacional. El trabajo que con estas líneas se presenta tiene por objeto, precisamente, el análisis de ese proceso judicial de indagación llevado a cabo en los dos últimos años por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a propósito de trabajadores de Embajadas e instituciones supraestatales. Aunque, lógicamente, tal examen exige de la previa presentación y valoración de la normativa rectora de la inmunidad de jurisdicción aplicable a Estados y a organizaciones supranacionales que obliga a nuestro país.

2. La regulación de la inmunidad de jurisdicción como excepción a las reglas ordinarias de competencia judicial internacional

2.1. La normativa internacional y europea sobre inmunidad de jurisdicción que vincula al Estado español

Como todo el mundo sabe, la determinación del foro competente para el conocimiento de un litigio con elemento extranjero exige el manejo y comprensión, no siempre sencillo, de reglas procedentes de fuentes e

¹⁰ En *BOE*, 10 octubre 1979, n. 243.

incluso de sistemas diferentes, cuya entrada, a su vez, viene condicionada por cuestiones de índole diversa (geográficas, temporales, materiales, etc.). De todas formas, cuando es un juez español el que tiene que pronunciarse sobre su competencia para el conocimiento del litigio, en aplicación del art. 21 LOPJ habrá de comenzar la búsqueda de la norma rectora aplicando en primer término los Tratados y convenios de los que España sea parte y las normas de la Unión que nos obligan («Los Tribunales civiles españoles conocerán de las pretensiones que se susciten en territorio español con arreglo a lo establecido en los tratados y convenios internacionales en los que España sea parte, en las normas de la Unión Europea y en las leyes españolas»).

En lo que a la contratación laboral se refiere, las normas de competencia judicial internacional se localizan fundamentalmente en el sistema de la Unión Europea¹¹, en particular, el instrumento clave y de aplicación hegemónica es hoy el Reglamento (UE) n. 1215/2012, de 12 de diciembre, relativo a la competencia judicial internacional y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Reglamento Bruselas I-bis)¹², que es refundición – *recast* – del Reglamento (CE) n. 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, al que sustituye y deroga¹³. Por tanto,

¹¹ En general sobre esta temática en el ámbito laboral, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Lex Nova, 2006; P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), 2017, n. 132.

¹² Aplicable también a los pleitos laborales. Véase A. RODRÍGUEZ BENOT, *Algunos aspectos de la regulación de la competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo: Derecho español y Convenios de Bruselas y Lugano*, en *La Ley – Comunidades Europeas*, 1991, n. 69; además, STJUE 13 noviembre 1979, asunto 25/79, *Sanicentral GmbH c. René Collin*. Sobre la exclusión de la protección social, M.J. SERRANO GARCÍA, *Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales. La conversión del convenio de Bruselas y del convenio de roma en reglamentos comunitarios*, Reus, 2011; J.F. LOUSADA AROCHENA, R.P. RON LATAS, *El contrato de trabajo internacional*, Lex Nova, 2013, p. 46. Ello no supone la exclusión, sin embargo, de fórmulas contractuales o privadas de protección social de los trabajadores, si pueden conectarse debidamente con el contrato de trabajo (J. GARCÍA MURCIA, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *La nueva regulación de la competencia judicial en materia contractual en el ámbito comunitario*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 5).

¹³ El Reglamento (CE) n. 44/2001 había sido ya revisado para mejorar la aplicación de algunas de sus disposiciones, facilitar la libre circulación de las resoluciones judiciales (suprimiendo el exequatur) y mejorar el acceso a la justicia. Sobre los cambios que incorpora la nueva norma respecto de la anterior, R. ARENAS GARCÍA, [Del Reglamento Bruselas I al Reglamento Bruselas I bis](#), en [Revista Española de Derecho Internacional](#), 2013, n. 2, pp. 377-382; A. DICKINSON, E. LEIN (eds.), *The Brussels I Regulation Recast*, Oxford University Press, 2015; P. BLANCO-MORALES LIMONES, F.F. GARAU SOBRINO, M.L. LORENZO GUILLÉN, F.J. MONTERO MURIEL (coords.), *Comentarios al Reglamento (UE) n° 1215/2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en material civil*

esta habrá de ser la norma que analice en primer y preferente lugar el juez social español ante el que se plantea una demanda de contenido laboral con elemento extranjero¹⁴. No hay que olvidar en tal sentido que la entrada del Reglamento comunitario resulta no sólo de la llamada expresa que ahora se contiene en la LOPJ a la normativa de la Unión Europea, sino también y fundamentalmente del principio de primacía que ordena la relación entre el Derecho interno de los distintos Estados y el Derecho comunitario, fruto de la cesión relativa de soberanía que conlleva necesariamente la incorporación a una organización de estas características, y que supone en el caso concreto de los Reglamentos su aplicación directa e incondicional¹⁵.

y mercantil. *Reglamento Bruselas I refundido*, Aranzadi, 2016. Aunque es justo señalar que en su día el Reglamento (CE) n. 44/2001 sucedió al Convenio de Bruselas de 1968 (CB) sin cambios radicales en el tenor de sus reglas (aunque sí con algunas modificaciones interesantes y de alcance). Esto garantizó entonces una doble continuidad, tanto en el contenido del CB, reflejado en las reglas de competencia judicial del Reglamento, cuanto en la interpretación de sus disposiciones, básicamente la llevada a cabo por el TJCE, cuya jurisprudencia parece coherente aplicar también, en la medida en que la coincidencia de contenidos lo permita, a las fórmulas del nuevo Reglamento. En general sobre esa jurisprudencia, M. VIRGOS SORIANO, E. RODRÍGUEZ PINEAU, *Competencia judicial internacional y reconocimiento de resoluciones judiciales extranjeras: jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia*, McGraw Hill, 1999.

¹⁴ Como se recuerda en la reciente STS 14 septiembre 2021, rec. 3117/2018, la «doctrina del TS (por todas, sentencias de 30 de diciembre de 2013, recurso 930/2013; 16 de enero de 2018, recurso 3876/2015 y 19 de noviembre de 2019, recurso 2822/2017) sostiene que “las reglas de competencia internacional vienen configuradas por un sistema de normas que se estructuran en torno a un principio de jerarquía y prioridad, de tal manera que debe aplicarse, en primer término, la normativa internacional y/o de la Unión Europea sobre competencia judicial, y sólo en caso de no ser esto posible, acudir al Derecho interno”». En el caso concreto de esa sentencia se entiende no aplicable el Reglamento comunitario (en realidad el Reglamento sí es aplicable, lo que sucede es que las reglas de competencia que en él se prevén no remiten a los tribunales españoles). Se trata de un caso particularmente complejo, en concreto, de la demanda de despido de un trabajador venezolano, que fue seleccionado por una empresa con domicilio en España y fue contratado inicialmente por una empresa domiciliada en la República Dominicana, donde prestó servicios. Posteriormente fue contratado por empresas domiciliadas en Brasil y EE.UU., y más tarde firmó en Palma de Mallorca un *Foreign Assignment Agreement*, siendo contratado en Singapur por una empresa domiciliada en dicho Estado para prestar servicios en el mismo. La sentencia examina de oficio la competencia judicial internacional y llega a la conclusión de que no resulta de aplicación el Reglamento (UE) n. 1215/2012; y al no existir tampoco un tratado internacional que regule la materia, entiende que hay que estar a lo establecido en el art. 25.1 LOPJ, que atribuye la competencia a los tribunales españoles cuando el contrato se haya celebrado en territorio español, lo que sucede en este caso porque el contrato suscrito en Palma era un contrato de trabajo.

¹⁵ Como se sabe los Reglamentos son «obligatorios en todos sus elementos y directamente aplicables en cada Estado miembro» (art. 288 TFUE). Esta noción del efecto directo del Derecho Comunitario se formula por primera vez en la STJUE 5 febrero 1963, asunto 26-

Esta preferente entrada del Reglamento Bruselas I-*bis* no se excepciona sin más por el hecho de que el trabajador demande a un Estado extranjero o una organización internacional¹⁶. No en vano, como claramente sostiene el art. 81 del Reglamento (y se recuerda en su propio considerando sexto) esta norma es vinculante y directamente aplicable, y obliga a los tribunales de *todos* los Estados parte, entre ellos España. Dicho de otro modo, la mera circunstancia de que la demanda se formule ante un órgano judicial español obliga a la inmediata consideración de la norma comunitaria tantas veces reseñada¹⁷; y ello con independencia de la nacionalidad de los sujetos implicados en el litigio y de su domicilio.

Ahora bien, esta impuesta consideración en primer término de la norma europea no significa necesariamente que el juez español haya de aplicar sus normas rectoras para determinar su competencia, pues la materia en liza puede quedar fuera del ámbito de aplicación del Reglamento según sus propias previsiones¹⁸. Y es ahí donde entra la inmunidad de jurisdicción que nos concita, pues el art. 1 del Reglamento (UE) n. 1215/2012 excluye de la aplicación de sus reglas de competencia judicial «la responsabilidad del

62, *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos c. Administración fiscal holandesa*. Vid. también STJUE 14 diciembre 1971, asunto 43-71, *Politi s.a.s. c. Ministero delle Finanze della Repubblica Italiana*. Más recientemente, STJUE 4 julio 2006, asunto C-212/04, *Konstantinos Adeneler y otros c. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, y STJUE 16 julio 2009, asunto C-12/08, *Mono Car Styling SA, en liquidación c. Dervis Odemis y otros*.

¹⁶ Esta norma regirá para las acciones judiciales laborales presentadas a partir del 10 de enero de 2015 – salvo para determinados preceptos que son aplicables desde el 10 de enero de 2014 (arts. 75 y 76) –, manteniendo vigencia las disposiciones del Reglamento (CE) n. 44/2001 para las acciones ejercitadas con anterioridad (art. 66.2). En este sentido, P.A. DE MIGUEL ASENSIO, *El nuevo Reglamento sobre competencia judicial y reconocimiento y ejecución de resoluciones*, en *Diario La Ley*, 2013, n. 8013, p. 2.

¹⁷ Lógicamente los terceros Estados ante los que pueda presentarse la demanda no quedan obligados por el Reglamento. No obstante, es justo señalar que hay determinados territorios, con una u otra vinculación a Estados parte, en los que no resulta de aplicación, y en los que tampoco se aplicaba su precedente, *ex art.* 355 TFUE (art. 68 del Reglamento), por lo que en ellos juega – para los que sí era aplicable, que tampoco son todos – el *longevo* CB. Así acontece, por ejemplo, con Mayotte y Groenlandia, aunque en este caso con dudas (art. 60 CB). Sobre los territorios en los que resulta de aplicación en CB y los que no, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero*, cit.; también, J.F. LOUSADA AROCHENA, R.P. RON LATAS, *op. cit.*

¹⁸ Conviene advertir que desde el punto de vista espacial el Reglamento Bruselas I-*bis* (como el Reglamento (CE) n. 44/2001), es universal, es decir: se aplica siempre, no en vano contempla tanto el supuesto del demandado domiciliado en un Estado parte como el que lo está fuera del territorio de la Comunidad. Cuestión distinta es la aplicación de sus normas de competencia judicial internacional. Sobre esta compleja distinción entre la aplicación del Reglamento y de sus normas de competencia – aunque a propósito del Reglamento Bruselas I –, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, cit., pp. 62-63.

Estado por acciones u omisiones en el ejercicio de su autoridad (*acta iure imperii*)» (§ 1 *in fine*). Sin perjuicio de que luego volvamos sobre ello, la fórmula reproducida supone que los actos de autoridad no se enjuician conforme a las reglas competenciales del Reglamento sino al amparo de la normativa rectora de la inmunidad jurisdiccional que obliga al juez español¹⁹.

A este respecto, conviene tener presente que nuestro país se encuentra obligado por una serie de normas internacionales rectoras de aspectos o manifestaciones diversas de la inmunidad de jurisdicción, que contienen referencias específicas a la contratación laboral. Así en primer término debe hacerse mención a la Convención de Naciones Unidas – adoptada el 2 de diciembre de 2004, resolución 59/38²⁰ – sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes, que se considera un instrumento de referencia en la materia que nos ocupa, pues representa el principal intento codificador, habiéndose admitido por algunos tribunales su consideración como derecho consuetudinario²¹. Nuestro país depositó su instrumento de adhesión a la Convención el 11 de septiembre de 2011.

¹⁹ Así debe interpretarse el art. 21.2 LOPJ cuando dice que el juez español «no conocerán de las pretensiones formuladas respecto de sujetos o bienes que gocen de inmunidad de jurisdicción y de ejecución de conformidad con la legislación española y las normas de Derecho Internacional Público».

²⁰ Téngase en cuenta que España no ha ratificado el Convenio Europeo sobre inmunidad de los Estados y su protocolo adicional, firmados en Basilea el 16 de mayo de 1972.

²¹ En concreto, el TEDH se ha mostrado dispuesto a adoptar la Convención como una expresión del derecho internacional consuetudinario, en particular el art. 11 sobre la excepción a la inmunidad del Estado en materia de contratos de trabajo. El TEDH ha sostenido que la Convención (o sus disposiciones específicas) reflejan el derecho internacional consuetudinario aplicable a cualquier Estado que: 1) no se haya opuesto a la adopción de la Convención (STEDH 23 marzo 2010, demanda n. 15869/02, *Cudak vs Lituania*, §§ 66 y 67; STEDH 8 noviembre 2016, demanda n. 26126/07, *Naku vs Lituania y Suecia*, § 60); 2) no se haya opuesto a la adopción de una norma específica en el proyecto de artículos de la Comisión de Derecho Internacional (STEDH 17 julio 2012, demanda n. 156/04, *Wallishauser vs Austria*, § 69); 3) haya firmado la Convención (STEDH 14 marzo 2013, demanda n. 36703/04, *Oleynikov vs Rusia*, § 67); 4) esté en vías de ratificar la Convención (STEDH 29 junio 2011, demanda n. 34869/05, *Sabeh El Leil vs Francia*, § 58). Según el TEDH, la participación de un Estado en la negociación o adopción de la Convención permite «afirmar que [un proyecto de artículo] es aplicable al Estado demandado en virtud del derecho internacional consuetudinario» (asunto *Cudak*, cit., § 67). En el fallo *Oleynikov*, cit., el Tribunal sostuvo que Rusia parecía haber aceptado la inmunidad restrictiva como principio del derecho internacional consuetudinario, incluso antes de la firma de la Convención (§§ 67 y 68). Véase la información sobre el particular recogida en P. WEBB, *Convención de las Naciones Unidas sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de Sus Bienes*, Biblioteca Audiovisual de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, 2019, 19-07326 (S), p. 6.

Sin embargo, es imprescindible no olvidar que esta Convención no está en vigor, y probablemente no llegue a estarlo en un futuro próximo, pues son muy pocos los Estados que se han adherido, quedando aún lejos el número mínimo para su entrada en vigor²². En todo caso, por lo que a nuestro territorio interesa es importante destacar que buena parte de sus contenidos han sido incorporados a la legislación interna, a través de la LO 16/2015, a la que nos referiremos detenidamente en su momento²³.

De todos modos, téngase en cuenta que la Convención de Naciones Unidas – y la ley española que la integra en nuestro país – pretenden proteger al Estado frente a las demandas que puedan formularse contra ellos, sin que por tanto interfieran en la regulación de las inmunidades personales especiales, referidas a coyunturas específicas de actuación estatal en el territorio de otro Estado, que se formulan en instrumentos particulares, a los que ha de estarse para perfilar el alcance concreto de este privilegio²⁴. En tal sentido, cabe referenciar, por su innegable relevancia práctica, la normativa que ordena las actuaciones de las representaciones estatales mediante Embajadas y Consulados de otros Estados sitas en territorio

²² En efecto, esta Convención, abierta a la firma en Nueva York el 17 de enero de 2005, es probable que no entre en vigor en un futuro próximo, ya que se precisa para ello el depósito de treinta instrumentos de ratificación o adhesión (art. 30.1) y aún se está lejos de conseguir ese número. En todo caso, la propia Asamblea General de Naciones Unidas considera que las inmunidades recogidas en este instrumento constituyen «un principio generalmente aceptado en el Derecho Internacional consuetudinario», de manera que su cumplimiento «fortalecería la preeminencia del derecho y la seguridad jurídica, particularmente en las relaciones de los Estados con las personas naturales o jurídicas»; igualmente, destaca «la importancia de la uniformidad y la claridad en el derecho de las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes».

²³ J. FERRER LLORET, *La inmunidad de ejecución en la Convención de 2004: un análisis desde la práctica de España*, en *Anuario Español de Derecho Internacional*, 2007, vol. 23; C. GUTIÉRREZ ESPADA, *La adhesión española (2011) a la Convención de las Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes (2005)*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2011, n. 2; E. CASTELLANOS RUIZ, J. RODRÍGUEZ RODRÍGO, *Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil. De la extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles (arts. 36 a 39 LEC)*, en *InDret*, 2006, n. 3, pp. 7-12.

²⁴ Según dispone el art. 3 de la Convención, *Privilegios e inmunidades no afectados por la presente Convención*: «1. La presente Convención se entenderá sin perjuicio de los privilegios e inmunidades de que goza un Estado según el derecho internacional en relación con el ejercicio de las funciones de: a) sus misiones diplomáticas, sus oficinas consulares, sus misiones especiales, sus misiones ante organizaciones internacionales o sus delegaciones en órganos de organizaciones internacionales o en conferencias internacionales; y b) las personas adscritas a ellas. 2. La presente Convención se entenderá sin perjuicio de los privilegios e inmunidades que el derecho internacional reconoce *ratione personae* a los Jefes de Estado. 3. La presente Convención se aplicará sin perjuicio de la inmunidad de que goce un Estado, en virtud del derecho internacional, respecto de las aeronaves o los objetos espaciales de propiedad de un Estado u operados por un Estado».

nacional²⁵, reguladas en el Convenio de Viena de relaciones diplomáticas de 18 de abril de 1961²⁶, y en el Convenio de Viena sobre relaciones consulares de 24 de abril de 1963²⁷. En estas normas se consolida la inmunidad de las acciones de embajadores, diplomáticos, cónsules, y personal de Embajadas y Consulados (y de sus bienes, que no pueden ser embargados: inmunidad de ejecución)²⁸, que lleven a cabo en el ejercicio de sus funciones representativas del Estado²⁹, es decir, se neutralizan las acciones frente a ellos y en consecuencia frente al Estado al que representan³⁰.

En efecto, en estas normas se otorga inmunidad al personal de misiones diplomáticas enviado por los Estados al territorio extranjero (en este caso a España) y no en términos generales al Estado que representan (que sería el protegido por la Convención)³¹. Dicho de otro modo, esta normativa protege la actuación de estas personas respecto de las actuaciones llevadas a cabo en el ejercicio de la representación del Estado acreditante, teniendo en cuenta que a tenor de lo dispuesto en el art. 3.1 del Convenio de Viena sobre las relaciones diplomáticas «Las funciones de una misión diplomática consisten principalmente en: a) representar al Estado acreditante ante el Estado receptor; b) proteger en el Estado receptor los intereses del Estado acreditante y los de sus nacionales, dentro de los límites permitidos por el derecho internacional; c) negociar con el gobierno del Estado receptor; d) enterarse por todos los medios lícitos de las condiciones y de la evolución de los acontecimientos en el Estado receptor e informar sobre ello al

²⁵ También cabría referenciar el específico de las misiones especiales (Convenio de Nueva York de 16 de diciembre de 1969). Igualmente deben tenerse en cuentas las inmunidades que afectan a los buques de guerra de otros Estados. Pueden citarse, así, en primer término, los arts. 32, 95 y 96 de la Convención de las Naciones Unidas sobre Derecho del mar, de 10 de diciembre de 1982, de la que España es parte, en lo que se refiere a los buques de guerra que pertenezcan a un Estado (en *BOE*, 14 febrero 1997, n. 39).

²⁶ En *BOE*, 24 enero 1968, n. 21.

²⁷ En *BOE*, 6 marzo 1970, n. 56.

²⁸ Véase lo dicho en la nota 6.

²⁹ Nótese que el Convenio de Viena de relaciones diplomáticas de 18 de abril de 1961 se inicia con la siguiente afirmación de los Estados Partes «Reconociendo que tales *inmunidades y privilegios se conceden, no en beneficio de las personas, sino con el fin de garantizar el desempeño eficaz de las funciones de las misiones diplomáticas en calidad de representantes de los Estados*». Por su parte, el Convenio de Viena sobre relaciones consulares dispone en su art. 43.1: «Los funcionarios consulares y los empleados consulares *no estarán sometidos a la jurisdicción de las autoridades judiciales y administrativas del Estado receptor* por los actos ejecutados en el ejercicio de las *funciones consulares*».

³⁰ Apostando por una interpretación restrictiva de este privilegio, STC 107/1992, de 1º de julio; STC 292/1994, de 27 de octubre; STC 18/1997, de 10 de febrero, y STS 25 junio 2012, rec. 2568/2011, para la República de Chile.

³¹ Clara resulta en este sentido la jurisprudencia nacional (STS 6699/1986, de 1º de diciembre).

Gobierno del Estado acreditante; e) fomentar las relaciones amistosas y desarrollar las relaciones económicas, culturales y científicas entre el Estado acreditante y el Estado receptor»³². El desarrollo de esas funciones representativas no puede someterse a la jurisdicción ordinaria del Estado

³² Similar planteamiento rige para las funciones consulares, que consistirán, a tenor de lo dispuesto en el art. 5 de la Convención de Viena sobre relaciones consulares, en: «a) proteger en el Estado receptor los intereses del Estado que envía y de sus nacionales, sean personas naturales o jurídicas, dentro de los límites permitidos por el derecho internacional; b) fomentar el desarrollo de las relaciones comerciales, económicas, culturales y científicas entre el Estado que envía y el Estado receptor, y promover además las relaciones amistosas entre los mismos, de conformidad con las disposiciones de la presente Convención; c) informarse por todos los medios lícitos de las condiciones y de la evolución de la vida comercial, económica, cultural y científica del Estado receptor, informar al respecto al gobierno del Estado que envía y proporcionar datos a las personas interesadas; d) extender pasaportes y documentos de viaje a los nacionales del Estado que envía, y visados o documentos adecuados a las personas que deseen viajar a dicho Estado; e) prestar ayuda y asistencia a los nacionales del Estado que envía, sean personas naturales o jurídicas; f) actuar en calidad de notario, en la de funcionario de registro civil, y en funciones similares y ejercitar otras de carácter administrativo, siempre que no se opongan las leyes y reglamentos del Estado receptor; g) velar, de acuerdo con las leyes y reglamentos del Estado receptor, por los intereses de los nacionales del Estado que envía, sean personas naturales o jurídicas, en los casos de sucesión por causa de muerte que se produzcan en el territorio del Estado receptor; h) velar, dentro de los límites que impongan las leyes y reglamentos del Estado receptor, por los intereses de los menores y de otras personas que carezcan de capacidad plena y que sean nacionales del Estado que envía, en particular cuando se requiera instituir para ellos una tutela o una curatela; i) representar a los nacionales del Estado que envía o tomar las medidas convenientes para su representación ante los tribunales y otras autoridades del Estado receptor, de conformidad con la práctica y los procedimientos en vigor en este último, a fin de lograr que, de acuerdo con las leyes y reglamentos del mismo, se adopten las medidas provisionales de preservación de los derechos e intereses de esos nacionales, cuando, por estar ausentes o por cualquier otra causa, no puedan defenderlos oportunamente; j) comunicar decisiones judiciales y extrajudiciales y diligenciar comisiones rogatorias de conformidad con los acuerdos internacionales en vigor y, a falta de los mismos, de manera que sea compatible con las leyes y reglamentos del Estado receptor; k) ejercer, de conformidad con las leyes y reglamentos del Estado que envía, los derechos de control o inspección de los buques que tengan la nacionalidad de dicho Estado, y de las aeronaves matriculadas en el mismo y, también, de sus tripulaciones; l) prestar ayuda a los buques y aeronaves a que se refiere el apartado k) de este artículo y, también, a sus tripulaciones; recibir declaración sobre el viaje de esos buques, encaminar y refrendar los documentos de a bordo y, sin perjuicio de las facultades de las autoridades del Estado receptor, efectuar encuestas sobre los incidentes ocurridos en la travesía y resolver los litigios de todo orden que se planteen entre el capitán, los oficiales, los marineros, siempre que lo autoricen las leyes y reglamentos del Estado que envía; m) ejercer las demás funciones confiadas por el Estado que envía a la oficina consular que no estén prohibidas por las leyes y reglamentos del Estado receptor o a las que éste no se oponga, o las que le sean atribuidas por los acuerdos internacionales en vigor entre el Estado que envía y el receptor».

receptor, ya se demande al personal concreto que lo ejecuta, ya se interponga la demanda contra el Estado al que ese personal representa, como sucederá en la mayoría de los casos, pues de lo contrario podría ponerse en peligro el fin mismo de la misión³³.

Esta relevante circunstancia garantiza la coherencia entre la exclusión referenciada del Reglamento (UE) n. 1215/2012 y la regulación específica de la inmunidad de las representaciones diplomáticas/consulares de los Estados, en el bien entendido que los actos de Estado de estas representaciones especiales se regirán por las Convenciones internacionales (en su condición de *iure imperii*) y el resto de sus actuaciones (de Derecho privado) por el Reglamento Bruselas I-bis, al no quedar amparadas por la exclusión de su primer precepto. Ocurriendo que la contratación laboral de trabajadores nacionales del Estado receptor encajará *en términos generales* en este segundo caso por tratarse de actos de gestión ordinaria sujetos a Derecho privado. Particularmente didáctica resulta en este punto la citada sentencia *Mahamdia*, sobre la que volveremos en los apartados siguientes.

No obstante, esta afirmación general también tiene excepciones para ciertos entornos que quedan fuera del Reglamento comunitario y se rigen por normativa específica, como sucede con el personal de las Fuerzas Armadas extranjeras presentes en territorio español³⁴. Respecto de ellas merecen mención especial las reglas formuladas en el Convenio sobre cooperación para la defensa de 1º de diciembre de 1988³⁵, que descarta la competencia de los tribunales españoles para conocer de las demandas laborales de los empleados de las bases militares de EE.UU. en nuestro país³⁶. Con arreglo

³³ Véase la STC 140/1995, de 28 de septiembre, en la que se advierte que «los llamados privilegios e inmunidades de los Agentes diplomáticos han de ser entendidos como garantías para el libre y eficaz ejercicio de las funciones que llevan a cabo en representación del Estado que los envía».

³⁴ Su estatuto de inmunidades se suele regular a través de convenios *ad hoc*, en la práctica conocidos por su acrónimo inglés SOFAs (*Status of Foreign Forces Agreements*).

³⁵ En BOE, 6 mayo 1989, n. 108, sucesivamente revisado por los Protocolos de Enmienda de 10 de abril de 2002 (en BOE, 21 febrero 2003, n. 45) y de 10 de octubre de 2012 (en BOE, 10 junio 2013, n. 138). Mediante estos Convenios se estableció la concesión a favor de los EE.UU. del uso de las instalaciones de apoyo (IDAS), siendo la Base Aérea de Morón – propiedad del Estado español – uno de los espacios en que existen ese tipo de instalaciones. Como ya ha dicho el Tribunal Supremo, se trata de un tratado internacional, de cooperación para la defensa en el marco bilateral, sujeto a las previsiones del art. 96 de la Constitución, por lo que «atendida su posición ordinal en el sistema de fuentes, no puede ser modificado, alterado o contradicho por normas legales o reglamentarias internas» (véase la STS 25 octubre 2017, rec. 1235/2017).

³⁶ Téngase en cuenta además el Convenio de Londres entre los Estados Partes del Tratado de Atlántico Norte relativo al estatuto de sus fuerzas, de 19 de junio de 1951 (en BOE, 29 mayo 1998, n. 128). Que hoy debe completarse con las reglas previstas en la LO 16/2015,

a las disposiciones de dicho Convenio bilateral, aunque las relaciones laborales de nacionales no americanos empleados por contratistas o concesionarios para prestar servicios en España están sujetos a la legislación laboral española (Anexo 8), «El gobierno de los Estados Unidos de América, sus fuerzas armadas, sus organizaciones, unidades, agencias o dependencias y los miembros de tales fuerzas no estarán sujetos a procedimientos ante los tribunales españoles, promovidos por el personal laboral local o por cualquier persona que previamente hubiese estado empleada por las Fuerzas de los Estados Unidos de América, en base a demandas derivadas de su empleo o de la utilización de sus servicios, de acuerdo con las disposiciones de este anejo» (art. 8.3 del citado Anexo 8). Según ha sostenido la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo este contenido convencional supone que el ejercicio de cualquier acción de carácter laboral que pudiera dirigirse frente al Gobierno de los Estados Unidos respecto de la actividad desarrollada en las bases sometidas al ámbito del Convenio, se encuentra afectado por la inmunidad. Ello aunque el trabajador en cuestión lleve a cabo labores ordinarias. Por tanto, los trabajadores españoles que prestan servicios en las bases militares estadounidenses en España no podrán demandar al Gobierno de los Estados Unidos de América ante los tribunales españoles, sea cual sea su pretensión (despido, indemnización, salario, etc.), y la naturaleza ordinaria o especial de su relación contractual. Ciertamente, en este concreto caso no resulta determinante si el acto en cuestión es o no de *iure imperii*, porque el texto del Tratado viene a declarar incompetentes a los tribunales españoles siempre³⁷.

que regula en su art. 33 el Estatuto de las Fuerzas Armadas visitantes, de su personal militar y civil y de sus bienes, advirtiendo en el primero de sus apartados que «A las Fuerzas Armadas visitantes de un Estado miembro de la OTAN o de la Asociación para la Paz, a su personal militar y civil y a sus bienes, cuando se encuentren en territorio español a invitación o con consentimiento de España, se les aplicarán las disposiciones del Convenio entre los Estados Partes del Tratado del Atlántico Norte relativo al estatuto de sus fuerzas, de 19 de junio de 1951». A lo que se suman las reglas del segundo apartado, según el cual «A las Fuerzas Armadas visitantes de cualquier otro Estado extranjero, a su personal militar y civil y a sus bienes, cuando se encuentren en territorio español a invitación o con consentimiento de España, se les aplicarán, de forma total o parcial, las disposiciones del Convenio entre los Estados Partes del Tratado del Atlántico Norte relativo al estatuto de sus fuerzas, de 19 de junio de 1951. Dicha aplicación se hará, atendiendo al principio de reciprocidad y en virtud del acuerdo que sea suscrito a tal efecto por el Ministerio de Defensa de España con el homólogo del Estado extranjero». Sobre esta cuestión, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.*

³⁷ Véase STS 22 marzo 2018, rec. 195/2017. En aquella ocasión se trataba de la impugnación de la decisión extintiva de la empresa para la que prestaban servicios los trabajadores demandantes, razonando la Sala que la literalidad del Tratado bilateral

Aunque la extensión de la inmunidad en este caso pudiera colisionar con el sentido del Reglamento Bruselas I-*bis*, conviene recordar que el propio Reglamento en su art. 73.3 dispone que «El presente Reglamento no afectará a la aplicación de los convenios y acuerdos bilaterales entre terceros Estados y un Estado miembro, que se hubieran celebrado antes de la fecha de entrada en vigor del Reglamento (CE) no 44/2001 y que se refieran a materias reguladas por el presente Reglamento», dándose la circunstancia de que el Convenio sobre cooperación para la defensa que nos ocupa se formalizó en 1988. Por tanto, aunque se formule en él una inmunidad de jurisdicción laboral que excede, con creces, la que resulta del art. 1 del Reglamento, mantendrá su vigencia y aplicación porque así lo autoriza la propia norma comunitaria.

Por su parte, respecto de la inmunidad de jurisdicción de las organizaciones internacionales y supranacionales, conviene aclarar, en primer término, que la Convención de Naciones Unidas no formula inmunidades directas para ellas y su personal, aunque sí lo hace la LO 16/2015, precisamente porque al menos una treintena tienen sede u oficina, y por tanto personal, en España. Algunas cuentan con convenios internacionales celebrados entre todos sus Estados miembros para garantizar la inmunidad de la organización y de parte de su personal en el territorio de los distintos Estados parte. Tal es el caso de la Unión Europea (Protocolo n. 7, anejo al TFUE, sobre los privilegios y las inmunidades de la Unión Europea)³⁸ o de

evidencia que se excluye que las controversias laborales, suscitadas en el marco de servicios prestados en actividades sujetas al mismo, puedan dirimirse por los tribunales españoles. Como también aclara la Sala, el propio Tribunal Constitucional entiende que la inmunidad de los Estados extranjeros no es contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, pero siempre que no implique una extralimitación en relación con la causa que la justifica (STC 107/92, cit., STC 292/94, cit., y STC 18/97).

³⁸ El art. 270 TFUE dispone que «El Tribunal de Justicia de la Unión Europea será competente para pronunciarse 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». Aclarando el art. 11.a del Protocolo n. 7 TFUE que los funcionarios y otros agentes de la Unión gozarán de inmunidad de jurisdicción respecto de los actos por ellos realizados con carácter oficial, incluidas sus manifestaciones orales y escritas, sin perjuicio de las disposiciones de los Tratados relativas, por una parte, a las normas sobre la responsabilidad de los funcionarios y agentes ante la Unión y, por otra, a la competencia del TJUE para conocer de los litigios entre la Unión y sus funcionarios y otros agentes. Téngase en cuenta que el TJUE ha aclarado recientemente que goza de una competencia exclusiva, con exclusión de la de los órganos jurisdiccionales nacionales, para conocer de una acción de responsabilidad extracontractual ejercitada por un antiguo agente temporal de la Comisión debido a un comportamiento culposo que imputa al miembro de dicha institución del que él era colaborador y que llevó a esta institución a poner fin a la relación laboral con dicho agente.

las organizaciones del ámbito de Naciones Unidas, para las que existe un convenio general (Convención General sobre prerrogativas e inmunidades de Naciones Unidas, de 13 de febrero de 1946)³⁹ y otro para sus organismos especializados (Convención sobre privilegios e inmunidades de los organismos especializados, de 25 de noviembre de 1947)⁴⁰. Para el resto de las que actúan en nuestro país se han celebrado acuerdos de sede entre la organización concernida y el Reino de España, que igualmente prevén reglas de inmunidad de jurisdicción aplicables a su personal específico. En todo caso, y sin perjuicio de las especialidades que luego se relatarán, el planteamiento es similar al de las representaciones estatales vistas: se protege la actuación del personal propio de estas organizaciones en el desarrollo de sus funciones específicas, que será la excluida del conocimiento ordinario de los tribunales del Estado receptor, no en general la contratación laboral común que puedan llevar a cabo en dicho territorio, para la que funcionarán las reglas generales de competencia judicial internacional.

Lo dicho hasta aquí impone una primera convicción imprescindible para entender lo que ha de venir después: el juez español ante el que se presenta la demanda debe acudir en primer término al Reglamento Bruselas I-*bis*, que sólo podrá inaplicar si se trata de actuaciones de *iure imperii*, en atención a la interpretación que el TJUE ha hecho de esta excepción (que luego se explicará). Si llega a tal convencimiento – salvo el caso de las bases militares –, habrá de arribar a la normativa internacional si se trata de una inmunidad especial (diplomática por ejemplo), teniendo en cuenta que para Embajadas y Consulados dicha normativa pergeña este privilegio sólo para el “personal de la misión” por los actos de representación o Estado, no para la contratación laboral ordinaria de nacionales españoles que puedan prestar servicios en estas representaciones estatales. Equivalente recorrido normativo habrá de hacerse cuando se formula la demanda contra una organización supraestatal con oficina en el territorio español.

Tal acción no debe dirigirse contra el miembro de la Comisión de que se trata, sino contra la Unión, representada por la Comisión (STJUE 15 julio 2021, asunto C-758/19, *OH c. ID*).

³⁹ En *BOE*, 25 noviembre 1974, n. 282.

⁴⁰ *Idem*.

2.2. La regulación nacional de la inmunidad de jurisdicción. Particular referencia al carácter absolutamente residual de la LO 16/2015

Tal como adelantábamos en el apartado anterior, la falta de vigencia de la Convención de Naciones Unidas ha intentado salvarse en nuestro ordenamiento mediante la incorporación de sus previsiones a una ley específica: la LO 16/2015, de 27 de octubre, que regula los privilegios e inmunidades no sólo de los Estados extranjeros, sino también de las Organizaciones Internacionales con sede u oficina en España y las Conferencias y Reuniones internacionales celebradas en España. El propósito fundamental de la aprobación de esta norma, según resulta de su exposición de motivos, es proporcionar seguridad jurídica en la materia de la inmunidad de jurisdicción, en la que intervienen normas diversas y dispersas. Pero lo cierto es que en el concreto ámbito laboral su promulgación lejos de arrojar seguridad jurídica genera un sinfín de interrogantes y de dificultades, porque la formulación que en ella se hace de la inmunidad de jurisdicción, en especial la de los Estados respecto de los contratos de trabajo supera con creces la actual concepción de esta prerrogativa. Es más, puede afirmarse con rotundidad que esta regulación pone en serio jaque el cumplimiento de nuestras obligaciones comunitarias, en el bien entendido que la norma nacional colisiona frontalmente con la jurisprudencia comunitaria que interpreta el alcance de la inmunidad de jurisdicción excluida de Bruselas I-*bis*. De hecho, como algún autor sugiere, parece que en realidad lo que pretende la norma es “matizar” (más bien esquivar) esa misma jurisprudencia, dotando, incompresiblemente, de un alcance casi absoluto a la prerrogativa que nos ocupa en el caso de la inmunidad estatal⁴¹. Pero veámoslo detenidamente, primero respecto de la inmunidad que afecta a los Estados extranjeros, que es para la que se formulan expresamente las reglas de contratación laboral más extensas⁴². Como en el resto de las regulaciones referenciadas, también la LO 16/2015 tiene como punto de partida la exclusión del privilegio aquí analizado de los pleitos sobre contratos de trabajo (en el marco de las actuaciones de los Estados)⁴³. Por tanto, la regla general es que los pleitos laborales de quienes prestan servicios en España para otros Estados no quedan afectados por la

⁴¹ En este sentido, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.*

⁴² Nótese que el art. 10 se contiene en la sección 2ª, *Excepciones a la inmunidad de jurisdicción del estado extranjero*, del Título I, regulador de las *Inmunidades del Estado extranjero en España*.

⁴³ La normativa española regla también la inmunidad de jurisdicción pasiva (para la demanda del Estado español): RD 997/2003, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, modificado por RD 247/2010, de 5 de marzo.

inmunidad de jurisdicción, sino que se rigen por las previsiones generales de competencia judicial internacional, que no son las de nuestro derecho interno sino las contenidas en el Reglamento (UE) n. 1215/2012. Así lo dispone el art. 10 de la Ley 16/2005 cuando advierte 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»⁴⁴.

No obstante, la norma enuncia tal cantidad de matizaciones a esta regla general que, atendiendo a su literalidad, resulta prácticamente imposible que un empleado de un Estado extranjero pueda demandar ante los tribunales laborales españoles, aunque se trate de un trabajador español que presta servicios en España. De hecho, la lectura sosegada de la reproducida regla general arroja ya la primera posibilidad de escape y consiguiente retorno a la inmunidad jurisdiccional. No en vano, se autoriza la alegación de la inmunidad cuando España ha llegado a un acuerdo en tal sentido con el Estado demandado (art. 10.1). El alcance real de esta primera excepción no es sencillo de calibrar en términos globales, debiendo estarse a los diferentes acuerdos que en cada caso suscriba nuestro país⁴⁵.

A esta primera salvedad se han de anexionar las que podríamos llamar excepciones clásicas relacionadas con el *iure imperii* y con las inmunidades especiales, que se recogen en el art. 10 de la LO 16/2015, en las letras: a) cuando el trabajador hubiera sido contratado para desempeñar funciones que supongan el ejercicio del poder público y b) cuando el empleado sea: 1) un agente diplomático, según se define en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961⁴⁶, 2) un funcionario consular, según se

⁴⁴ Respecto de la inmunidad de ejecución, la regulación se contiene en el art. 17 de la señalada Ley, a cuyo tenor: «1. Los órganos jurisdiccionales españoles se abstendrán de adoptar medidas de ejecución u otras medidas coercitivas contra bienes del Estado extranjero, tanto antes como después de la resolución judicial, salvo que dicho Estado lo haya consentido, de manera expresa o tácita. 2. Después de la resolución judicial, los órganos jurisdiccionales españoles podrán también adoptar medidas de ejecución si se ha determinado que los bienes objeto de aquellas se utilizan o están destinados a ser utilizados por el Estado con fines distintos de los oficiales no comerciales, siempre que se encuentren en territorio español y tengan un nexo con el Estado contra el que se ha incoado el proceso, aunque se destinen a una actividad distinta de la que dio lugar al litigio».

⁴⁵ Recuérdese, por ejemplo, el acuerdo internacional de colaboración suscrito para las bases militares estadounidenses. No se olvide que el Reglamento Bruselas I-*bis* sólo autoriza su desplazamiento en pro de un convenio bilateral si este es anterior del Reglamento (CE) n. 44/2001, exigencia temporal que en modo alguno contiene la norma nacional.

⁴⁶ Una valoración de la inclusión de estas reglas sobre la premisa de que las Embajadas y

define en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963⁴⁷ o 3) 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 internacional⁴⁸. Ya dijimos que para estos casos rige la normativa específica, estando comúnmente admitidas en la práctica totalidad de las normas aplicables, y siendo acorde con la excepción del art. 1 del Reglamento Bruselas I-*bis*.

El problema es que a estas excepciones clásicas el apartado segundo del art. 10 de la LO 16/2015, añade una lista extraordinariamente amplia de supuestos en los que el contrato de trabajo para un Estado extranjero puede quedar afectado por la inmunidad de jurisdicción, de más que dudosa conveniencia⁴⁹. Así:

el Estado extranjero podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción en los procesos a los que dicho apartado se refiere, en los siguientes supuestos:

- 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 España⁵⁰; o
- f) Cuando el Estado extranjero y el trabajador hayan convenido otra cosa por escrito, salvo que la competencia de los órganos jurisdiccionales

Consulados tienen libertad para nombrar a sus empleados en A. OLIVA IZQUIERDO, *La inmunidad de jurisdicción y ejecución en el derecho laboral español: su relación con el artículo 7 de la Convención de Viena de 1961*, en J. MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES (coord.), *La Ley Orgánica 16/2015 sobre Privilegios e Inmunidades: gestión y contenido*, Ministerio de Asuntos Exteriores, 2016.

⁴⁷ Obviamente, la norma no afecta a las inmunidades y privilegios del régimen diplomático y consular, que seguirá rigiéndose por las Convenciones de Viena ya reseñadas en los términos ya dichos.

⁴⁸ Sobre el alcance de estas excepciones en la norma nacional, J. ABRISKETA, *Las embajadas y los consulados en el exterior: ¿bases de jurisdicción extraterritorial?*, en J. MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES (coord.), *op. cit.*

⁴⁹ En general, sobre el alcance de esta normativa, C. GUTIÉRREZ ESPADA, [*Sobre la inmunidad de jurisdicción de los estados extranjeros en España, a la luz de la Ley Orgánica 16/2015, de 27 de octubre*](#), cit.

⁵⁰ La nacionalidad del demandado en modo alguno es criterio de asignación de competencia judicial en la normativa comunitaria que nos obliga, aunque en este caso la improcedencia de la regla queda parcialmente salvada con la referencia a la residencia habitual en territorio español.

españoles fuese irrenunciable para el trabajador⁵¹.

Como habrá apreciado el lector a simple vista, el catálogo de supuestos en los que el Estado extranjero podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción no sólo carece de la concreción que sería deseable, quizá con el intencionado propósito de hacer el catálogo tan amplio que pueda dar cabida a prácticamente cualquier reclamación laboral frente a otro país, sino que ninguna relación guarda con los criterios formulados en las normas comunitarias que nos obligan, ni con los tomados en consideración por la jurisprudencia (ni la comunitaria ni la nacional), que carga las tintas en el tipo de prestación de servicios que ejecuta el trabajador. Es cierto que buena parte del contenido de la norma nacional está tomado del art. 11 de la Convención de las Naciones Unidas⁵², pero ello no nubla el hecho de que resulta harto dudosa la compatibilidad de estas excepciones con el Reglamento (UE) n. 1215/2012, que, como ya se ha dicho, deja fuera de su radio de acción únicamente los supuestos de *acta iure imperii*, y que obliga prioritariamente a nuestro país. Es verdad que nuestro país ratificó la Convención en 2011, es decir, antes de que se aprobase el Reglamento Bruselas I-*bis*⁵³, pero no lo es menos que con posterioridad no se ha retirado

⁵¹ La voluntad manifestada en acuerdos de identificación del foro sólo es válida, según el Reglamento (UE) n. 1215/2012 en unos concretos términos, a los que luego se aludirá.

⁵² Según dispone este precepto: «1. Salvo que los Estados interesados convengan otra cosa, ningún Estado podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción ante un tribunal de otro Estado, por lo demás competente, en un proceso relativo a un contrato de trabajo entre el Estado y una persona natural respecto de un trabajo ejecutado o que haya de ejecutarse total o parcialmente en el territorio de ese otro Estado. 2. Lo dispuesto en el párrafo 1 no se aplica: a) si el trabajador ha sido contratado para desempeñar funciones especiales en el ejercicio del poder público; b) si el empleado es: 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; iii) un miembro del personal diplomático de las misiones permanentes ante las organizaciones internacionales, de las misiones especiales, o que haya sido designado para representar al Estado en conferencias internacionales; o iv) cualquier otra persona que goce de inmunidad diplomática; c) si el objeto del proceso es la contratación, la renovación del contrato de trabajo o la reposición de una persona natural; d) si el objeto del proceso es la destitución o la rescisión del contrato de una persona y, conforme determine el Jefe de Estado, el Jefe de Gobierno o el Ministro de Relaciones Exteriores del Estado empleador, dicho proceso menoscabe los intereses de seguridad de ese Estado; e) el empleado fuese un nacional del Estado empleador en el momento en que se entabló el procedimiento, a menos que esta persona tenga su residencia permanente en el Estado del foro; o f) si el Estado empleador y el trabajador han convenido otra cosa por escrito, salvo que por motivos de orden público los tribunales del Estado del foro tengan conferida jurisdicción exclusiva por razón de la materia objeto del proceso».

⁵³ Dándose la circunstancia de que su predecesor el Reglamento (CE) n. 44/2001 ninguna

ni la ha denunciado (*ex art. 31*), manteniendo por tanto la ratificación inicial sin ningún matiz o reserva, pese a que al menos en la concreta materia laboral resulta flagrantemente incompatible con la norma de la Unión Europea, que tiene para nosotros primacía frente al resto. En todo caso, la norma estatal se promulgó en diciembre de 2015, estando ya en vigor el Reglamento Bruselas I-*bis*, que rige para las acciones judiciales posteriores a enero de 2015. Por lo que resulta incomprensible que se haya reproducido la Convención de Naciones Unidas sin reparar en que lo previsto en materia de inmunidad del Estado respecto de la contratación laboral colisiona frontalmente con la normativa comunitaria y en especial con la jurisprudencia que la interpreta.

Así, por ejemplo, según la LO 16/2015 resulta posible alegar la excepción de inmunidad en los procesos judiciales que tengan por objeto el despido del trabajador o la rescisión del contrato si «una autoridad competente del Estado extranjero comuni[ca] que dicho proceso “menoscaba sus intereses de seguridad”» (letra *d*)⁵⁴. Esta excepción merece, sin duda, particular reprobación: primero, porque de la literalidad de la regla pudiera deducirse que basta la mera comunicación del Estado para cerrar las puertas a los tribunales españoles para conocer de la reclamación formulada⁵⁵ (luego veremos que la jurisprudencia social ha sabido reconducir a su correcto lugar tan inapropiada fórmula); segundo, porque la referencia a los “intereses de seguridad” es tan genérica que puede convertirse en una espita por la que fluyan un sinfín de reclamaciones frente a Estados extranjeros, poniendo en serio jaque el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los trabajadores.

No menos criticable e incomprensible es la excepción relativa a los pleitos que tengan por objeto la contratación, la renovación del contrato o la readmisión del trabajador (letra *e*). Se deja con ella al trabajador absolutamente desprotegido, en tanto que una parte considerable de los pleitos laborales tienen, precisamente, como objeto de discusión sobre la validez de la extinción, y con ello el derecho de readmisión o la procedencia de la renovación.

referencia hacía al particular (lo que por cierto podía entenderse en el sentido de no excluir siquiera esta materia de su ámbito de aplicación). De hecho, la sentencia *Mahamdia*, cit., aplica el señalado Reglamento, no el vigente, e insiste en el juego de la norma comunitaria si no se trata de actos de *iure imperii*, que serán los únicos amparados en el Convenio de Viena y en la inmunidad que en él se formula.

⁵⁴ La fórmula nacional es incluso más amplia y ambigua que la de la Convención «si el objeto del proceso es la destitución o la rescisión del contrato de una persona y, conforme determine el Jefe de Estado, el Jefe de Gobierno o el Ministro de Relaciones Exteriores del Estado empleador, dicho proceso menoscabe los intereses de seguridad de ese Estado».

⁵⁵ En este sentido, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.*

Pero ¿cómo debe examinarse entonces la inmunidad de jurisdicción en nuestro país? La respuesta en realidad es sencilla, y ya la adelantábamos en el apartado anterior: frente a la amplitud y ambigüedad de la norma española juega el Reglamento Bruselas I-*bis*, cuya primacía frente a la norma estatal no admite réplica y que tiene el declarado propósito de proteger a los trabajadores como colectivo particularmente vulnerable en un pleito con elemento extranjero. Por tanto, la inmunidad estatal de la LO 16/2015 sólo regirá la demanda si el Reglamento (UE) n. 1215/2012 no resulta aplicable al caso, y recordemos que la norma comunitaria sólo excluye de su aplicación los casos de *acta iure imperii* (responsabilidad del Estado en el ejercicio de su autoridad). De este modo, si una Embajada o Consulado extranjero en España contrata a un trabajador español para prestar servicios en nuestro territorio la demanda caerá fuera de las reglas de competencia judicial del art. 1 del Reglamento Bruselas I-*bis* únicamente si se prueba que afecta al *iure imperii*; si por el contrario, se trata de tareas cotidianas u ordinarias, los jueces españoles podrán conocer del pleito atendiendo a los foros contenidos en el Reglamento.

Así resulta de la jurisprudencia comunitaria, siendo particularmente significativa en este sentido la citada sentencia *Mahamdia*⁵⁶, que insiste en la aplicación prioritaria de la normativa comunitaria a los pleitos laborales formulados por trabajadores ordinarios de Embajadas (*iure gestionis*)⁵⁷. En

⁵⁶ Sobre esta resolución, a mero título de ejemplo, porque ha sido objeto de múltiples comentarios doctrinales, P. JUÁREZ PÉREZ, *De inmunidades, sumisiones y centros de trabajo: la STJUE de 19 de julio de 2012, Mahamdia c. República de Argelia*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2013, n. 1; J.A. PEREA UNCETA, *La inmunidad de jurisdicción de los estados: un nuevo caso en la jurisprudencia alemana y comunitaria (asunto Ahmed Mahamdia contra República Argelina)*, en *Diario La Ley*, 2012, n. 7955; M. GUZMÁN ZAPATER, *Los contratos de personal laboral por Embajadas ante el Tribunal de Justicia de la UE*, en F. FORNER I DELAYGUA, C. GONZÁLEZ BEILFUSS, R. VIÑAS FARRÉ (coords.), *Entre Bruselas y la Haya. Estudios sobre la unificación internacional y regional del Derecho internacional privado. Liber amicorum Alegría Borrás*, Marcial Pons, 2013; M. GUZMÁN ZAPATER, *Contrato de trabajo celebrado por Embajadas y competencia judicial internacional*, en *Revista General de Derecho Europeo*, 2013, n. 29.

⁵⁷ La sentencia viene referida a la relación laboral mantenida entre el Sr. Mahamdia, de nacionalidad argelina y alemana con residencia en Alemania, y el Ministerio de Asuntos Exteriores de la República Argelina, para prestar servicios como de chófer en su Embajada en Berlín, con la singularidad de que en el contrato se incluía una cláusula de sumisión expresa a favor de los tribunales argelinos. Formulada demanda por el trabajador ante los tribunales alemanes, la República Argelina alega excepción de incompetencia por inmunidad de jurisdicción de su Estado y la cláusula de sumisión. Las excepciones son rechazadas por el TJUE, por lo que a la inmunidad se refiere porque la Embajada, como cualquier otra entidad pública, puede actuar *iure gestionis*, y así ocurre cuando celebra contratos de trabajo con personas que no desempeñan funciones que forman parte del ejercicio del poder público, estando comúnmente admitido que dicha inmunidad no tiene un valor absoluto, sino que se reconoce generalmente cuando un litigio se refiere a actos

efecto, la sentencia reseñada proclama sin ningún género de duda la aplicación del Reglamento comunitario – entonces el Reglamento (CE) n. 44/2001 (ahora el Reglamento (UE) n. 1215/2012) – a los pleitos laborales «cuando el tribunal que conoce del asunto comprueb[a] que las funciones ejercidas por ese trabajador no forman parte del ejercicio del poder público o cuando la acción judicial no pueda interferir en los intereses del Estado en materia de seguridad». Ello porque este tipo de relaciones contractuales no son manifestación del *iure imperii* para el que rigen las Convenciones de Viena⁵⁸.

Pero es que además el TJUE se encarga de aclarar, de una parte, que la entrada en estos casos del Reglamento comunitario desplaza el discurrir ordinario de los pactos de sumisión expresa (que por tanto no podrán emplearse para esquivar el foro competente según la norma comunitaria) y, de otra parte, que una Embajada puede asimilarse a un centro de operaciones a efectos de las reglas competenciales para sucursales de terceros Estados, por lo que el hecho de que se trate de una Embajada de un Estado no perteneciente a la Unión Europea no es óbice para la aplicación del Reglamento en el territorio de los Estados de la Unión⁵⁹.

Además, este criterio respecto de los trabajadores de Embajadas ha sido extendido a los empleados de Consulados en la sentencia ZN⁶⁰, siempre que

de soberanía realizados *iure imperii*, pero puede excluirse si la acción judicial tiene por objeto actos realizados *iure gestionis*, que no pertenecen al ámbito del poder público.

⁵⁸ Es muy probable que en la final redacción del Reglamento (UE) n. 1215/2012 en lo que se refiere a la exclusión tantas veces comentada esta sentencia haya influido relevantemente, pues en el Reglamento (CE) n. 44/2001 nada se decía sobre la exclusión del *iure imperii*, que aparece en el vigente.

⁵⁹ Como señala la sentencia, «Al interpretar dichos conceptos de “sucursal”, “agencia” y “cualquier otro establecimiento”, el Tribunal de Justicia ha establecido dos criterios que determinan si una acción judicial relativa a la explotación de una de esas categorías de establecimiento está relacionada con un Estado miembro. En primer lugar, el concepto de “sucursal”, “agencia” y “cualquier otro establecimiento” presupone la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz. Ese centro debe estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz [véase STJUE 18 marzo 1981, asunto 139/80, *Blanckaert & Willems PVBA* c. *Luise Trost*, punto 11]. En segundo lugar, el litigio debe referirse bien a actos relativos a la explotación de dichas entidades, bien a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades [vid. STJUE 22 noviembre 1978, asunto 33/78, *Somafer SA* c. *Saar-Ferngas AG*, punto 13]». Sobre este relevante criterio jurisprudencial, M. GUZMÁN ZAPATER, *Contrato de trabajo celebrado por Embajadas y competencia judicial internacional*, cit.

⁶⁰ STJUE 3 junio 2021, asunto C-280/20, ZN c. *Generalno konsulstvo na Republika Bulgaria v grad Valensia, Kralstvo Ispania*.

concurran los requisitos enumerados en el punto 48 de la citada sentencia *Mahamdia*⁶¹, afirmación, por cierto, que tal resolución hace a propósito del Consulado búlgaro en España. En el siguiente apartado retomaremos esta cuestión.

Despejadas ya las dudas sobre el escaso margen de aplicabilidad de la LO 16/2015 cuando la inmunidad de jurisdicción es alegada por un Estado⁶², queda por ver qué sucede cuando quien pretende esquivar la aplicación de las reglas ordinarias de competencia judicial es una organización internacional. Pues bien, para resolver tal interrogante debe partirse de la literalidad del art. 35.1 de la LO 16/2015, que se encarga de formular los términos de la inmunidad de jurisdicción de este tipo de organizaciones señalando que «En ausencia de acuerdo internacional bilateral o multilateral aplicable, 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. 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».

De lo expuesto resulta, primero que priman, lógicamente, los acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables a la organización en cuestión – suscritos con los Estados integrantes de la misma – para garantizar su adecuado funcionamiento, pudiendo preverse en ellos reglas especiales de gestión de la inmunidad de jurisdicción con alcance general y/o específico

⁶¹ Por analogía, procede considerar que el consulado general constituye un “establecimiento” a efectos del Reglamento (UE) n. 1215/2012, ya que cumple los criterios enunciados por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Más concretamente, como estructura territorial del Ministerio de Asuntos Exteriores, el consulado general se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de dicho Ministerio. El consulado general representa al Ministerio en el Estado receptor; está dirigido por el cónsul general y es apto para asumir de manera autónoma derechos y obligaciones de Derecho civil. De ello se deduce que un consulado puede ser percibido como un centro de operaciones, de conformidad con lo que se ha considerado en los puntos 49 y 50 de la sentencia *Mahamdia*, cit.

⁶² En síntesis, la entrada de la LO 16/2015 y sus incomprensibles excepciones (con el consiguiente juego de la inmunidad de jurisdicción amplia en materia laboral) es absolutamente excepcional y residual, pues impera la aplicabilidad del Reglamento Bruselas I-*bis*. También es de esta opinión O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.*

en materia laboral. Segundo, que la norma estatal (LO 16/2015) sólo se aplicará de no existir dicho acuerdo, y que cuando se aplique en el marco de un pleito laboral la organización en cuestión únicamente podrá alegar la inmunidad de jurisdicción si existe un mecanismo alternativo de solución del litigio. Tercero, que en realidad esta regla especial de inmunidad únicamente se formula para los *miembros del personal de las organizaciones internacionales*, no para el personal español que pueda contratarse en España para prestar servicios laborales comunes (que no merece la consideración de personal de la organización en el sentido estricto del término), para los que, de nuevo, resultará de aplicación el Reglamento (UE) n. 1215/2012, en equivalentes términos a lo dicho para los Estados.

2.3. El retorno al Reglamento Bruselas I-bis en los pleitos laborales del personal ordinario de Embajadas, Consulados y Organizaciones internacionales

Tal como se acaba de explicar, una vez presentada la demanda laboral frente a una Embajada o Consulado extranjero ante los tribunales españoles, el juez nacional sólo podrá descartar la aplicación de las normas de competencia judicial internacional del Reglamento Bruselas I-bis si la contratación en cuestión se llevó a cabo para el desarrollo de labores *del iure imperii*, pues sólo respecto de ellas puede quedar en entredicho la independencia, autonomía e igualdad de los Estados soberanos y justificar el juego de la inmunidad de jurisdicción formulada en las convenciones internacionales (Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961 y Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963)⁶³. Huelga señalar que este planteamiento de partida obliga al tribunal/juez español ante el que se presenta la demanda a llevar a cabo la previa calificación de las tareas laborales del demandante para determinar *prima facie* si pueden considerarse o no *actos de Estado* a efectos competenciales, sin perjuicio de la valoración que luego se pueda hacer de ellas a otros fines. Para llevar a cabo esta tarea de calificación previa el juez ha de estar a la sólida doctrina del TJUE⁶⁴, que partiendo de que por sí sola la función del

⁶³ STJUE 15 febrero 2007, asunto C-292/05, *Eirini Lechouritou y otros c. Dimosio tis Omospondiakis Dimokratias tis Germanias*.

⁶⁴ Como tiene dicho el TJUE «Para determinar si una acción judicial está comprendida o no en el concepto de “materia civil y mercantil” a efectos del artículo 1, apartado 1, del Reglamento n. 1215/2012, y, en consecuencia, en el ámbito de aplicación de dicho Reglamento, procede identificar la relación jurídica entre las partes en el litigio y el objeto de este [...] [vid. STJUE 16 julio 2020, asunto C-73/19, *Belgische Staat y Directeur-Generaal*

empleador no basta para considerar la contratación en cuestión *iure imperii*⁶⁵, y buscando la mayor protección posible de la parte más débil (el trabajador) toma en consideración la finalidad específica de las Embajadas y Consulados a fin de determinar si el contrato tiene por objeto funciones propias de representación estatal⁶⁶, o si, por el contrario, se trata de meros

van de Algemene Directie Controle en Bemiddeling van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie c. Movic BV y otros, punto 37 y jurisprudencia citada]. De este modo, si bien determinados litigios surgidos entre una autoridad pública y una persona de Derecho privado pueden estar comprendidos en el ámbito de aplicación del Reglamento n.º 1215/2012 cuando la acción judicial tenga por objeto actos realizados *iure gestionis*, la situación es distinta cuando la autoridad pública actúa en ejercicio del poder público [vid. STJUE 25 marzo 2021, asunto C-307/19, *Obala i lučice d.o.o. c. NLB Leasing d.o.o.*, punto 63 y jurisprudencia citada]. En efecto, la manifestación de prerrogativas de poder público por una de las partes en el litigio, en virtud de su ejercicio de poderes exorbitantes en relación con las normas aplicables a las relaciones entre particulares, excluye tal litigio del concepto de “materia civil y mercantil”, en el sentido del artículo 1, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 [vid. STJUE 3 septiembre 2020, asunto C-186/19, *Supreme Site Services GmbH y otros c. Supreme Headquarters Allied Powers Europe*, punto 57 y jurisprudencia citada]» (STJUE 21 septiembre 2021, asunto C-30/21, *Nemzeti Ütdíjizetési Szolgáltató Zrt. c. NW*, puntos 25-27).

⁶⁵ Como ha señalado el TJUE, «la finalidad pública de determinadas actividades no constituye, en sí misma, un elemento suficiente para calificarlas como actividades desempeñadas *iure imperii*, en la medida en que no correspondan al ejercicio de poderes exorbitantes en relación con las normas aplicables en las relaciones entre particulares [vid. asunto *Supreme Site Services*, cit., punto 66 y jurisprudencia citada]» (*ibidem*, punto 28).

⁶⁶ Puede recordarse en este sentido lo dicho en la sentencia ZN, cit., en la que se advierte que cuando se plantea un litigio entre una Embajada de un Estado tercero situada en un Estado miembro y sus empleados, hay que tener en cuenta que las funciones de una Embajada, como se desprende del art. 3 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, celebrada en Viena el 18 de abril de 1961, consisten esencialmente en representar al Estado acreditante, proteger sus intereses y fomentar las relaciones con el Estado receptor. En el ejercicio de esas funciones, la Embajada, como cualquier otra entidad pública, puede actuar *iure gestionis* y ser titular de derechos y obligaciones de carácter civil, especialmente a raíz de la celebración de contratos de Derecho privado. Así ocurre cuando celebra contratos de trabajo con personas que no desempeñan funciones que forman parte del ejercicio del poder público (sentencia *Mahamdia*, cit.). Así sucede también, *a fortiori*, cuando se trata de un litigio en el que están implicados un consulado general y una persona que presta servicios en este en forma de trabajo individual en relación con la recepción de documentos en expedientes iniciados en el consulado por nacionales búlgaros, así como con su gestión, prestaciones que no forman parte del ejercicio del poder público y que no pueden interferir con los intereses de la República de Bulgaria en materia de seguridad (véase, en este sentido, la sentencia *Mahamdia*, cit., punto 56). Por consiguiente, concluye la sentencia «un litigio derivado de un contrato de trabajo con una Embajada o un consulado puede estar comprendido en el ámbito de aplicación del Reglamento n. 1215/2012 como materia civil y mercantil. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si este es el caso a la luz de todos los hechos del asunto principal».

actos de gestión ordinaria planteados para el desarrollo de tareas ordinarias (conducción, vigilancia, limpieza, trabajos administrativos, etc.).

Si esa evaluación previa le lleva a pensar que se trata de un contrato ordinario de este segundo tipo, habrá de testar su competencia aplicando las reglas del Reglamento (UE) n. 1215/2012, que le llevarán a buen seguro a la jurisdicción nacional por el juego de los foros especiales laborales. No en vano, el Reglamento en ese ánimo tuitivo expuesto permite al trabajador elegir entre el domicilio del demandado y los *foros laborales especiales*⁶⁷, privilegio que no rige para la demanda inversa, pues el empresario sólo puede demandar al trabajador ante los tribunales del territorio en el que este tenga su domicilio (art. 22.1 del Reglamento). Foros especiales que le consienten demandar al empresario ante los tribunales del lugar: en el que desempeñe habitualmente su trabajo, “desde el cual” lo lleve a cabo, del último lugar en el que lo haya desempeñado o del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que lo empleó si éste no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado (art. 21.1.b)⁶⁸. Por tanto, si se trata de un trabajador que desarrolla habitualmente su actividad para la representación estatal en territorio español, la competencia de nuestros tribunales resultará evidente, notoria e incontestable⁶⁹.

Esta garantizada competencia de nuestros tribunales acontece incluso si se trate de la Embajada o Consulado de un tercer Estado, no perteneciente a la Unión Europea, pues el art. 20.2 del Reglamento dispone que el trabajador que contrate con un empresario que no tenga su domicilio en un Estado de la Unión, pero posea una sucursal, agencia o cualquier otro

⁶⁷ Así se recuerda en la reciente STS 14 septiembre 2021, cit. En general, sobre las razones que llevaron a la incorporación de estas excepciones a la regla general del domicilio del demandado en la normativa comunitaria, B. CAMPUZANO DÍAZ, *Las normas de competencia judicial internacional del reglamento 1215/2012 y los demandados domiciliados fuera de la UE: análisis de la reforma*, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 2014, n. 28, pp. 1-35.

⁶⁸ Sobre la relevancia del lugar en el que el trabajador ha establecido el centro efectivo de sus actividades cuando se quiere concretar cuál es el tribunal competente y el trabajador presta servicios en distintos Estados, puede verse la STJUE 9 enero 1997, asunto C-383/95, *Petrus Wilhelmus Rutten c. Cross Medical Ltd*. En general sobre el juego de estos foros, STS 30 diciembre 2013, rec. 930/2013.

⁶⁹ No pocos autores entienden que la amplitud de la norma comunitaria hace que el juego de las normas nacionales de competencia judicial internacional esté prácticamente excluido. *Vid.* P.A. DE MIGUEL ASENSIO, *op. cit.*; P. WAUTELET, *Clauses d'élection de for et procédures concurrentes. Les innovations du Règlement 1215/2012*, Université de Liège, 2013, p. 5. A modo de ejemplo, la extensión de las reglas de competencia del Reglamento cuando el trabajador es el demandante desplaza en España al art. 25.1 LOPJ, que ofrece posibilidades adicionales para fundamentar la competencia judicial internacional. Curiosamente estas posibilidades si quedarían a disposición de quien demanda a un trabajador domiciliado en un tercer Estado, pues en este caso no se aplica el Reglamento.

establecimiento en un Estado miembro, puede demandarle ante los tribunales de dicho territorio⁷⁰, si el litigio trae causa en la “explotación” de dicha agencia, sucursal o establecimiento⁷¹. Y el TJUE, como ya se dijo, ha mantenido que una Embajada o un consulado puede asimilarse a un centro de operaciones a efectos de las reglas competenciales para sucursales de terceros Estados⁷².

Es más, esta declaración de competencia del juez español podrá producirse aún en el caso de que el trabajador haya suscrito anteriormente un acuerdo de sumisión expresa a favor de los tribunales de otro Estado⁷³, toda vez que, en materia laboral, los acuerdos atributivos de competencia sólo se admitirán si no son una imposición de la parte empresarial (art. 23), bien porque sean posteriores al litigio, bien porque siendo anteriores sea el trabajador el que los invocaba para cimentar la competencia de los tribunales ante los que presenta la demanda⁷⁴.

Similar recorrido argumentativo debe hacerse cuando la demanda del trabajador se dirige contra una organización internacional con oficina o sede en territorio español, pues también para estos casos la jurisprudencia comunitaria mantiene que la inmunidad no tiene un valor absoluto, sino que se reconoce generalmente cuando el litigio se refiere a actos realizados *iure imperii*, no resultando por ende predicable de actos que no pertenecen al ámbito del poder público⁷⁵. Por tanto, también en estos casos el juez español debe llevar a cabo una valoración o calificación previa de la actividad laboral en cuestión a fin de decidir si se trata o no de un trabajo enmarcable en la inmunidad de jurisdicción que el tratado constitutivo de la organización pueda conformar – básicamente reservada a los empleados

⁷⁰ Sobre el juego alternativo de estos foros, P. JUÁREZ PÉREZ, *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial*, Comares, 2002, p. 99.

⁷¹ M.D. ORTIZ VIDAL, *La competencia judicial en el contrato de trabajo internacional: el Reglamento Bruselas I-Bis*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2015, n. 1.

⁷² Asunto *Mahamdia*, cit.; asunto ZN, cit.

⁷³ Téngase en cuenta que si funciona la *prorrogatio fori*, es decir, la sumisión a la competencia del tribunal del foro ya no se suscitará un problema de alegación de inmunidad de jurisdicción.

⁷⁴ Sobre la validez de estos acuerdos de sumisión, asunto *Mahamdia*, cit., STS 30 diciembre 2013, cit., y STS 20 abril 2015, rec. 100/2014. De este modo, los acuerdos atributivos que puede invocar la Embajada o el Consulado son los posteriores al litigio y los que puede invocar el trabajador son estos y los anteriores que le ofrezcan foros competenciales que no estén previstos en la norma en cuestión.

⁷⁵ Sentencia *Supreme Site Services*, cit. *Vid.* también asunto *Rina*, cit., punto 56 y jurisprudencia citada. Lo que también es extensible respecto de las organizaciones de Derecho privado que interactúan en el ámbito público cuando no han recurrido a las prerrogativas de poder público (por ej. respecto de empresas concesionarias de un servicio público).

proprios de la organización –, sucediendo en caso de entender que no lo es que la competencia judicial para conocer del pleito habrá de solventarse mediante la aplicación del Reglamento comunitario en los mismos términos – y con analogía de planteamientos – que para las representaciones estatales en el extranjero⁷⁶, precisamente porque la excepción del art. 1 del Reglamento Bruselas I-*bis* sólo alcanza a los actos *iure imperii*, condición no predicable de la contratación laboral ordinaria y común (salvo contadas y acreditadas excepciones) sea quien sea el empleador, incluso si lo es una organización supraestatal.

Como habrá concluido ya el lector el proceso de selección de la norma rectora de la competencia judicial internacional, en realidad, no es una tarea compleja como pudiera parecer en un principio si se lleva a cabo correctamente, pues supone recalar en la mayoría de los casos que aquí se analizan en el Reglamento comunitario, que despliega mecanismos (foros especiales) más que suficientes para garantizar el conocimiento del pleito por nuestros tribunales cuando es España el lugar de prestación habitual. Sin embargo, como se verá a continuación, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en lugar de emprender este elemental sendero normativo opta incomprensiblemente por transitar veredas sinuosas, que dificultan innecesariamente su propósito de declarar la competencia nacional.

3. Jurisprudencia española reciente sobre el alcance de la inmunidad de jurisdicción en los pleitos sociales frente a Embajadas, Consulados y organizaciones supraestatales

3.1. Alegación de la excepción y control de oficio

Probablemente por la amplitud de la LO 16/2015, que como se acaba de

⁷⁶ Así se dice que «Este criterio jurisprudencial acerca de la inmunidad de jurisdicción de los Estados y de las organizaciones de Derecho privado puede extrapolarse al caso en el que el privilegio basado en la inmunidad es invocado por una organización internacional, con independencia de si se trata de la inmunidad de jurisdicción o de la inmunidad de ejecución. No obsta a esta interpretación la circunstancia de que, a diferencia de la inmunidad de jurisdicción de los Estados, basada en el principio *par in parem non habet imperium* [vid. asunto *Rina*, cit., punto 56 y jurisprudencia citada], las inmunidades de las organizaciones internacionales se confieran, en principio, por los tratados constitutivos de estas organizaciones». Concluyendo que «el simple hecho de que el juez nacional declare tener competencia internacional, en virtud de las disposiciones del Reglamento n. 1215/2012, no menoscaba la protección de la inmunidad invocada, con fundamento en el Derecho internacional, por la organización internacional que es parte de dicho litigio» (sentencia *Supreme Site Services*, cit.).

ver abre la puerta a la alegación de la excepción de inmunidad en los pleitos laborales en demasiados contextos, en los últimos tiempos han proliferado las demandas en las que los Estados y las organizaciones supraestatales invocan esta excepción para esquivar la competencia de los jueces españoles. Prueba de ello es que sólo desde febrero de 2020 el Tribunal Supremo ha tenido que pronunciarse sobre el particular hasta en cuatro ocasiones, cuando en las décadas anteriores eran contadas las sentencias sobre la materia. Nos referimos a la STS 14 febrero 2020, rec. 82/2017, sobre despido de una empleada española de la International Commission for the Conservation of Atlantic Tunas (ICCAT) en España, la STS 29 abril 2021, rec. 2495/2019, respecto del despido de un empleado de la Embajada de la República de Indonesia, y STS 21 y 22 abril 2021, rec. 4123/2018 y rec. 2740/2018, respectivamente, sobre demanda por despido dirigida frente a una empresa domiciliada en España, alegándose la existencia de cesión ilegal entre esta y el European Union Intellectual Property Office (EUIPO)⁷⁷.

⁷⁷ A estos casos que a continuación se analizarán han de sumarse las numerosas sentencias dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia, que han tenido que utilizar similares argumentos para descartar la aplicabilidad de la inmunidad de jurisdicción estatal, por ejemplo, recientemente lo ha hecho la Sala de Madrid en STSJ 21 mayo 2021, rec. 158/2021, en este caso respecto de la Scuola Statale italiana, institución pública del Estado Italiano que depende del Ministerio de Asuntos Exteriores Italiano, y que igualmente alegaba la excepción en liza para evitar el conocimiento por los tribunales españoles del despido de su personal italiano. Resuelve un despido de personal docente, y tras analizar detalladamente la evolución normativa en materia de inmunidad de jurisdicción y la normativa interna, así como la exposición de motivos y articulado de la LO 16/2015, concluye, en relación al art. 10, que se veta la posibilidad de invocar la inmunidad de jurisdicción ante los órganos jurisdiccionales españoles «en los procesos relativos a un contrato de trabajo que haya de ejecutarse en España, cuando el trabajador no ha sido contratado para desempeñar funciones que supongan el ejercicio de poder público, y no se trate de un agente diplomático, según se define en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961; de un funcionario consular o de un miembro del personal diplomático de una misión ante una organización internacional o de una misión especial o en representación de un Estado en una conferencia internacional». Señala dicha Sentencia que «claramente se desprende de este precepto que la inmunidad de jurisdicción no se extiende a las controversias particulares que un empleado del Estado extranjero o de una organización internacional pueda mantener con la misma, cuando su prestación de servicio no entraña el ejercicio de los poderes públicos que a dicha entidad le corresponden, ni se trata tampoco de un funcionario o agente diplomático en los términos antedichos». Pero también pueden encontrarse sentencias en sentido contrario, como la polémica de la STSJ Madrid 558/2020, de 13 de julio, que reconoce la inmunidad de jurisdicción de la Embajada de Brasil en Madrid ante un pleito por despido nulo de un auxiliar administrativo, empleando como principal fundamentación la LO 16/2015, sosteniendo a tal fin que un litigio que eventualmente puede ocasionar la readmisión del trabajador, incurre en una de las excepciones legales a la limitación inmunidad, de forma que el Estado

En todos estos casos las partes demandadas (organizaciones supranacionales y Estados extranjeros) intentaron parapetar tras la inmunidad de jurisdicción su pretensión de sustraer del conocimiento de los jueces españoles las reclamaciones sociales en liza, pese a tratarse de trabajadores domiciliados en España (todos ellos españoles), cuya actividad laboral – claramente ordinaria – se había ejecutado en nuestro territorio. Propósito que en todos los casos fue neutralizado en unidad de doctrina por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, previo recordatorio, por cierto, de que las cuestiones competenciales de este calado no han de someterse al estricto juicio de contradicción⁷⁸.

Ahora bien, el acierto del sentido del fallo en las cuatro resoluciones antes señaladas no es óbice para que, como ya adelantábamos, se eche en falta en ellas el argumento de la inaplicación de la norma nacional – nos referimos a la LO 16/2015 –, que como se acaba de explicar cede, con carácter general, frente al Reglamento (UE) n. 1215/2012. Ello porque la entrada de esta norma comunitaria, y con ella de la jurisprudencia que la interpreta, hubiese facilitado en extremo la resolución de los pleitos, toda vez que el TJUE se muestra contundente a la hora de reconducir a sus justos términos

de Brasil puede evitar el enjuiciamiento del asunto por los tribunales laborales españoles. Un interesante comentario de esta sentencia puede encontrarse en P. JUÁREZ PÉREZ, *Los difusos contornos de la inmunidad de jurisdicción en el ámbito del contrato individual de trabajo (STSJ de Madrid de 13 de julio de 2020)*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2021, n. 2, pp. 806-818.

⁷⁸ *Id.*, en este sentido, STS 30 diciembre 2013, cit.; STS 18 mayo 2016, rec. 3951/2014; STS 16 enero 2018, rec. 3876/2015; STS 24 enero 2019, rec. 3450/2015. También la competencia funcional de la Sala: STS 20 septiembre 2018, rec. 4065/2016; STS 25 septiembre 2018, rec. 3666/2016; STS 18 octubre 2018, rec. 3899/2016; STS 28 noviembre 2018, rec. 2155/2016; STS 18 diciembre 2018, rec. 4261/2017; STS 20 diciembre 2018, rec. 3937/2016; STS 9 enero 2019, rec. 4029/2016; STS 15 enero 2019, rec. 3279/2016; STS 23 enero 2019, rec. 186/2017; STS 2 abril 2019, rec. 3938/2016. No sucede lo mismo con la competencia territorial, que no puede ser apreciada de oficio al margen de la contradicción (por todas, STS 18 septiembre 2004, rec. 4988/2002; STS 30 septiembre 2004, rec. 2141/2003; STS 5 octubre 2004, rec. 1163/2003; STS 6 octubre 2004, rec. 2140/2003; STS 21 octubre 2004, rec. 4546/2002; STS 4 noviembre 2004, rec. 4506/2002; STS 26 noviembre 2004, rec. 362/2003; STS 10 mayo 2006, rec. 1015/2005); la manifiesta falta de jurisdicción (STS 14 mayo 2008, rec. 1671/2007; STS 23 julio 2009, rec. 1029/2008), o la cosa juzgada (STS 21 noviembre 2000, rec. 2856/1999 y rec. 234/2000; STS 30 diciembre 2013, cit.; STS 1º junio 2016, rec. 3241/2014; STS 20 diciembre 2016, rec. 3194/2014; STS 4 mayo 2017, rec. 1201/2015; STS 4 octubre 2017, rec. 3273/2015; STS 14 diciembre 2017, rec. 1409/2016; STS 1º marzo 2018, rec. 1422/2016; STS 22 marzo 2018, rec. 3491/2015), especialmente en el caso de la cosa juzgada colectiva *ex art.* 160.5 LRJS (por todas, STS 8 febrero 2018, rec. 426/2016; STS 3 julio 2018, rec. 800/2015; STS 2 octubre 2018, rec. 3074/2014 y rec. 3696/2017; STS 16 octubre 2018, rec. 1526/2017 y rec. 2117/2017). También se ha dicho respecto del derecho fundamental al juez imparcial (STS 3 marzo 2015, rec. 1635/2012; STS 21 febrero 2018, rec. 920/2016).

la inmunidad de jurisdicción en la esfera laboral. La decisión del Alto Tribunal de no transitar sin más por el Reglamento le obliga a evaluar innecesariamente el alcance de la excepción de competencia prevista en la LO 16/2015, que ya hemos dicho excede, con mucho, la concepción de la inmunidad de jurisdicción tal como se ha venido entendiendo en los últimos tiempos.

3.2. Los argumentos jurisprudenciales para acotar el alcance de la excepción de inmunidad de jurisdicción

Trabajadores de Embajadas extranjeras. STS 29 abril 2021, rec. 2495/2019

Huelga señalar que no era la primera vez que el Tribunal Supremo se pronunciaba sobre la competencia de los tribunales españoles para el conocimiento de demandas presentadas por trabajadores de Embajadas extranjeras en territorio español. Pero los escasísimos precedentes existentes eran francamente remotos, siendo la STS 29 abril 2021, rec. 2495/2019, la primera que se dicta en la materia tras la promulgación de la LO 16/2015⁷⁹. En ella se declara la competencia de los tribunales españoles para conocer de la demanda de despido formulada por un empleado de la Embajada de la República de Indonesia, de nacionalidad española y domicilio en España, que había sido contratado para llevar a cabo las tareas y las funciones administrativas de la Agregaduría Comercial de la señalada Embajada en Madrid, así como para mantener diariamente de manera activa

⁷⁹ Particularmente significativa es la STS 6699/1986, cit., que se pronuncia sobre una reclamación presentada por una trabajadora de la Embajada de la República Sudafricana en España. En dicha resolución se recuerda que la inmunidad sólo alcanza a los los “*acta iure imperii*”, no a los “*acta iure gestionis*”, señalando que al caso no le son de aplicación los arts. 31 y 43 de los Convenios de Viena de 18 de abril de 1961 y de 24 de abril de 1963, a los que se adhirió España, ya que únicamente otorgan inmunidad a los Agentes Diplomáticos y Consulares extranjeros a título personal y no al Estado que representan, al que sólo podrá extenderse la inmunidad absoluta en aplicación de una doctrina consuetudinaria caída en desuso. Todo lo cual le lleva a la aplicación del derecho interno para declarar la competencia de la jurisdicción nacional. Este mismo criterio se había empleado ya para declarar la competencia de los tribunales españoles en la STS 508/1986, de 2 de febrero, respecto de un trabajador de la Embajada de Guinea Ecuatorial en España, empleado como conductor. En sentido contrario se había pronunciado la sentencia 8 noviembre 1979 (RJ 1979\3975), respecto de una secretaria española de la Embajada de Kuwait en España en aplicación el Convenio de Viena y de la inmunidad de los agentes diplomáticos. Paralelamente se ha pronunciado, en términos equiparables, la Sala sobre la inmunidad de ejecución de Embajadas en STS 25 junio 2012, cit., STS 15 noviembre 2017, rec. 2973/2015, y la de error judicial, STS 22 junio 2009, rec. 6/2008.

la higiene/pulcritud del inventario de la oficina y ayudar en las actividades organizadas por la Embajada, a cambio de un salario mensual de 900 €⁸⁰. El recurso se plantea formulando como cuestión litigiosa el alcance del art. 10 de la LO 16/2015, cuyo apartado 2 prevé, como se recordará, como excepción a la inoperatividad de la inmunidad jurisdiccional de los pleitos laborales aquellos en los que «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*»⁸¹.

En concreto, se discute si para la aplicación de la inmunidad de jurisdicción contemplada en el art. 10.2.c de la LO 16/2015 basta con la invocación de que el proceso menoscaba los intereses de seguridad del Estado extranjero, o si es preciso que exista algún indicio, prueba o justificación acreditativa de dicha circunstancia⁸². La sentencia de casación llega al convencimiento de que es necesaria esa justificación específica, inexistente en el caso de autos.

Es cierto que la Sala inaugura su razonamiento aludiendo a la jurisprudencia comunitaria sobre la materia – asunto *Mabamdia* –, que a su vez insiste en la aplicación del Reglamento comunitario a este tipo de pleitos (reclamaciones laborales del personal de embajadas) y en aplicación de su doctrina – que reproduce, en lo relativo a la distinción entre los actos *iure imperii* y los *iure gestionis* – concluye afirmando que «es claro que sería competente la jurisdicción española, toda vez que una actividad administrativa de un trabajador [...] está totalmente alejada de funciones *iuris imperii*». Pero tras esta afirmación la Sala, en lugar de proseguir por la misma

⁸⁰ Consta que cierto día el actor no pudo acceder a su puesto de trabajo, sin que conste que hubiese tenido lugar ninguna comunicación formal de cese en su puesto de trabajo o despido. Ante tal circunstancia, demandó por despido, alegando la Embajada inmunidad de jurisdicción, rechazada en instancia (con declaración de la improcedencia del despido y el reconocimiento de la correspondiente indemnización a favor del trabajador) y estimada en suplicación mediante la STSJ Madrid 1º abril 2019, rec. 47/2019, que declara la falta de competencia de los Tribunales españoles del orden social de la jurisdicción. Esta resolución es la que casa y anula la que es objeto de comentario en estas líneas.

⁸¹ En este caso se había producido dicha comunicación con alegación de que el trabajador había tenido acceso en el ejercicio de sus funciones a información confidencial, cuya difusión en el marco del pleito laboral podía poner en grave peligro la seguridad de Indonesia y de la Embajada. La Sala de suplicación había entendido que esta comunicación oficial no se encontraba sometida a ningún rigor probatorio, por lo que la mera constatación de su emisión servía para que resultase de aplicación lo recogido en el transcrito art. 10.2.c de la LO 16/2015.

⁸² La Sala no entra, por falta de contradicción, en el segundo motivo alegado, sobre si puede considerarse autoridad competente para la emisión de la nota verbal, a los efectos de lo recogido en el art. 10.2.d de la LO 16/2015, al propio Embajador de la República de Indonesia en España.

línea, de prioritario examen del Derecho de la Unión Europea y de su aplicación al supuesto enjuiciado, para así buscar exclusivamente en él la solución y conforme a ella proclamar la competencia de los tribunales nacionales, desplaza a renglón seguido ese inicial y adecuado enfoque normativo de la cuestión y se vuelca en examinar la infracción denunciada en el recurso, iniciando el proceso discursivo con la afirmación de que «el problema que se plantea no es otro que la previsión del art. 10.2.d) Ley Orgánica 16/2015, en cuanto dice lo siguiente [...]: el Estado extranjero podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción en los procesos a los que dicho apartado se refiere, en los siguientes supuestos: [...] 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»⁸³.

Con tal planteamiento, la sentencia parece olvidar la primacía que corresponde a la normativa comunitaria y el carácter «vinculante y directamente aplicable» que expresamente se atribuye a los Reglamentos en general (art. 288 TFUE) y en particular al Reglamento (UE) n. 1215/2012 (considerando 6 y art. 81). No cabe duda que la Sala debiera haber examinado la cuestión que el recurso planteaba (menoscabo de la seguridad del Estado, como circunstancia enervante de la general inaplicación de la inmunidad de jurisdicción a los pleitos en materia laboral), primordial y completamente desde la óptica de la prioritaria aplicación del Derecho de la Unión Europea, donde efectivamente la cuestión tiene cumplida respuesta, precisamente en la interpretación que el TJUE ha hecho del Reglamento en el asunto *Mahamdia*, con el que estrena su argumentación la propia sentencia ahora glosada.

Nótese que decimos que el estudio a realizar debiera haber sido “completamente” desde la óptica comunitaria, siendo así que por su naturaleza el Reglamento es, como se ha dicho, directamente aplicable, sin necesidad de desarrollo legislativo nacional⁸⁴, que además en el caso de la

⁸³ Advierte la Sala que analizando comparativamente el precepto de la LO y el art. 11 de la Convención de Naciones Unidas (ya hemos dicho que aún no vigente), la única diferencia entre ambos textos es que en la norma internacional corresponde determinar que el proceso puede menoscabar la seguridad del Estado corresponde al Jefe del Estado, al Jefe de Gobierno o al Ministro de Asuntos Exteriores, mientras que la Ley nacional se limita a que se comunique por una autoridad competente. Concluyendo que, «En el caso, la Embajada es evidentemente autoridad competente para la comunicación a que se refiere el art. 10.2 d) de la L.O. 16/2015, y es lo que ha hecho, con independencia de que lo sea o no para decidir, lo cual no se cuestiona».

⁸⁴ Según la jurisprudencia comunitaria ello significa que los Reglamentos no sólo no requieren que los Estados miembros efectúen un posterior desarrollo normativo, sino que incluso rige – como regla general y salvo que expresamente se disponga lo contrario

LO 16/2015 es claramente contrario en algunos puntos al sentido y fin último de la norma comunitaria. Pues bien, actuando bajo este obligado parámetro, la Sala debiera haber advertido que la propia jurisprudencia de la Unión Europea, interpretando el Reglamento de competencia judicial internacional (sentencia *Mahamdia*), admite que «teniendo en cuenta el contenido de dicho principio de Derecho internacional consuetudinario sobre la inmunidad jurisdiccional de los Estados [*par in parem non habet imperium*], ha de considerarse que éste no se opone a la aplicación del Reglamento n. 44/2001 en un litigio como el principal [...] cuando el tribunal que conoce del asunto compruebe que las funciones ejercidas por ese trabajador no forman parte del ejercicio del poder público o cuando la acción judicial no pueda interferir en los intereses del Estado en materia de seguridad» (punto 56).

Así las cosas, el examen que la Sala IV del Tribunal Supremo hace del art. 10.d de la LO 1212/2015 únicamente cobraría justificación – tras destacar la doctrina comunitaria sentada en el apartado 56 ya citado – si se entendiese que el precepto de nuestra ley actúa como mera aclaración y concreción de un mandato comunitario, en concreto el referenciado en la sentencia *Mahamdia* sobre la posible admisión de la inmunidad de jurisdicción en el ámbito laboral cuando la actividad en cuestión interfiere «en los intereses del Estado en materia de seguridad», expresión en exceso parca que puede auxiliarse de concreción en la norma doméstica⁸⁵. Algo similar cabe decir

(STJUE 27 septiembre 1979, asunto 230-78, *SpA Eridania-Zuccherifici nazionali y SpA Società italiana per l'industria degli zuccheri c. Ministro per l'industria, il commercio e l'artigianato y SpA Zuccherifici meridionali*), con ciertas matizaciones – la proscripción de medidas nacionales de recepción o reproducción, prohibiéndose no ya adoptar disposiciones internas que afecten al alcance del propio Reglamento, sino incluso establecer normas de interpretación obligatorias para su aplicación (STJUE 18 febrero 1970, asunto 40-69, *Hauptzollamt Hamburg-Oberelbe c. Firma Paul G. Bollmann*), aunque se admitan cuando sean estrictamente necesarias, pero excluyendo siempre «las eventuales disposiciones legislativas nacionales que pretendan transformar en Derecho nacional una norma de Derecho comunitario» (STJUE 10 octubre 1973, asunto 34-73, *Fratelli Variola S.p.A. c. Amministrazione italiana delle Finanze*). En definitiva, se ha dicho que «el Tribunal de Justicia no condena tal práctica en sí misma considerada, sino determinados efectos que de ella podrían derivarse, perjudicando la correcta aplicación del Derecho europeo» y «si bien con carácter general cabe afirmar la prohibición de cualquier modalidad de recepción o prohibición, habrá que estar en última instancia al caso concreto para ver si efectivamente pueden producirse tales consecuencias nocivas para la uniformidad del ordenamiento europeo». En este sentido, R. ALONSO GARCÍA, *Sistema Jurídico de la Unión Europea*, Civitas, 2014, p. 159. Consecuencias nocivas que en presente caso resultan inexistentes, habida cuenta de que hay plena coincidencia entre la prescripción del art. 10.2.d de la LO 1212/2015 y el mandato del TJUE.

⁸⁵ Pero en el bien entendido de que lo que se aplica no es la norma doméstica – en el caso

respecto de la traída a colación que la sentencia hace de la citada STEDH 23 marzo 2010, interpretativa en la que interpretando el art. 11.2.d de la Convención de Naciones Unidas, se concluye que no basta con la mera alegación de que se tuvo acceso a información o documentos para cumplir lo dispuesto en el precepto, sino que es exigible la concurrencia de circunstancias objetivas que permitan inferir la concurrencia de riesgos de seguridad por la celebración del proceso⁸⁶. La cita no era necesaria, aunque hubiese sido alegada por la parte⁸⁷, porque la cuestión de la competencia se aprecia de oficio al margen de la posición de las partes y la solución en este caso venía dada ya por el Derecho de la Unión Europea, que era directa y exclusivamente aplicable, por lo que sólo habría de servir *ex abundantia* de la doctrina sentada por el TJUE, dado que la misma se ajusta en todo al Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En suma, tanto la valoración de la norma nacional como la reproducción de la jurisprudencia del TEDH únicamente es admisible si se emplea como complemento o refuerzo de la jurisprudencia comunitaria de interpretación del Reglamento Bruselas I-*bis*, lo que, no debe negarse, al fin y a la postre genera más confusión que claridad, pues tanto la LO 16/2015 como la

la LO 1212/2015 –, sino el Reglamento de la UE y su complemento de la jurisprudencia del TJUE.

⁸⁶ Esta sentencia resuelve la demanda n. 15869/2002, cit. También en este caso se trataba de una trabajadora de una Embajada (Polonia), que prestaba servicios en otro Estado (Lituania) como administrativa. El Tribunal Supremo la trae a colación porque interpreta el art. 11.2.d de la Convención de Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y sus bienes, que contiene una regulación sustancialmente coincidente al permitir hacer valer la inmunidad en los procesos de despido o rescisión de contrato de una persona cuando dicho proceso «menoscabe los intereses de seguridad» (art. 10.2.d) o «menoscabe los intereses de seguridad de este Estado» (art. 11.2.d). En ambas disposiciones se utiliza el término «intereses de seguridad del Estado extranjero» como excepción al principio general de inexistencia de inmunidad jurisdiccional en los procesos derivados del contrato de trabajo.

⁸⁷ Ciertamente, la doctrina sentada por el TEDH había sido denunciada como infringida, y de otro que el art. 6 del Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007, había dispuesto la adhesión al Convenio Europeo para la Salvaguarda de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), y con ello admitido la introducción de un control judicial externo – el del TEDH – en materia de derechos fundamentales, tanto respecto de la actividad normativa de la propia Unión Europea cuanto de la aplicación del Derecho comunitario por los propios Estados miembros, lo que a la postre comportaría no crear una relación de dependencia entre el TJUE y el TEDH, pero sí – respecto de los derechos consagrados en el Convenio – la sumisión al criterio del TEDH, siquiera por razón de especialización. Por estas razones, aunque el proceso de adhesión esté en nueva fase de negociaciones desde el año 2019 (pese a la oposición manifestada por el TJUE en su dictamen 2/2013, de 18 de diciembre de 2014, reiterando así la postura ya manifestada en el dictamen 2/1994, de 28 de marzo de 1996).

Convención de Naciones Unidas que el TEDH interpreta exceden con mucho los límites a la inmunidad de jurisdicción en el ámbito laboral que pretende la norma comunitaria. Precisamente por ello, probablemente, hubiese resultado más acertado solventar sin más la cuestión aplicando la jurisprudencia comunitaria tantas veces señalada, pues al final este proceder de la Sala termina llevándola a la improcedente conclusión de examinar su competencia en atención a las disposiciones que sobre la materia competencial se hacen en la LOPJ (arts. 9.1, 21 y 25), que claramente resultan inaplicables, en la Convención de Naciones Unidas sobre inmunidad de los Estados y sus bienes (art. 11), que ni tan siquiera ha entrado en vigor, y en el art. 10.2.d de la LO 16/2015, que puede colisionar con la propia jurisprudencia comunitaria. Dicho de otro modo, las consideraciones de la Sala añaden más opacidad y confusión a una materia que ya de por sí no está privada de ella, al no destacarse con mínima claridad la disposición normativa de aplicación, esto es: el Reglamento Bruselas I-*bis*, en la interpretación dada por el TJUE.

De otra parte, a pesar de la confusión normativa por la que discurre el hilo argumental de la Sala, su decisión de fondo resulta del todo adecuada, pues es precisamente aquella exigencia de cierta acreditación de la existencia de riesgos para la seguridad del Estado acreditante, no probada en el caso de autos, la que le lleva a la acertada convicción de que se trata de un trabajador ordinario para el que no puede jugar la inmunidad de jurisdicción⁸⁸. En este punto recuerda la jurisprudencia nacional sobre la consideración de los actos de *iure imperii*⁸⁹, para concluir que, conforme a ella, «la inmunidad de jurisdicción a que se refiere la norma cuestionada, no alcanza las controversias que pueda mantener con sus empleados de nacionalidad española, contratados para prestar servicios en puestos de trabajo, que no

⁸⁸ Como sostiene la sentencia, «la excepción, contemplada en el art. 10.2.d, está referida – como se ha dicho – al proceso de impugnación del despido, debiendo explicarse razonablemente, dada su naturaleza excepcional, de qué modo el proceso de impugnación de un despido de un trabajador administrativo puede poner en riesgo la seguridad del Estado de Indonesia. Nada de ello se constata en el presente caso».

⁸⁹ Así se rememora lo dicho en la STS 14 febrero 2020, rec. 82/2017, que a su vez recuerda la doctrina constitucional sobre el alcance de la inmunidad del personal diplomático, advirtiendo que la finalidad de la inmunidad de jurisdicción no es otra que la de garantizar los principios de igualdad soberana de los Estados y de cooperación pacífica, de lo que sigue la consecuencia de que un Estado soberano no puede, en principio, someter a otro Estado sin su consentimiento a la justicia de sus Tribunales. En este punto la sentencia ahora comentada insiste en la especial relevancia que cobra a tales efectos aquella distinción entre actos “*iure imperii*” y actos “*iure gestionis*”, en tanto que solo los primeros afectan realmente a la soberanía del Estado extranjero, tal como ya se señaló en la STS 25 junio 2012, cit. *Vid.* también STS rec. 195/2017, cit., rememorando la STC 107/1992, cit., STC 292/1994, cit., y STC 18/1997, cit.

suponen el ejercicio del poder público que como *ius imperii* le corresponde para el desarrollo de sus objetivos, en la medida en que se trata de meros litigios particulares que no tienen la menor incidencia en el normal desempeño de las funciones y tareas de carácter internacional que constituyen el objetivo de su actuación».

Estamos de acuerdo con la valoración del caso en cuanto a que el trabajador de autos, contratado para llevar a cabo funciones administrativas, de mantenimiento diario de la higiene y pulcritud del inventario de la oficina y colaboración en las actividades organizadas por la Embajada, es un empleado absolutamente ordinario, sin que la Embajada sobre quien pese la carga probatoria haya desplegado prueba válida alguna en sentido contrario. En efecto, no consta que el trabajo tuviese carácter confidencial y menos aún, que afectase a la seguridad de Indonesia y de su Embajada en España, a la que correspondía la carga de probar en el proceso que el demandante ocupaba un puesto de trabajo que implicaba el ejercicio de funciones de tal naturaleza. Ciertamente en la comunicación de la Embajada se hace constar que «por conocer perfectamente nuestro idioma se ha contado con sus servicios en asuntos varios de la agregaduría comercial que implicaban el conocimiento de documentos y cuestiones relevantes que pudieran afectar a la seguridad de Indonesia y a su embajada en España». Pero, como acertadamente señala la sentencia, ello no es más que una mera alegación para intentar justificar la entrada de la excepción competencial, que no se acompaña de elemento objetivo de apoyo alguno.

En resumen, aunque la sentencia de casación que comentamos inicia su *iter* argumental por el adecuado cauce de la jurisprudencia comunitaria y con todo acierto excluye de entrada de la inmunidad de jurisdicción reservada tan sólo los *acta iure imperii* – entre los que obviamente no se hallaba el supuesto enjuiciado –, posteriormente en un inexplicable quiebro argumentativo, se deja llevar por el tenor del recurso y prescinde del examen de aquel derecho de la UE a la hora de resolver concretamente la excepción que se argumentaba (la seguridad del Estado empleador, como enervante de la competencia jurisdiccional general en los *acta iure gestionis*), dejándose arrastrar por la formal denuncia de infracción normativa (art. 10.2.d, LO 16/2015) y no gestionando correctamente la vinculante legislación comunitaria, que igualmente daba respuesta a la cuestión, siquiera fuese por la vía complementaria de la jurisprudencia del TJUE (*vid.* el citado asunto *Mahamdia*).

Con independencia de la confusión de la normativa aplicable en la que la sentencia incurre, y como colofón de este comentario a la STS 29 abril 2021, se ha de señalar que a pesar de que la resolución glosada alaba el pretendido propósito de la norma estatal – LO 1212/2015 – de clarificar el alcance de

la inmunidad de jurisdicción para proteger mejor los intereses de los empleados de Embajadas y Consulados⁹⁰, lo cierto y verdad es que una lectura acompañada del Reglamento comunitario con la jurisprudencia que lo interpreta, viene a garantizar de un modo mucho más eficaz y sencillo esa pretensión tutelar. Es más, gran parte de las previsiones de la LO se presentan *prima facie* contrarias al Derecho Comunitario – y por lo tanto inaplicables –, cuando en concreto proclama que el Estado extranjero podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción en los procesos laborales «Cuando el proceso tenga por objeto la contratación, la renovación del contrato o la readmisión del trabajador; [...] 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; [...] 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».

De todas formas, la “reticencia” que en ocasiones se aprecia en nuestra jurisprudencia a la hora de solventar las cuestiones de competencia judicial internacional, prescindiendo de resolverlas mediante la directa y exclusiva aplicación de la norma que nos obliga prioritariamente (en el caso, el Reglamento (UE) n. 1215/2012) y de la jurisprudencia que la interpreta, para centrar la resolución en nuestra genuina normativa interna, no sólo se presenta desacorde con nuestros compromisos europeos, al soslayar la primacía del Derecho comunitario, sino que – como más arriba ya se indicó – igualmente resulta distorsionadora en sumo grado, al sembrar dudas sobre la normativa a aplicar, contribuyendo así a crear zonas oscuras en materias – como la ahora tratada – que ya de por sí presentan una compleja temática e intrincada legislación reguladora.

Trabajadores españoles que prestan servicios para organizaciones internacionales con sede en España. STS 14 de febrero de 2020, rec. 82/2017

Hemos venido reiterando a lo largo de las líneas precedentes que la inmunidad de jurisdicción que se predica de los Estados no tiene exactamente el mismo fundamento – ni ubicación normativa – en el caso

⁹⁰ Se reproduce a continuación el párrafo que así lo mantiene: «Como expone el preámbulo de la LO 16/2015, son justamente estas razones las que han llevado al legislador a regular tan compleja materia, con la declarada intención de establecer con mayor nitidez los límites de la inmunidad de jurisdicción y ejecución, con la instauración de unas reglas más claras y concluyentes a tal respecto, a la vez que *más acorde a la necesidad de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva del personal de las Embajadas, consulados y organizaciones internacionales, en las controversias que puedan mantener con sus empleadores*».

de las organizaciones supraestatales. En estos casos, aunque el propósito de la excepción sea análogo al de los Estados, su alcance y contenido concreto ha de buscarse en los acuerdos de constitución y funcionamiento y en los llamados acuerdos de sede suscritos entre la organización y cada uno de los Estados integrante para viabilizar el establecimiento de una sede en el territorio correspondiente, en este caso el español. Así ha quedado evidenciado en la STS de 14 de febrero de 2020, rec. 82/2017, que resuelve el recurso de casación unificadora derivado de la inicial demanda formulada por una trabajadora española contra su empleadora, la ICCAT.

En concreto, la trabajadora demandante había sido contratada inicialmente por la ICCAT en 1985 para prestar servicios en su sede en España como telefonista recepcionista; en 1987 firmó un contrato temporal prorrogable por seis meses, renovado, en calidad de personal contratado por tiempo indefinido. En 1994 fue clasificada como funcionaria en la categoría de servicios generales pero para continuar desempeñando las mismas tareas y funciones que había venido desarrollando como personal contratado. A la fecha del pleito ostentaba la categoría profesional de auxiliar administrativa, sin ocupar cargo diplomático de ningún tipo, y su pretensión judicial era extinguir indemnizadamente la relación de servicios conforme al art. 50 ET. Pretensión frente a la que la Organización opone la inmunidad de jurisdicción alegando el alcance absoluto de esta conforme al Convenio de Sede suscrito entre el Estado español y la ICCAT de 29 de marzo de 1971, al art. 35.1 de la LO 16/2015⁹¹ y al carácter funcional de la relación de la demandante⁹².

⁹¹ El juzgado de lo social dictó auto en el que acogió la excepción de inmunidad de jurisdicción invocada por dicha organización internacional, y declaró la falta de jurisdicción de los órganos judiciales españoles para conocer del litigio, por entender que corresponde al Tribunal Administrativo de la OIT o al Tribunal Administrativo de Naciones Unidas. En suplicación se estima el recurso de la trabajadora y se declara que la inmunidad de jurisdicción no resulta aplicable al caso, pues del art. 35.1 de la LO 16/2015 se desprende que al tratarse de un proceso del ámbito laboral que afecta a un miembro de dicha organización internacional, esta no puede hacer valer la inmunidad porque no acredita disponer de un mecanismo alternativo de resolución de esta clase de controversias con su propio personal, por lo que el privilegio de la inmunidad jurisdiccional debe ceder en favor de la jurisdicción del Estado receptor al no estar en juego un acto de *ius imperii* de la organización internacional, sino tan solo una cuestión ordinaria de *ius gestionis*.

⁹² Ante tal planteamiento la sentencia, previo recordatorio del carácter de orden público (sustraído de la exigencia de contradicción) de la cuestión competencial, entiende que procede el estudio conjunto de los tres motivos formulados, toda vez que todos ellos confluyen en el común de la procedencia o no de estimar la inmunidad de jurisdicción, ya sea con base en el Convenio de Sede (primer motivo), ya tenga fundamento en el art. 35.1 de la LO 16/2015 (segundo motivo), ya derive de la consideración de la trabajadora como funcionaria (no laboral) de la ICCAT (tercer motivo).

Como no podía ser de otro modo, el punto obligado de partida para la resolución del pleito es la consideración de la organización en cuestión y la averiguación de su régimen jurídico y de las normas que le resultan aplicables, lo que exige la navegación por sus Estatutos reguladores. En este sentido, es imprescindible recordar que la ICCAT es una organización internacional con sede en Madrid, que fue constituida con la firma del Convenio Internacional para la conservación del atún del Atlántico el 14 de mayo de 1966, en la conferencia de Rio de Janeiro convocada bajo los auspicios de la Food and Agriculture Organization de las Naciones Unidas (FAO), por parte de los 17 países originariamente integrantes de la misma, que fue ratificado por España mediante Instrumento de 6 de marzo de 1969⁹³. En 1971 nuestro país ratificó el Convenio de Sede entre el Estado español y la ICCAT, que establece en su art. 11: «La Comisión Internacional para la Conservación del Atún Atlántico, sus bienes y haberes, dondequiera que se hallen, disfrutan de la inmunidad de jurisdicción, salvo en la medida en que la Comisión renuncie expresamente a ella en un caso determinado o si esta renuncia resultare de las cláusulas de un contrato. Queda entendido, sin embargo, que se necesitará una nueva renuncia para las medidas de ejecución».

Pues bien, a entender de la Sala el precepto reproducido no puede sustentar la pretensión de autos, toda vez que únicamente reconoce inmunidad a favor de la ICCAT, lo que no alcanza a las controversias que pueda mantener con sus empleados de nacionalidad española, contratados para prestar servicios en puestos de trabajo de carácter puramente asistencial y técnico, que no supongan el ejercicio del poder público que como *ius imperii* le corresponde para el desarrollo de sus objetivos, «en la medida en que se trata de meros litigios particulares que no tienen la menor incidencia en el normal desempeño de las funciones y tareas de carácter internacional que constituyen el objetivo de su actuación». Se recuerda, en tal sentido, que pesa sobre la organización la prueba, en su caso, de que la demandante ocupaba un puesto de trabajo que implicase atribuciones propias del poder público de la organización. Prueba no ofrecida en el caso de autos, ni tan siquiera de modo indiciario⁹⁴.

Esta convicción de inaplicación al caso de la norma reguladora de las

⁹³ En BOE, 22 abril 1969.

⁹⁴ Como aclara la sentencia, el hecho de que la demandante deba necesariamente estar acreditada como personal contratado por una organización internacional en el registro existente a tal efecto en el Ministerio de Asuntos Exteriores, no supone la atribución de ningún tipo de función especial que implique el ejercicio de poder público, sin que conste que se trate de una de las personas incluidas en la lista del cuerpo diplomático y consular acreditado en España al que esa misma documentación se refiere.

relaciones entre la organización y el Estado español, lleva a la Sala a testar la posibilidad de resolución del caso *ex art. 35, LO 16/2015*, que como se recordará regula el privilegio que nos concita respecto de los pleitos laborales formulados frente a organizaciones internacionales exigiendo para su posible alegación la acreditada disposición de un mecanismo alternativo para la resolución de las controversias con *su personal*⁹⁵. Mecanismo alternativo inexistente en este caso. No en vano, los Estatutos y el Reglamento de la ICCAT regulan el régimen jurídico de aplicación a su personal, con indicación expresa de que, «Para aquellas cuestiones no previstas de manera específica en estos Estatutos y Reglamento del Personal de ICCAT, *podrían aplicarse subsidiariamente* los Estatutos y Reglamento del Personal en vigor de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)» (art. 44). Aunque el acuerdo de colaboración entre la FAO y la ICCAT (1973) nada prevé sobre cuestiones de personal o resolución de controversias. Es cierto que para la FAO el Acuerdo de Sede firmado con nuestro país dispone mecanismos judiciales de resolución de conflictos del personal de esta organización⁹⁶, pero no consta que la ICCAT esté incluida entre los Organismos Especializados de la ONU, ni entre los Fondos, Programas y Agencias especializadas afiliadas al sistema de Naciones Unidas, ni que haya suscrito con Naciones Unidas un acuerdo para someter a aquellos instrumentos judiciales específicos las controversias con su personal⁹⁷. Y la remisión contenida en la normativa

⁹⁵ Nótese, a este respecto, que en último término la sentencia descarta la consideración de la trabajadora en cuestión como “funcionaria” de la organización en el sentido que en nuestro país se atribuye a esa condición. Aunque la cuestión no parece clave en la medida en que no puede entenderse que exista un mecanismo alternativo de solución de conflictos para el personal de la organización, sea cual sea su condición, resulta de interés el análisis que la sentencia hace sobre las diferentes concepciones de empleados que pueden barajarse a estos efectos, especialmente porque precisamente la condición de laboral de la actora es la que lleva a la aplicación de las reglas de competencia en materia laboral, lo que no arrojaría el mismo resultado de ser una prestación de servicios regida por el Derecho administrativo.

⁹⁶ En efecto, el Acuerdo Marco de Sede firmado entre el Reino de España y la FAO de 4 de abril de 2013 (en *BOE*, 29 abril 2013), que regula el Estatuto jurídico de aplicación a la sede de dicha organización internacional, dispone en su art. 23.4 que «Toda controversia que surja entre la Oficina de la FAO en España y los miembros de su personal se arreglará conforme a las disposiciones del Manual Administrativo de la FAO. Todos los miembros del personal podrán, si así lo desean y para los casos previstos en el Manual Administrativo de la FAO, solicitar el procedimiento de conciliación. Los funcionarios podrán además interponer un recurso ante el Comité de Apelaciones de la Organización en primera instancia y ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo o el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, según el caso, en última instancia».

⁹⁷ Por lo que no puede aplicársele el Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones

interna de la ICCAT sobre la subsidiaria aplicación de los Estatutos de la FAO, no es en modo alguno automática e incondicionada, sino que se le atribuye una naturaleza puramente potestativa, con la que parece dejarse al unilateral arbitrio de la ICCAT la posibilidad de aplicar subsidiariamente la reglamentación de la FAO (“podrían” aplicarse subsidiariamente), lo que resulta a todas luces insuficiente para entender que los trabajadores disponen de un mecanismo alternativo para formular sus reclamaciones.

De nuevo, esta conclusión de inexistencia de un sistema concreto y específico alternativo para la resolución de las controversias en los procesos laborales lleva a la Sala a descartar la entrada a la inmunidad de jurisdicción *ex* LO 16/2015, lo que, a su vez, supone, a entender del Tribunal, la obligada resolución del pleito conforme a las reglas generales de competencia judicial internacional, esto es: el art. 25 LOPJ. He aquí el error argumental de la sentencia, pues la primera convicción que la llevó a entender que la inmunidad de jurisdicción formulada en el Acuerdo de Sede no era de aplicación al caso por no tratarse de un pleito de la órbita del *iure imperii* debió traducirse en la inmediata entrada del Reglamento (UE) n. 1215/2012, cuyo desplazamiento como norma rectora de la competencia internacional sólo es factible si se entiende que el litigio responde a un acto de poder público. No lo ha hecho así la sentencia ahora glosada que, en lugar de pronunciarse sobre su competencia conforme a la norma comunitaria, opta por valorar la aplicabilidad al caso de la Ley nacional (LO 16/2015), y una vez descartada la LO, por solventar el pleito vía LOPJ.

Es cierto que la solución material del caso – competencia de los tribunales españoles – es la misma *ex* LOPJ y *ex* Reglamento (UE) n. 1215/2012, pero, desde luego, este hecho no enturbia la obligación de nuestros tribunales de acudir prioritaria y preferentemente a la norma comunitaria, y sirve como nuevo botón de muestra de la incompresible reticencia del Alto Tribunal para desligarse de la norma autónoma (la LOPJ) al resolver los pleitos internacionales.

Unidas aprobado por la Asamblea General en la resolución 63/253 el 24 de diciembre de 2008, que establece en su art. 2.5 la competencia de dicho organismo para conocer de las demandas presentadas por el personal contra los organismos especializados vinculados con Naciones Unidas, así como el de otras organizaciones o entidades internacionales constituidas en virtud de un tratado y que participen en el régimen común de condiciones de servicio, «cuando exista un acuerdo especial entre el organismo la organización o la entidad de que se trate y el Secretario General de las Naciones Unidas para aceptar la competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo, de conformidad con el presente Estatuto».

Trabajadores españoles de organizaciones de la Unión Europea con sede en España. SSTs 21 y 22 de abril de 2021, rec. 4123/2018 y rec. 2740/2018

El último bloque de sentencias al que se quiere hacer aquí mención es el conformado por las resoluciones de 21 y 22 de abril de 2021, rec. 4123/18 y rec. 2740/2018⁹⁸, en las que se discute sobre el juego de la inmunidad de jurisdicción respecto del EUIPO frente a sendas reclamaciones laborales en las que se alega la concurrencia de cesión ilegal entre el EUIPO y las empleadoras de los trabajadores en cuestión. En el primer caso la contratación del demandante, español domiciliado en Alicante, se había producido a través de Deloitte Consulting para realizar servicios de consultoría relacionados con el *Business Continuity Program* para el desarrollo de un determinado proyecto, trabajo que se realizó en los locales que el EUIPO tiene en Alicante. A esta contratación inicial siguieron otros dos contratos en las mismas condiciones⁹⁹. En el segundo caso se impugna el despido de una trabajadora que prestó servicios para la Oficina a través de sucesivas ETTs, la última adjudicataria de un contrato con dicha Oficina para la recepción del correo, preparación y numeración del mismo y la codificación de datos en relación a las demandas presentadas en la Oficina de armonización del mercado interior, marcas, dibujos y modelos (OAMI), mediante métodos manuales o electrónicos¹⁰⁰. En los dos casos, los

⁹⁸ Un comentario a esta última en J. BALLINA DÍAZ, *Los límites a la inmunidad jurisdiccional de las agencias descentralizadas de la unión europea: el caso de la Oami/Euipo: Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2021*, en *La Ley – Unión Europea*, 2021, n. 96.

⁹⁹ En este caso, en instancia se declara que la jurisdicción nacional no es competente para el conflicto existente entre el actor y el EUIPO pues esta última goza de inmunidad de jurisdicción, aunque admite su jurisdicción frente a Deloitte Consulting, remitiendo al actor ante las instituciones europeas para resolver la controversia. En suplicación se estima el recurso del trabajador al entender que resulta de aplicación al caso la regulación comunitaria de la competencia judicial internacional – Reglamento Bruselas I-*bis* –, rechazando que la Oficina demandada tenga inmunidad de jurisdicción, por no ser de aplicación al caso, como se sostuvo en instancia, el Protocolo n. 7 TFUE, relativo a los privilegios e inmunidades de la Unión, previsto para ofertar inmunidad exclusivamente a funcionarios y agentes de la Unión Europea respecto de los actos por ellos realizados con carácter oficial. Actos de carácter oficial entre los que no cabe incluir la prestación de servicios de un trabajador contratado por una empresa externa para llevar a cabo funciones concretas en el marco de un contrato de trabajo.

¹⁰⁰ La trabajadora prestó servicios para la OAMI, actual Oficina Europea de Propiedad Industrial, desde el 2 de diciembre de 2008 hasta el 31 de marzo de 2009, con la empresa Addeco ETT SA; del 1º de abril de 2009 hasta el 30 de abril de 2011 con la empresa Randstad Empleo ETT SA y, finalmente, con la empresa Juvé SA desde el 2 de mayo de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014, siendo la última mercantil adjudicataria del señalado contrato con la OAMI. Esta empresa comunicó a la demandante su cese de la prestación de servicios para la OAMI por razones productivas (cierre del centro de trabajo), que es la

trabajadores, españoles con domicilio en España, prestaron servicios en la sede que la Oficina de la Unión tiene en Alicante, sin que el uso de empresas intermedias oscurezca la aplicación de la normativa de aplicación¹⁰¹.

Ambas sentencias inician su extensa argumentación ofreciendo una reproducción de toda la normativa objeto de posible aplicación al caso y de la jurisprudencia – constitucional, comunitaria y del TEDH – sobre la materia objeto de debate. Ello, como no podía ser de otro modo, para evaluar en primer término la normativa rectora de la organización supranacional en cuestión¹⁰², y en particular del Acuerdo de Sede entre el Reino de España y la Unión Europea (OAMI, denominada actualmente EUIPO), hecho en Madrid el 20 de septiembre de 2011¹⁰³, que reconoce inmunidad de jurisdicción tanto al personal *estatutario*¹⁰⁴ del EUIPO «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» (apartado segundo del art. 3.º)¹⁰⁵, como a la OAMI en el

que ella impugna en el pleito que ahora se comenta. En instancia se estimó la excepción de falta de jurisdicción internacional respecto de la OAMI y estimando parcialmente la demanda frente a las ETTs. En suplicación se rechaza el juego de la señalada excepción, razonando que el art. 12 del Protocolo TFUE sólo garantiza la inmunidad de los funcionarios comunitarios, como una suerte o especie de inmunidad parlamentaria, cuando estos actúan en el ejercicio o en el marco de la soberanía del Estado correspondiente y siempre con carácter oficial, lo que excluye los actos que se realizan en la esfera privada. No siendo la demandante de autos ni funcionario ni agente de la Organización.

¹⁰¹ Véase la reciente STJUE 11 noviembre 2021, asunto C-948/19, *UAB «Manpower Lit» c. E.S. y otros*, punto 63, en la que se sostiene que «El artículo 1 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19-11-2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esta Directiva la puesta a disposición del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), por parte de una empresa de trabajo temporal, de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo con dicha empresa, con el fin de realizar prestaciones laborales en dicho Instituto».

¹⁰² El EUIPO gestiona las marcas de la UE y los dibujos y modelos comunitarios registrados, ocupándose también de la colaboración con las oficinas de propiedad intelectual de los Estados miembros de la UE y con socios internacionales para que los usuarios de Europa y de todo el mundo tengan una experiencia similar al registrar sus marcas, dibujos y modelos.

¹⁰³ En *BOE*, 21 octubre 2011.

¹⁰⁴ Que es aquel personal sujeto al Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas o el Régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas.

¹⁰⁵ Las sentencias recuerdan que el art. 143.1 del Reglamento (UE) 2017/1001, de 14 de junio de 2017, sobre la marca de la Unión Europea, que codifica el Reglamento (CE) n. 207/2009, del Consejo, dispone que se aplicarán al personal de la Oficina el Estatuto de los funcionarios, el régimen aplicable a otros agentes y las normas de desarrollo de estas disposiciones adoptadas de común acuerdo por las instituciones de la Unión, lo cual comporta que, el requisito constitutivo para la aplicación de dicha normativa, es ser

desempeño de sus actividades oficiales estrictamente indispensables para su funcionamiento técnico y administrativo, no pudiendo, dondequiera que se encuentren, ser objeto de ninguna medida coercitiva, administrativa o judicial (art. 2.2). Por tanto, los conflictos, suscitados entre el EUIPO y su personal deberán dirimirse necesariamente ante el TJUE, sin que sea admisible, de ningún modo, que se sustancien ante los tribunales nacionales. Ahora bien, esta inmunidad de la OAMI y de su personal estatutario lo es para las actividades oficiales, y por estas se entiende las estrictamente indispensables para el funcionamiento técnico y administrativo de la OAMI. Se trata, por tanto, de una inmunidad de naturaleza funcional, cuyo objetivo es impedir cualquier injerencia en su funcionamiento y en su independencia. Es decir, no se trata de una inmunidad absoluta, sino anudada exclusivamente a las actividades estrictamente oficiales¹⁰⁶. Y en cuanto a la competencia del TJUE para conocer de los litigios que puedan quedar subsumidos en esta inmunidad, se exige que concurren tres requisitos, a saber: que se trate de agentes de la UE, que se les aplique el Estatuto de funcionarios y otros agentes de la UE y que se trate de actividades oficiales del organismo y su personal (art. 270 TFUE; art. 91.1 del Reglamento n. 31 (CEE) 11 (CEEA); art. 11.a del Protocolo n. 7 TFUE)¹⁰⁷. Por tanto, en los casos de autos sólo podría alegarse la inmunidad que pretende la OAMI si se tratase de actos oficiales llevados a cabo por su personal estatutario, condición que no cumplía ninguno de los trabajadores litigantes, que tenían contratos laborales ordinarios para prestaciones de

personal del EUIPO, para lo que es obligado ostentar la condición de funcionario, agente temporal, agente contractual, consejero especial o, en su caso, de tratarse de personal externo, experto nacional en comisión de servicio o experto contratado para la realización de estudios, para lo cual se ha debido producir el nombramiento de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Funcionarios de la Unión Europea y otros agentes.

¹⁰⁶ En similares términos, el art. 11.a del Protocolo n. 7 TFUE dice que los funcionarios y otros agentes de la Unión: gozarán de inmunidad de jurisdicción respecto de los *actos por ellos realizados con carácter oficial*, incluidas sus manifestaciones orales y escritas, sin perjuicio de las disposiciones de los Tratados relativas, por una parte, a las normas sobre la responsabilidad de los funcionarios y agentes ante la Unión y, por otra, a la competencia del TJUE para conocer de los litigios entre la Unión y sus funcionarios y otros agentes. Continuarán beneficiándose de dicha inmunidad después de haber cesado en sus funciones.

¹⁰⁷ De concurrir estas circunstancias, la jurisprudencia comunitaria ha insistido en la competencia del TJUE, pero para agentes específicos, no para trabajadores ordinarios. Así, por ejemplo, pueden verse: STJUE 22 marzo 2018, asunto T-581/16, *Costas Popotas c. Defensor del Pueblo Europeo*, que afectó a un agente auxiliar, a quien se aplicaba la regulación de otros agentes; STJUE 29 junio 2018, asunto T-218/17, *HF c. Parlamento Europeo*, que resolvió también un litigio de un agente contractual para tareas auxiliares del Parlamento Europeo.

servicio en tareas comunes.

De lo expuesto resulta, por tanto, la inaplicación a los asuntos suscitados de la normativa rectora de la inmunidad de jurisdicción del Acuerdo de Sede. Lo que, de nuevo en estas sentencias, lleva a la Sala a pronunciarse sobre su encaje en las reglas de inmunidad de la LO 16/2015, que como ya se ha venido reiterando condiciona la entrada de la inmunidad de jurisdicción a los litigios laborales en el caso de las organizaciones internacionales a la existencia de un instrumento alternativo de solución del litigio, inexistente en este caso¹⁰⁸. Circunstancia excluyente de la aplicación de inmunidad a la que se suma – como explica la sentencia de 21 de abril – el hecho innegable de que la actividad laboral en cuestión carecía de ese carácter de poder público que justifica el juego de excepción de jurisdicción¹⁰⁹.

¹⁰⁸ El art. 13 del Acuerdo de Sede regula exclusivamente la solución de controversias cuando la controversia sobre interpretación o aplicación del acuerdo no pueda resolverse amigablemente, para lo cual las partes firmantes se comprometen a que su resolución de someta a una solución de arbitraje, comprometiéndose cada parte firmante a nombrar a tres miembros del Tribunal, salvo que no se produzca dicho nombramiento en el plazo de dos meses, en cuyo caso se nombrará por el Presidente del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, a propuesta de cualquiera de las partes, siendo patente que, dicha opción no constituye un mecanismo alternativo de resolución de la presente controversia.

¹⁰⁹ Como se señala en la sentencia, «Tampoco cabe, como razonamos en el fundamento previo, admitir que la impugnación de un despido contra una empresa domiciliada en España, basado en la suscripción en fraude de ley de tres contratos de arrendamiento de servicios, cuya finalidad era encubrir una relación laboral con el objetivo de ceder ilícitamente al trabajador a la EUIPO, pueda conocerse por el TJUE, toda vez que el presupuesto constitutivo, para que éste asuma la competencia, es que la actuación, cuya inmunidad se pretende, esté vinculada al cumplimiento de las actividades oficiales de la EUIPO y que fuera aplicable al demandante el Estatuto de funcionarios de las Comunidades Europeas o el Régimen de otros agentes, lo que no concurriría, de ningún modo, de acreditarse las afirmaciones de hecho de la demanda. Por lo demás, si el objeto del pleito consiste en demostrar que los contratos de arrendamiento de servicios, suscritos por el actor y Deloitte, se formalizaron en fraude de ley, para encubrir un contrato de trabajo, cuya finalidad era la cesión del demandante a la EUIPO, el conocimiento del litigio corresponde necesariamente a la jurisdicción nacional, de conformidad con lo dispuesto en el art. 25 LOPJ, en relación con el art. 21 del Reglamento 1215/2012 del Parlamento Europeo y el Consejo Europeo, puesto que dichos contratos se suscribieron por una empresa domiciliada en España con una persona domiciliada también en España, sin que dicha conclusión pueda enervarse por la inmunidad, disfrutada por la EUIPO, toda vez que la misma solo se despliega para aquellas actividades que sean propias de sus fines, como hemos adelantado anteriormente, lo que no sucedería aquí, si se demuestra su participación en la cesión ilegal de mano de obra denunciada con una persona a quien no sería aplicable, en ningún caso, el Estatuto de los Funcionarios de la Unión o el Régimen aplicable a otros agentes, puesto que nunca ostentó la condición de personal estatutario de la EUIPO, ni tampoco la de colaborador externo en los términos reiterados».

Conviene recordar que esta parada por la norma nacional, como ya se explicó en el apartado anterior, resulta innecesaria e improcedente, toda vez que descartada la aplicación del Acuerdo de Sede entra de lleno el Reglamento (UE) n. 1215/2012, siendo el paso siguiente la valoración preliminar del carácter *iure imperii* o *iure gestionis* de las contrataciones en liza. Y en este punto concreto resultaría a todas luces oportuna la referencia a la jurisprudencia previa – nacional y comunitaria – que extensamente se recoge en ambas sentencias sobre la necesaria incardinación de la inmunidad de jurisdicción únicamente en los pleitos de la órbita de los *iure imperii*¹¹⁰. Es más, precisamente esta indebida parada por la LO 16/2015 hace incluso que la segunda de las sentencias comentadas (la de 22 de abril) termine considerando de aplicación al caso la norma autónoma. En efecto, tras descartar que resulte de aplicación la inmunidad de jurisdicción alegada por la demandada concluye que los tribunales españoles son los competentes conforme a la LOPJ¹¹¹.

Error que no comete, sin embargo, la sentencia de 21 de abril, que adecuadamente a la hora de identificar esas reglas ordinarias de competencia judicial internacionales aplicables al pleito entiende que lo son los «arts. 20, 21 y 23 del Reglamento 1215/2012, del Parlamento europeo y del Consejo, correspondiendo el conocimiento del litigio a la jurisdicción nacional,

¹¹⁰ No ha sido este, sin embargo, el recorrido por el que ha optado la Sala, que tras descartar la aplicación de la LO 16/2015 por ausencia de concurrencia del requisitos legal (mecanismo judicial alternativo), considera que el litigio vuelve a la normativa de competencia judicial internacional “ordinaria”, puesto que queda acreditado que las empresas en cuestión (las ETTS en el primer pleito y Deloitte Consulting en el segundo) y el EUIPO tienen domicilio en España, que fue siempre el lugar de prestación de servicios, que no se trata de funcionarios de la Unión (funcionarios estatutarios del EUIPO) ni de colaboradores externos del art. 3 del Acuerdo de Sede, siendo lo que se discute la posible existencia de una cesión ilegal de trabajadores.

¹¹¹ Así se dice «si el objeto del pleito se ciñe a resolver si los contratos suscritos por la actora con las empresas ADDECO ETT SA, RANDSTAD EMPLEO ETT SA y JOUVÉ SA están encubriendo al verdadero empresario, en este caso a EUIPO, y si fue ésta quien asumió desde el principio la condición de empleadora, dirigiendo y organizando en todo momento la actividad laboral de la actora, el conocimiento del asunto corresponde necesariamente a la jurisdicción española, de conformidad con lo dispuesto en el art. 25 LOPJ (RCL 1985, 1578, 2635), en relación con el art. 35 LO 16/2015, toda vez que dichos contratos se suscribieron por empresas domiciliadas en España, con una persona domiciliada también en España, sin que dicha conclusión pueda enervarse por la inmunidad, disfrutada por la EUIPO, toda vez que la misma solo opera respecto a sus actividades oficiales, lo que no concurre en el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala». Este planteamiento extraña toda vez que en el cuerpo de la sentencia sí se hace mención a la norma comunitaria, a la jurisprudencia que la interpreta y a la realidad de que resulta de aplicación a los litigios laborales cuando no rigen para ellos reglas especiales como las aquí evaluadas.

donde procederá determinar la naturaleza exacta de las funciones desempeñadas por el demandante, como mantuvo la STJUE 19-07-2012, C-154/11». De nuevo, la aplicación de la norma comunitaria lleva sencilla y razonablemente a la competencia de los tribunales del lugar de prestación habitual del servicio, esto es: los españoles.

4. A modo de reflexión final. La conveniente reconducción de los pleitos laborales al radio natural de acción del Reglamento (UE) n. 1215/2012

La lectura sosegada de las sentencias objeto de comentario en las líneas precedentes provoca a la par varias sensaciones contrapuestas. La primera de ellas el preocupante incremento de la alegación de la inmunidad de jurisdicción por parte de Estados y organizaciones supranacionales para esquivar el conocimiento por los tribunales españoles de los pleitos laborales ordinarios. Probablemente, parte importante de ese acrecentamiento en los últimos tiempos puede encontrar explicación en la dilatación de la posibilidad de alegación que para estos procesos judiciales se contiene en la LO 16/2015.

La segunda sensación, ahora positiva, tiene que ver con la capacidad del Tribunal Supremo para no dejarse embaucar por la excepción que nos ocupa y por su alegación por las partes demandadas. Como se ha podido comprobar a lo largo de estas páginas, nuestro Alto Tribunal tiene meridianamente claro que los procesos laborales ordinarios son ajenos a la inmunidad de jurisdicción y por tanto no pueden quedar amparados bajo su paraguas. La única duda que genera la doctrina unificadora en la materia, y con esto emerge la tercera sensación (amarga), es porque la Sala no solventa la pretensión de la inmunidad mediante la aplicación normativa que aquí se propone.

En efecto, si la inmunidad se alega por un Estado, el juez español – salvo que se trate de embajadores, agentes diplomáticos o cónsules de los Convenios de Viena en el ejercicio de sus labores de representación estatal – ha de acudir directa e inmediatamente al Reglamento (UE) n. 1215/2012, y llevar a cabo una valoración o calificación previa de la naturaleza de la prestación de servicios en liza, a fin de decidir si resulta de aplicación o no la excepción de inmunidad que la propia norma comunitaria prevé, y que se limita en la letra de la norma, y más aún si cabe en la jurisprudencia que la interpreta, a los actos estrictos de *iure imperii*, que difícilmente pueden predicarse de los contratos laborales ordinarios. Una vez hecha esa preliminar consideración, si se llega al convencimiento de la que relación no

es de poder público, el pleito se resuelve por el juego de los foros vistos del Reglamento, que tratándose de trabajadores españoles que prestan servicios en territorio nacional y demandan aquí a sus empleadores difícilmente podrán escapar a la competencia judicial de nuestros tribunales.

Por su parte, si se trata de una reclamación contra una organización supraestatal el proceso será el mismo, con la salvedad de la obligada parada previa en la regulación de la institución y en el Acuerdo de Sede correspondiente, que aunque puede variar de una a otra organización, en términos generales arrojará similar consideración de la inmunidad de jurisdicción como excepción reservada a los actos de poder público necesarios para preservar la autonomía e independencia en el funcionamiento de la organización, difícilmente conciliable con la celebración y desarrollo de contrataciones laborales ordinarias. Y una vez descartada la aplicación al caso de la normativa específica señalada, el juez estará en condiciones de retornar, confortablemente, al Reglamento comunitario y a la interpretación jurisprudencial del TJUE, absolutamente acorde y coincidente con las tesis de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Transitar de este modo por el juego de normas que rigen esta compleja materia no sólo es lo correcto jerárquicamente hablando, sino que además facilita sobremanera el discurrir del camino. No en vano, la entrada del Reglamento comunitario exime al juez nacional, en la mayoría de los casos, de recorrer el tortuoso y torturante camino de desmonte argumentativo de las posibilidades legales de alegar la inmunidad de jurisdicción que en el ámbito laboral se contienen en el art. 10 de la LO 16/2015. La fórmula legal señalada casa mal en algunos puntos con la regulación comunitaria que nos obliga prioritariamente y con la propia jurisprudencia nacional (y comunitaria), y no se entiende el empeño de nuestro Tribunal Supremo por peregrinar por una norma que, ni le obliga (salvo remota inaplicabilidad del Reglamento), ni le convence.

En síntesis, resultaría más correcto y más sencillo solventar el litigio con la aplicación del Reglamento comunitario, bastando en este punto con razonar si la prestación laboral en liza supone o no acción de poder público (o en su caso riesgo para la seguridad estatal), pues si la respuesta a ese interrogante es negativa, la entrada de las reglas ordinarias de competencia judicial internacional que en él se contienen garantiza sobradamente el conocimiento del pleito por nuestros tribunales, esquivando así cualquier lesión del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores afectados. Aunque en términos generales el refugio de la norma nacional, interna y mejor conocida, suele ser más cómodo que la sujeción a la norma supraestatal, en los pleitos que nos ocupan sucede justamente lo contrario, por lo que el acomodo a las obligaciones de jerarquía/supremacía

normativa conlleva además en este caso un complemento de seguridad que no tiene sentido evitar.

En todo caso, y salvando las incorrecciones expuestas, lo que sí debe compartirse en todo caso con las resoluciones glosadas es la valoración que en ellas se hace del alcance restringido que debe atribuirse a la inmunidad de jurisdicción, debidamente acotado también por el TEDH respecto del art. 6 del Convenio europeo de derechos humanos, que regula el derecho a un proceso equitativo¹¹², por el TJUE¹¹³ y por el Tribunal Constitucional¹¹⁴. Todos estos creadores jurisprudenciales han venido insistiendo en la necesaria distinción entre actos “*iure imperii*” y actos “*iure gestionis*”¹¹⁵, y en que para que la inmunidad de jurisdicción no contravenga el derecho a la tutela judicial efectiva es imprescindible apostar por una interpretación estricta que la circunscriba únicamente a los actos del primer género (imperio)¹¹⁶.

Por tanto, y sirva esto como conclusión final, no cabe invocar la inmunidad de jurisdicción frente a nuestros tribunales cuando – sin tratarse de embajadores, cónsules o agentes diplomáticos o consulares (o personal

¹¹² En los últimos veinte años se aprecia una clara evolución en la doctrina del TEDH, plasmada en diversas sentencias, en su mayoría, respecto de reclamaciones laborales contra otros Estados y sus Embajadas. Así, en un primer momento el TEDH pareció inclinarse por una interpretación muy amplia del concepto de inmunidad de jurisdicción (STEDH 21 noviembre 2001, asunto *Fogarty vs Reino Unido*), pero en sus resoluciones posteriores fue apostando por una interpretación más estricta de la inmunidad de jurisdicción (asunto *Cudak*, cit., asunto *Wallisbauser*, cit.; STEDH 25 octubre 2016, asunto *Radunovic y otros vs Montenegro*; asunto *Naku*, cit.; STEDH 5 febrero 2019, asunto *Ndayegamiye-Mporamazina vs Suiza*). Una análisis de la jurisprudencia del TEDH sobre la materia en J. BONET I PÉREZ, *La inmunidad de jurisdicción del Estado en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: la relación laboral al servicio de oficinas diplomáticas*, en F. FORNER I DELAYGUA, C. GONZÁLEZ BEILFUSS, R. VIÑAS FARRÉ (coords.), *op. cit.*; V.E. BOU FRANCH, *Inmunidad de jurisdicción del estado extranjero en la contratación laboral (TEDH S 21 noviembre 2001)*, en *Tribunales de Justicia*, 2002, n. 11, pp. 70-76.

¹¹³ Asunto *Mahamdia*, cit. *Vid.* también las sentencias que resuelven litigios entre la Unión y sus agentes: por todas, asunto *Popotas*, cit.; asunto *HF*, cit.; STJUE 25 octubre 2018, asunto T-286/15, *KF c. Centro de Satélites de la Unión Europea (CSUE)*.

¹¹⁴ Nótese que la jurisprudencia constitucional es clara al apostar por esta interpretación estricta respecto de la inmunidad de ejecución (que sirve por analogía a la que nos ocupa). Por todas, STC 107/1992, cit., FJ 4; STC 292/1994, cit., FJ 3; STC 18/1997, cit., FJ 6; STC 176/2001, de 17 de septiembre, FJ 3. También conviene tener en cuenta la STC 107/1992, cit., que avisa contra los peligros de una indebida extensión por parte de los Tribunales ordinarios del privilegio de la inmunidad que pudiese llegar a vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva en cuanto suponga una restricción del derecho del justiciable a formular acciones judiciales (también STC 140/1995, cit.). Siguiendo esta doctrina, para la inmunidad de ejecución, STS 14 febrero 2020, cit.

¹¹⁵ Por todas, STS 25 junio 2012, cit.

¹¹⁶ STS rec. 195/2017, cit.

específico de la misión) o de funcionarios o personal específico de organizaciones internacionales —, se trate de controversias laborales ordinarias entre los empleados que prestan servicios para una representación de un Estado extranjero o de una organización internacional, sin que su actividad entrañe el probado ejercicio de poderes públicos o el igualmente acreditado riesgo para la seguridad estatal o para la autonomía de la organización.

5. Bibliografía

ABRISKETA J. (2016), *Las embajadas y los consulados en el exterior: ¿bases de jurisdicción extraterritorial?*, en J. MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES (coord.), *La Ley Orgánica 16/2015 sobre Privilegios e Inmunidades: gestación y contenido*, Ministerio de Asuntos Exteriores

ALONSO GARCÍA R. (2014), *Sistema Jurídico de la Unión Europea*, Civitas

ANDRÉS SÁENZ DE SANTAMARÍA P. (1994), *El estatuto internacional del Estado extranjero (jurisdicción y ejecución)*, en A. MANGAS MARTÍN (dir.), *Cuestiones prácticas de Derecho Internacional público y cooperación jurídica internacional*, Consejo General del Poder Judicial

ARENAS GARCÍA R. (2013), *Del Reglamento Bruselas I al Reglamento Bruselas I bis*, en *Revista Española de Derecho Internacional*, n. 2, pp. 377-382

BALLINA DÍAZ J. (2021), *Los límites a la inmunidad jurisdiccional de las agencias descentralizadas de la unión europea: el caso de la Oami/Enipo: Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2021*, en *La Ley – Unión Europea*, n. 96

BLANCO-MORALES LIMONES P., GARAU SOBRINO F.F., LORENZO GUILLÉN M.L., MONTERO MURIEL F.J. (coords.), *Comentarios al Reglamento (UE) n° 1215/2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en material civil y mercantil. Reglamento Bruselas I refundido*, Aranzadi, 2016

BONET I PÉREZ J. (2013), *La inmunidad de jurisdicción del Estado en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: la relación laboral al servicio de oficinas diplomáticas*, en F. FORNER I DELAYGUA, C. GONZÁLEZ BEILFUSS, R. VIÑAS FARRÉ (coords.), *Entre Bruselas y la Haya. Estudios sobre la unificación internacional y regional del Derecho internacional privado. Liber amicorum Alegría Borrás*, Marcial Pons

BOU FRANCH V.E. (2002), *Inmunidad de jurisdicción del estado extranjero en la contratación laboral (TEDH S 21 noviembre 2001)*, en *Tribunales de Justicia*, n. 11, pp. 70-76

CAMPUZANO DÍAZ B. (2014), *Las normas de competencia judicial internacional del reglamento 1215/2012 y los demandados domiciliados fuera de la UE: análisis de la reforma*, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, n. 28, pp. 1-35

- CARRILLO ZAMORA M. (2017), [*La inmunidad de las organizaciones internacionales: límites e implicaciones sobre el proyecto de responsabilidad de las organizaciones internacionales de la Comisión de Derecho Internacional*](#), Universidad Complutense de Madrid
- CASTELLANOS RUIZ E., RODRÍGUEZ RODRÍGO J. (2006), [*Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil. De la extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles \(arts. 36 a 39 LEC\)*](#), en *InDret*, n. 3, pp. 7-12
- DE MIGUEL ASENSIO A. (2013), *El nuevo Reglamento sobre competencia judicial y reconocimiento y ejecución de resoluciones*, en *Diario La Ley*, n. 8013, pp. 1-4
- DICKINSON A., LEIN E. (eds.) (2015), *The Brussels I Regulation Recast*, Oxford University Press
- FERNÁNDEZ NIETO L.A. (2015), [*El personal laboral de la administración del estado en el exterior*](#), Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia
- FERRER LLORET J. (2007), [*La inmunidad de ejecución en la Convención de 2004: un análisis desde la práctica de España*](#), en *Anuario Español de Derecho Internacional*, vol. 23, pp. 3-61
- FOTINOPOULOU BASURKO O. (2016), *La inmunidad de jurisdicción y los contratos de trabajo en la LO 16/2015*, en *Revista de Derecho Social*, n. 73, pp. 69-86
- GARCÍA MURCIA J., MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. (2002), *La nueva regulación de la competencia judicial en materia contractual en el ámbito comunitario*, en *Aranzadi Social*, n. 5
- GASCÓN INCHAUSTI F. (2008), *Inmunidades procesales y tutela judicial frente a Estados extranjeros*, Aranzadi
- GUTIÉRREZ ESPADA C. (2016), [*Sobre la inmunidad de jurisdicción de los estados extranjeros en España, a la luz de la Ley Orgánica 16/2015, de 27 de octubre*](#), en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, n. 2, pp. 5-33
- GUTIÉRREZ ESPADA C. (2011), [*La adhesión española \(2011\) a la Convención de las Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes \(2005\)*](#), en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, n. 2, pp. 145-169
- GUZMÁN ZAPATER M. (2013), *Contrato de trabajo celebrado por Embajadas y competencia judicial internacional*, en *Revista General de Derecho Europeo*, n. 29
- GUZMÁN ZAPATER M. (2013), *Los contratos de personal laboral por Embajadas ante el Tribunal de Justicia de la UE*, en F. FORNER I DELAYGUA, C. GONZÁLEZ BEILFUSS, R. VIÑAS FARRÉ (coords.), *Entre Bruselas y la Haya. Estudios sobre la unificación internacional y regional del Derecho internacional privado. Liber amicorum Alegría Borrás*, Marcial Pons
- GUZMÁN ZAPATER M. (1985), [*El artículo 5.1 del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y su interpretación jurisprudencial por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas*](#), en *Revista de Instituciones Europeas*, n. 2, pp. 399-426

- JUÁREZ PÉREZ P. (2021), *Los difusos contornos de la inmunidad de jurisdicción en el ámbito del contrato individual de trabajo (STSJ de Madrid de 13 de julio de 2020)*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, n. 2, pp. 806-818
- JUÁREZ PÉREZ P. (2013), *De inmunidades, sumisiones y centros de trabajo: la STJUE de 19 de julio de 2012, Mahamdia c. República de Argelia*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, n. 1, pp. 254-272
- JUÁREZ PÉREZ P. (2002), *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial*, Comares
- LOUSADA AROCHENA J.F., RON LATAS R.P. (2013), *El contrato de trabajo internacional*, Lex Nova
- MADALENA SOLIMANO S., ALVAREZ DE BETOLAZA L. (2017), *Trabajadores de embajadas: algunos aspectos procesales y sustanciales de interés*, en *Revista Derecho del Trabajo*, n. 16, pp. 157-170
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. (2017), *Competencia judicial en el contrato laboral con elemento extranjero*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 132, pp. 79-110
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. (2006), *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Lex Nova
- OLIVA IZQUIERDO A. (2016), *La inmunidad de jurisdicción y ejecución en el derecho laboral español: su relación con el artículo 7 de la Convención de Viena de 1961*, en J. MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES (coord.), *La Ley Orgánica 16/2015 sobre Privilegios e Inmunidades: gestión y contenido*, Ministerio de Asuntos Exteriores
- ORTIZ VIDAL M.D. (2015), *La competencia judicial en el contrato de trabajo internacional: el Reglamento Bruselas I-Bis*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 1, pp. 73-87
- PEREA UNCETA J.A. (2012), *La inmunidad de jurisdicción de los estados: un nuevo caso en la jurisprudencia alemana y comunitaria (asunto Ahmed Mahamdia contra República Argelina)*, en *Diario La Ley*, n. 7955, pp. 1-11
- RODRÍGUEZ BENOT A. (1991), *Algunos aspectos de la regulación de la competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo: Derecho español y Convenios de Bruselas y Lugano*, en *La Ley – Comunidades Europeas*, n. 69, pp. 2-3
- SÁNCHEZ RODRÍGUEZ L.I. (1990), *Las inmunidades de los Estados extranjeros ante los tribunales españoles*, Civitas
- SERRANO GARCÍA M.J. (2011), *Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales. La conversión del convenio de Bruselas y del convenio de roma en reglamentos comunitarios*, Reus
- VIRGOS SORIANO M., RODRÍGUEZ PINEAU E. (1999), *Competencia judicial internacional y reconocimiento de resoluciones judiciales extranjeras: jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia*, McGraw Hill

WAUTELET P. (2013), *Clauses d'élection de for et procédures concurrentes. Les innovations du Règlement 1215/2012*, Université de Liège

WEBB P. (2019), *Convención de las Naciones Unidas sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de Sus Bienes*, Biblioteca Audiovisual de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, 19-07326 (S)

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.

