

Las relaciones laborales internacionales en la Administración: jurisdicción competente y ley aplicable a los empleados públicos en el exterior

Eva López Terrada

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat de València*

Extracto

El estudio del régimen jurídico aplicable al personal laboral al servicio de la Administración española en el exterior presenta dificultades de especial intensidad que vienen motivadas por la dispersión normativa existente y el componente de extranjería que acompaña una relación laboral que, además, se enmarca en la Administración. Pese a ello, la situación de desprotección en la que muchas veces se encuentra este personal explica la importancia de resolver adecuadamente las cuestiones relativas a la jurisdicción competente y ley aplicable a sus contratos. El análisis de dichas cuestiones permite determinar, por un lado, la eficacia de las cláusulas de sumisión expresa a tribunales extranjeros, frecuentemente incluidas en los contratos del personal laboral en el exterior. Por otro lado, permite clarificar si la aplicación de la legislación española como ley más estrechamente vinculada con el contrato es posible o si, con independencia de que el derecho aplicable al contrato sea el del país de destino, la aplicación de las leyes españolas puede derivar bien de la aplicación de la excepción de orden público que recoge el artículo 21 del Reglamento Roma I, bien de la aplicación de las leyes de policía si se dan las condiciones del artículo 9 de dicho reglamento.

Palabras clave: empleados públicos en el exterior; contrato de trabajo con elementos de extranjería; ley aplicable; jurisdicción competente.

Fecha de entrada: 28-06-2019 / Fecha de aceptación: 19-07-2019

Cómo citar: López Terrada, E. (2019). Las relaciones laborales internacionales en la Administración: jurisdicción competente y ley aplicable a los empleados públicos en el exterior. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 439, 87-114.



International labour relations in the Administration: competent jurisdiction and law applicable to public employees abroad

Eva López Terrada

Abstract

The study of Spanish public employees abroad presents difficulties of particular intensity that are motivated by the existing normative dispersion and the component of foreigner who accompanies an employment relationship which, in addition, it is part of the Administration. Despite this, the often unprotected situation of these personnel explains the importance of adequately resolving issues relating to the competent jurisdiction and the law applicable to their contracts. The study of these issues makes it possible to determine, on the one hand, the effectiveness of the clauses of express submission to foreign courts, which are often included in the contracts of workers abroad. On the other hand, it allows whether the application of Spanish laws may derive either from the application of the public policy exception laid down in article 21 of the Rome I Regulation or from the application of overriding mandatory provisions if the conditions of article 9 of that regulation are met.

Keywords: public employees abroad; employment contracts with foreign elements; law applicable; competent jurisdiction.

Citation: López Terrada, E. (2019). International labour relations in the Administration: competent jurisdiction and law applicable to public employees abroad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 439, 87-114.





Sumario

1. Introducción
 2. El personal local del servicio exterior del Estado
 - 2.1. El confuso régimen aplicable al personal laboral en el exterior
 - 2.2. Las reivindicaciones de los nuevos empleados públicos «*low cost*»
 3. La jurisdicción competente para conocer las reclamaciones del personal laboral en el exterior
 - 3.1. La competencia judicial internacional de los tribunales españoles
 - 3.2. La prelación de fuentes en materia de competencia judicial internacional
 - 3.3. La exclusión de la inmunidad de jurisdicción y las cláusulas de sumisión expresa a tribunales extranjeros
 - 3.4. Las reclamaciones en materia de Seguridad Social
 4. La ley aplicable al personal laboral del servicio exterior del Estado
 - 4.1. La inaplicación de las normas de conflicto autónomas
 - 4.2. La aplicación de la ley española como la más estrechamente vinculada con el contrato
 - 4.3. La aplicación de las leyes de policía españolas
 - 4.4. La aplicación de la excepción de orden público
 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Nota: estudio elaborado en el marco del proyecto I+D+i «Las relaciones laborales internacionales: jurisdicción competente y ley aplicable en materia de contrato individual de trabajo, derechos colectivos y Seguridad Social», financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (DER 2016-77772-P), cuya investigadora principal es la profesora Eva López Terrada.

1. Introducción

Aludir al creciente protagonismo de las relaciones laborales internacionales en una realidad globalizada, interconectada y azotada por crisis económicas periódicas es ya, sin duda alguna, un lugar común en la doctrina. Pese a ello, persisten las dificultades a la hora de determinar con precisión cuál es, en cada caso, la jurisdicción competente para resolver los conflictos que, de forma irremediable, surgen entre los sujetos que las protagonizan, y se mantienen las inseguridades en el momento de concretar la ley aplicable en materia de contrato individual de trabajo, derechos colectivos o Seguridad Social. Son muchas las fuentes –comunitarias, internacionales y nacionales– a tener en cuenta y muchas las dudas interpretativas que plantean su lectura y aplicación judicial. Probablemente por esta razón, suelen proliferar en la materia bien estudios de carácter general que permiten un primer acercamiento a una temática en la que no es fácil orientarse, bien comentarios de decisiones judiciales trascendentes que proceden, en la mayor parte de casos, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Parecía oportuno, en consecuencia, completar ambas visiones con una serie de investigaciones dedicadas a analizar con la profundidad debida algunas de las cuestiones más recientes y acuciantes que plantea la internacionalización de las relaciones laborales. Entre ellas se encuentran, desde luego, las reformas que han tenido o van a tener lugar en el ámbito de la coordinación europea en materia de Seguridad Social –como consecuencia de la propuesta de reforma de los reglamentos y el *brexít*– o de la Directiva comunitaria de desplazados; pero también se incluyen reflexiones que, desde una óptica más amplia, se refieren al problema de la deslocalización de la producción y el mantenimiento de los estándares laborales, o a temas –como el Convenio de Lugano II y su aplicación jurisdiccional o el régimen aplicable al personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (AGE) en el exterior– generalmente olvidados y escasamente tratados, pese a su trascendencia práctica, por la doctrina.

Al estudio de la jurisdicción competente y ley aplicable a los empleados públicos en el exterior se dedica, en todo caso, el presente trabajo.

2. El personal local del servicio exterior del Estado

2.1. El confuso régimen aplicable al personal laboral en el exterior

La Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la acción y del servicio exterior del Estado (LASEE), hace recaer la nueva configuración de la organización de la AGE en el exterior en el llamado

«servicio exterior del Estado», del que forman parte «los órganos, unidades administrativas, instituciones y medios humanos y materiales de la AGE que actúan en el exterior, bajo la dependencia jerárquica del embajador y orgánica y funcional de los respectivos departamentos ministeriales» (art. 41.1 LASEE). A pesar de que la ley precisa que el personal a su servicio «se integrará por funcionarios públicos y personal laboral» (art. 54.1 LASEE), guarda un llamativo y absoluto silencio –como se puso de manifiesto en la tramitación parlamentaria– acerca de cuál es el régimen jurídico aplicable al personal laboral en el exterior, limitándose a prever en su disposición adicional cuarta la elaboración de un informe en el plazo de 12 meses desde su entrada en vigor, que todavía no ha visto la luz, sobre la situación y condiciones aplicables a dicho personal laboral.

De la regulación de la ley (art. 54.2 LASEE) parece deducirse, además, que el personal laboral en el exterior deberá estar siempre vinculado a la Administración mediante una relación laboral previa y que solo de manera temporal podrá ser enviado a un Estado de destino. Sin embargo, esta conclusión queda desmentida por la propia realidad, pues el 70 % del personal laboral en el exterior es personal «local» contratado en el Estado receptor o de destino, sin representación sindical electa (CCOO, 2017; UGT, 2018) y excluido de los sucesivos convenios únicos pactados por el personal laboral de la Administración del Estado. Así lo ha entendido, de hecho, el Tribunal Supremo (TS), que unificó doctrina en este sentido corrigiendo lo dispuesto en alguna sentencia anterior que reconocía su inclusión (por todas, STS de 12 de mayo de 2003, recs. 1992/2002 y 2008/2002). A este personal laboral se le aplica, eso sí, el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la AGE y sus organismos autónomos, de 3 de diciembre de 2007, que declara expresamente que su finalidad es acordar «el conjunto de condiciones mínimas aplicables a todo el personal laboral contratado en el exterior, sea cual sea su nacionalidad y con independencia de la legislación que regule sus contratos» (ampliamente, Fernández, 2015, pp. 241 y ss.; López, 2019, pp. 1.219-1.242). Ahora bien, como el acuerdo no regula el tema de la retribución de este personal, su firma no impide, como recordaba la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Madrid de 13 de febrero de 2017 (rec. 279/2016), la aplicación de la legislación laboral extranjera en materia retributiva ni lleva necesariamente a la aplicación íntegra de la legislación laboral española. De hecho, las cada vez más frecuentes reivindicaciones de este personal «local» ante los tribunales españoles constituyen, en su inmensa mayoría, reclamaciones relacionadas con el cumplimiento de las condiciones establecidas en las distintas legislaciones extranjeras de los países de destino. Valga de ejemplo, en este sentido, la STS de 22 de diciembre de 2014 (rec. 3257/2012), en la que se solicita la aplicación de la legislación italiana (Disciplina para las relaciones laborales de los empleados de embajadas, consulados, legaciones, institutos culturales y organismos internacionales en Italia) a trabajadores que prestan servicios en las embajadas de España ante la Santa Sede, el Estado italiano y el Consulado General de España en Roma, siendo denegada por el TS al no estar incluido el Reino de España en el ámbito de aplicación de la disciplina. Igualmente cabe mencionar, a modo de ejemplo, las SSTSJ de Madrid de 15 de abril de

2016 (rec. 922/2015), sobre solicitud de abono de un complemento de antigüedad determinado conforme a la legislación marroquí; de 13 de abril de 2015 (rec. 803/2014) y de 18 de marzo de 2016 (rec. 671/2015), con cita de pronunciamientos anteriores, sobre reclamación de cantidad con fundamento en la legislación argentina, cuya aplicación no se discute, por parte de personal contratado en el Consulado General de España en Argentina; de 8 de julio de 2009 (rec. 2835/2009), que declara la procedencia del despido de una trabajadora de la Embajada española en Noruega de conformidad con la legislación de dicho país; de 10 de octubre de 2005 (rec. 3299/2005), que descarta la aplicación de la legislación israelí sobre trabajadores estatales por ser aplicable la legislación laboral; o de 29 de enero de 2004 (rec. 3242/2003), sobre reconocimiento de un beneficio social establecido en la legislación peruana a una trabajadora contratada verbalmente en la Embajada de España en Lima.

Debe advertirse, con todo, que aunque la regla general es que el personal laboral en el exterior se rija por la legislación del país de destino, por tratarse fundamentalmente del llamado personal «local», ello no impide que en determinados casos puedan resultar de aplicación las normas del Estado empleador (*vid.* STS de 25 de enero de 2018, rec. 3992/2015, relativa a la aplicación del RDleg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP–, en materia de régimen disciplinario a un trabajador que desempeñó sucesivamente las funciones de administrador en el Instituto Cervantes de Atenas y París) o que el personal de nacionalidad española quede incluido en el régimen general de la Seguridad Social, en virtud de lo dispuesto por el artículo 1.1 del Real Decreto 2234/1981, de 20 de agosto, si a ello no obsta lo dispuesto en los tratados internacionales concluidos por España (*vid.* SSTSJ de Aragón de 27 de enero de 2016, rec. 835/2015; de Castilla-La Mancha de 24 de noviembre de 2010, rec. 1199/2010; o de Madrid de 30 de abril de 2007, rec. 6128/2006). Hay que enfrentarse, en consecuencia, a la aplicación de un régimen mixto que exigirá efectuar, en todo caso, un esfuerzo de ajuste entre bloques normativos diversos (Gardeñes, 2008, p. 397). Dicho esfuerzo se percibe claramente, entre otras, en las SSTSJ de Madrid de 11 de julio de 2018 (rec. 1569/2017), relativa a trabajadores que prestan servicios en el Consulado General de España en Bruselas y representación permanente de España ante la Unión Europea, a los que resultaban aplicables la legislación belga y el Acuerdo de 2007; de 13 de febrero de 2017 (rec. 279/2016), que debe coherente el acuerdo y la legislación uruguaya, aplicable en materia salarial; o de 28 de septiembre de 2012 (rec. 3407/2012), 9 de marzo de 2012 (rec. 5759/2011) y 11 de febrero de 2011 (rec. 5340/2010), que confirman la improcedencia de los despidos por no estar prevista la jubilación forzosa en las legislaciones extranjeras de aplicación y no contener el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 medida alguna de política de empleo. La STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2010 (rec. 3852/2010) admite, sin embargo, la procedencia de la jubilación forzosa por estar prevista en la Resolución de 16 de junio de 2008, que aprueba la regulación de las condiciones laborales del personal de los centros del Instituto Cervantes en el exterior en determinadas materias; y la de 25 de abril de 2005 (rec. 4931/2004) por preverla la legislación austriaca.

El propio acuerdo en su apartado 1.2 dispone que las condiciones de trabajo por él establecidas «serán de aplicación en su totalidad», pero «sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el país de destino». Además, como el mismo apartado 1.2 aclara, la aplicación del acuerdo en ningún caso puede suponer duplicidad o acumulación de derechos «cuando uno de los regulados en este acuerdo también se recoja en los contratos individuales, aunque con distinta denominación pero con contenido o finalidad similar». Como consecuencia de esta prohibición expresa de acumulación del acuerdo, la STSJ de Madrid de 23 de julio de 2010 (rec. 3145/2010) declaró, por ejemplo, la pérdida de vigencia, por absorción y compensación, de una condición más beneficiosa disfrutada por el personal de la Embajada de España en Alemania, consistente en el disfrute de una semana adicional de vacaciones.

En fin, pese al silencio de la ley, es importante destacar que el personal laboral –sea el enviado por el Estado acreditante del art. 54.2 LASEE o sea el llamado personal «local»– no puede ejercer, en ningún caso, funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas (arts. 9.2 y 11.2 EBEP). Por el contrario, al tratarse de puestos de trabajo en el extranjero, el personal laboral al servicio de la AGE en el exterior sí puede desempeñar las funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares (art. 15.1 c) Ley 30/1984, de 2 de agosto, de reforma de la función pública). De este modo, puesto que este personal no puede realizar funciones de naturaleza política, diplomáticas y consulares (art. 55 LASEE), queda descartado que sus miembros puedan formar parte del «personal diplomático» a que se refiere el Convenio de Viena, sobre relaciones diplomáticas, de 18 de abril de 1961, ratificado por España el 21 de noviembre de 1967, o, evidentemente, ser alguno de los «funcionarios consulares» mencionados en el Convenio de Viena, de relaciones consulares, de 24 de abril de 1963, ratificado por España el 3 de febrero de 1970. Sí pueden integrar, sin embargo, el personal administrativo y técnico o el personal de servicio de la misión (art. 1 f) y g) Convenio de Viena, de relaciones diplomáticas); o ser empleados consulares o miembros del personal de servicio de la oficina consular (art. 1 e) y f) Convenio de Viena, de relaciones consulares).

2.2. Las reivindicaciones de los nuevos empleados públicos «low cost»

Pues bien, en los últimos años, los sindicatos con representación en la AGE en el exterior han denunciado con insistencia la situación de precariedad y desprotección en la que se encuentra el personal laboral del servicio exterior del Estado. La principal reivindicación de este colectivo guarda relación con la congelación salarial sufrida desde el año 2009, que ha provocado, especialmente en países con alta inflación, pérdidas de poder adquisitivo que en muchos destinos se sitúan entre el 35 y el 50 %. En efecto, este personal ha quedado excluido del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018 –que recoge incrementos salariales para los años 2018, 2019 y 2020– y, a diferencia del personal diplomático y funcionario en el exterior, no se ha beneficiado de los módulos de

calidad de vida y de pérdida del poder adquisitivo, ni de las actualizaciones salariales que han tenido lugar en el ámbito de la AGE desde el año 2016. No extraña, por ello, que la situación padecida por este personal laboral en el exterior «*low cost*» (CSIF, 2018) se haya traducido en una intensa litigiosidad y en movilizaciones diversas que incluyen la huelga general de 16 de octubre de 2017. Tampoco sorprende que, finalmente, el sindicato CCOO se decidiera a presentar una demanda de conflicto colectivo por discriminación, vulneración de derechos e incumplimiento de lo dispuesto en las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, que vienen estableciendo que los Ministerios de Hacienda y Política Territorial y Función Pública «determinarán y, en su caso, actualizarán las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país» (*vid.*, por todos, art. 32.Cuatro Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, prorrogada en aplicación de la previsión contenida en el art. 134 Constitución española –CE–).

Con el juicio por conflicto colectivo todavía pendiente de celebración, la contienda podría haberse cerrado tras publicarse por el Gobierno la Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) de 28 de febrero de 2019, que contiene la revisión salarial de retribuciones del personal laboral en el exterior sujeto a la legislación local. Según la citada resolución, los incrementos se han fijado, una vez oídos los sindicatos más representativos en la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a la vista del comportamiento de la inflación en cada país y la evolución de los tipos de cambio, y deben aplicarse con efectos de 1 de enero de 2019. Es evidente, sin embargo, que las espadas siguen en alto. Así lo demuestran las reacciones de los sindicatos CSIF, UGT y CCOO, que consideran que la actuación de la Administración, al circunscribirse a los indicadores de IPC del año 2018, sin considerar los restantes años de congelación salarial, resulta «insuficiente y arbitraria», pues, además de no corregir la pérdida de poder adquisitivo sufrida por este personal ni su situación de discriminación, deja fuera de la solución a una treintena de países, entre los cuales se encuentran los que cuentan con mayores plantillas e índices más elevados de inflación acumulada. De hecho, el sindicato CCOO ya ha interpuesto recurso de alzada contra la Resolución de 28 de febrero de 2019 por entender que la presentación de datos inamovibles que la Administración ha ocultado hasta el último momento vulnera los derechos de negociación colectiva y libertad sindical. Según el sindicato, con la resolución la Administración busca una coartada de cara al proceso de conflicto colectivo «dando la apariencia de que se cumple con el mandato de las leyes de presupuestos generales del Estado» (CCOO, 2019). Al margen de ello, se prevén nuevas movilizaciones por parte de todas las fuerzas sindicales representativas de este colectivo (UGT, 2019; CSIF, 2019).

3. La jurisdicción competente para conocer las reclamaciones del personal laboral en el exterior

Lejos de lo que pudiera parecer a primera vista, la aplicación del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 a todo el personal laboral al servicio de la Administración española en el

exterior mantiene las dudas relacionadas con las complejas cuestiones que plantean estos contratos de trabajo con un elemento de extranjería, pues la finalidad del acuerdo es, según se ha dicho, pactar un conjunto de condiciones mínimas destinadas a este personal, pero «con independencia de la legislación que regule sus contratos».

Se impone, pues, una reflexión sobre el tema que, en realidad:

[...] potencialmente, conecta con tres cuestiones jurídicas de índole distinta. Dos de ellas son de naturaleza procesal (determinación de la jurisdicción competente [...]; y prueba del contenido del derecho aplicable, caso de que fueran los españoles los órganos judiciales competentes para enjuiciar, si bien aplicando una norma extranjera). La tercera pasa por resolver una cuestión prejudicial de derecho internacional privado: qué ley sustantiva rige la relación laboral existente entre los sujetos vinculados por el contrato de trabajo afectado por un elemento de extranjería (STSJ de Madrid de 18 de julio de 2005, rec. 1919/2005).

3.1. La competencia judicial internacional de los tribunales españoles

Partiendo, por tanto, de la debida separación entre el conflicto de jurisdicciones y el conflicto de leyes, «axiomática» en derecho internacional privado (Audit, 2002, p. 40), la cuestión a resolver en primer lugar tratándose de reclamaciones presentadas por el personal laboral al servicio de la Administración española en el extranjero no es cuál sea la norma sustantiva aplicable a estos litigios, sino si la jurisdicción española se extiende a conocer este tipo de pretensiones (*vid.* SSTS de 29 de septiembre de 1998, rec. 4796/1997, relativa, precisamente, a una reclamación presentada por una trabajadora argentina que prestaba servicios en la Embajada española en Buenos Aires; y de 17 de julio de 1998, rec. 3223/1997, que resolvía las reclamaciones presentadas por tres trabajadoras españolas al servicio del Instituto Cervantes de París).

Para dar respuesta a este interrogante hay que reparar en que, incluso cuando el supuesto no tenga vinculación alguna con el ámbito comunitario –por tratarse, por ejemplo, de la prestación de servicios del llamado personal «local» en países no comunitarios– procederá la aplicación del Reglamento 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Reglamento Bruselas I bis), si se está dentro de su ámbito material, ya que sus reglas sobre competencia judicial deben emplearse, como criterio general, cuando el demandado se halle domiciliado en un Estado miembro, lo cual sucederá siempre tratándose de la Administración española.

De hecho, esta inclusión en el ámbito territorial del Reglamento de relaciones extracomunitarias, heredada del Convenio de Bruselas, en las que todos los elementos del caso, salvo el domicilio del demandado, pueden encontrarse en Estados no miembros (*vid.* SSTJUE de

13 de julio de 2000, Group Josi, C-412/98; o de 1 de marzo de 2005, Owusu, C-281/02), ha sido criticada por suponer la extensión de un reglamento comunitario a supuestos que nada tienen que ver con el buen funcionamiento del mercado interior (Fernández y Sánchez, 2018a, apdo. 41). Sea como fuere, las reglas de competencia judicial de los reglamentos comunitarios forman un «sistema global», resultando aplicables no solo a las relaciones entre los distintos Estados miembros, sino también a las relaciones entre un Estado miembro y un Estado tercero (*vid.* STJUE de 19 de julio de 2012, Mahamdia, C-154/11). Esta aplicación extraterritorial del derecho comunitario no es extraña, por lo demás, en la jurisprudencia del TJUE, que la ha permitido respecto a las normas comunitarias sobre libre circulación de trabajadores en distintos pronunciamientos cuando exista un «vínculo de conexión» suficientemente estrecho entre la relación laboral y el territorio de la Comunidad (*vid.* SSTJUE de 12 de julio de 1984, Prodest, C-237/83; de 27 de septiembre de 1989, Lopes da Veiga, C-9/88; de 29 de junio de 1994, Aldewereld, C-60/93; de 30 de abril de 1996, Boukhalfa, C-214/94; o de 19 de marzo de 2015, Kik, C-266/13).

3.2. La prelación de fuentes en materia de competencia judicial internacional

La aplicación del Reglamento Bruselas I bis a los litigios planteados por el personal laboral al servicio de la Administración española en el exterior exige efectuar, no obstante, como ya sucediera con la aplicación de sus antecesores, una serie de precisiones de interés.

Así, en primer lugar, es preciso subrayar que, como consecuencia de la primacía de las normas comunitarias sobre las normas internas, no debe recurrirse para solucionar el tema de la competencia judicial de los tribunales españoles a las reglas contenidas en el artículo 25 de la Ley orgánica del poder judicial (LOPJ), pues estas reglas ceden frente a lo dispuesto por el reglamento comunitario. Este recordatorio parece, por evidente, innecesario, máxime si se tiene en cuenta que el TS ya se pronunció en este sentido en su Sentencia de 12 de junio de 2003 (rec. 4231/2002), si bien por razones temporales refiriéndose al Convenio de Bruselas, en un supuesto que resolvía reclamaciones de cantidad planteadas por ciudadanos colombianos que prestaban servicios para el Ministerio de Educación y Cultura español en Bogotá. El tribunal afirma, precisamente, con apoyo en la jurisprudencia comunitaria, que el fuero del domicilio del demandado «se impone necesariamente en su ámbito, cualesquiera que sean los elementos de extranjería que confluyan en la controversia» y, en consecuencia, concluye negando la posibilidad de invocar reglas de competencia nacional como son las del artículo 25.1.º de la LOPJ.

Parecía quedar superada, de esta forma, la postura sostenida en anteriores sentencias, como la de 24 de abril de 2000 (rec. 3341/1999), que aplicaban el precepto de derecho interno considerándolo «compatible» y «plenamente coincidente» con las normas internacionales. Sin embargo, aunque la interpretación contenida en la Sentencia de 12 de junio de 2003 es la única posible –y se recoge expresamente en sentencias recientes como las del TSJ de Madrid de 10 de marzo de 2014 (rec. 1442/2013), 11 de junio de 2014 (rec. 1277/2013) o

13 de abril de 2015 (rec. 803/2014)–, todavía persisten las vacilaciones en la materia que la doctrina ha venido denunciando (Gardeñes, 2001, p. 551; Maneiro, 2009, pp. 228-230; Palao, 2000, pp. 19-20), pues, en su Sentencia de 22 de diciembre de 2014 (rec. 3257/2012), el propio TS, en un asunto concerniente a personal laboral al servicio del Ministerio de Asuntos Exteriores (en embajadas de España ante la Santa Sede, el Estado italiano y el Consulado General de España en Roma), afirma, bien que *obiter dicta*, que:

Si bien no se ha planteado controversia alguna acerca de la competencia de los tribunales españoles pese a constar en los contratos suscritos la sumisión expresa de las partes a los tribunales de Roma, debe hacerse mención expresa de la atribución de competencia a los juzgados y tribunales españoles, si el objeto del pleito se refiere a derecho y obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en el artículo 25 de la Ley orgánica del poder judicial.

3.3. La exclusión de la inmunidad de jurisdicción y las cláusulas de sumisión expresa a tribunales extranjeros

Por otra parte, cabría precisar cuál es la relevancia que debe otorgarse, frente a las reglas del Reglamento Bruselas I bis y la consiguiente declaración de competencia de los tribunales españoles, a las cláusulas de sumisión expresa a la jurisdicción de tribunales extranjeros que, con mucha frecuencia, se incluyen en los contratos del personal laboral en el exterior. Se ha destacado a este respecto (Gardeñes, 2001, p. 551; Palao, 2000, p. 22) que el interés de la Administración española en que la demanda se interponga ante tribunales extranjeros podría deberse, entre otras cosas, a la posibilidad de hacer valer por parte de las autoridades españolas la excepción de inmunidad de jurisdicción, así como a las dificultades que plantearía la ejecución, si la sentencia se dictase, debido a la necesidad de encontrar bienes no amparados por la inmunidad de ejecución, es decir, bienes no afectos a las actividades oficiales o *iure imperii*.

Pues bien, aunque el tema no es sencillo, es necesario tener en cuenta que el Tribunal de Luxemburgo ha tenido la oportunidad de referirse a él en la Sentencia de 19 de julio de 2012, Mahamdia, C-154/11, relativa a una reclamación –por impago de horas extraordinarias posteriormente ampliada a la solicitud de la indemnización sustitutiva de preaviso por despido– interpuesta ante la jurisdicción alemana por el señor Mahamdia, de nacionalidad argelina y alemana, contratado como chófer por el Ministerio de Asuntos Exteriores de la República Argelina Democrática y Popular para prestar servicios en la Embajada argelina en Berlín.

La primera de las cuestiones prejudiciales planteadas por el tribunal alemán al TJUE se refiere a la posibilidad de considerar una embajada, situada en un Estado miembro, de un Estado que se encuentra fuera del ámbito de aplicación de los reglamentos comunitarios «una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento» en el sentido del artículo 18, apartado 2, del Reglamento Bruselas I (art. 20.2 Reglamento Bruselas I bis). El tribunal responde afirmativamente:

La embajada de un Estado tercero situada en el territorio de un Estado miembro constituye un «establecimiento» a efectos de dicha disposición, en un litigio relativo a un contrato de trabajo celebrado por esta en nombre del Estado acreditante, cuando las funciones desempeñadas por el trabajador no forman parte del ejercicio del poder público.

Lo trascendente, por lo que aquí interesa, es que, para contestar en este sentido, el TJUE se ve obligado, aunque no se le había planteado, a pronunciarse sobre la inmunidad de jurisdicción a la que se podía haber acogido la embajada y que había invocado ante los tribunales alemanes la República Argelina, ya que únicamente en el caso de quedar descartada esta excepción resultaba posible declarar la aplicación del reglamento comunitario. Recuerda, por ello, el tribunal el propio concepto de inmunidad de jurisdicción —«los principios de derecho internacional generalmente reconocidos en materia de inmunidad jurisdiccional excluyen que un Estado pueda ser demandado ante los órganos jurisdiccionales de otro Estado»— y la generalización de su acepción restringida —«en la situación actual de la práctica internacional, dicha inmunidad 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 realizados *iure gestionis*, que no pertenecen al ámbito del poder público»—. Ello le permite afirmar que el principio de inmunidad de jurisdicción no se opone a la aplicación del reglamento comunitario si en un litigio el tribunal que conoce del asunto comprueba que las funciones ejercidas por el 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.

La segunda de las cuestiones prejudiciales que plantea el tribunal alemán al TJUE se refiere a la posibilidad de que una cláusula de sumisión procesal, otorgada con anterioridad al nacimiento del litigio, sirva de base de la competencia de un tribunal que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del Reglamento Bruselas I cuando esa cláusula atributiva de competencia excluya la competencia fundada en los artículos 18 y 19 de dicho reglamento (foros especiales en materia de contratos de trabajo, que ahora incluyen los arts. 20 y 21 Reglamento Bruselas I bis). Resuelve el tribunal afirmando que el artículo 21.2 del Reglamento 44/2001 (art. 23 Reglamento Bruselas I bis) debe interpretarse en el sentido de que una cláusula de sumisión procesal otorgada antes del nacimiento de una controversia está comprendida en el ámbito de aplicación de esa disposición en la medida en que ofrezca al trabajador la posibilidad de formular demandas ante otros tribunales —además de en los tribunales normalmente competentes en virtud de las reglas especiales del reglamento—, incluidos, en su caso, los tribunales situados fuera de la Unión. Para llegar a esta conclusión, el TJUE adopta como punto de partida la necesidad de considerar en la interpretación de las normas de la sección 5.^a que el objetivo de dichas reglas especiales es garantizar una protección adecuada al trabajador. A la vista de esta finalidad, entiende que una cláusula pactada con anterioridad al nacimiento del litigio debe atribuir la competencia para conocer de la demanda interpuesta por el trabajador a fueros que se añadan a los previstos en el reglamento: «Por lo tanto, esa cláusula no produce el efecto de excluir

la competencia de estos últimos, sino de ampliar la posibilidad de que el trabajador elija entre varios órganos jurisdiccionales competentes».

Como ha indicado la doctrina, probablemente el principal problema que plantea el razonamiento del TJUE en el caso Mahamdia es que, quizá para «forzar al máximo» la finalidad tuitiva de las reglas especiales en materia de contrato de trabajo (Guzmán, 2013, p. 2), zanja el tema de la inmunidad de jurisdicción en unos breves párrafos, no analizándolo debidamente (Carrillo, 2012, pp. 214-218). Sin pretender abordar dicho análisis en este momento, sí cabe advertir que, ciertamente, resulta de general aceptación la imposibilidad de invocar la inmunidad de jurisdicción cuando se trata del contrato de trabajo al servicio de un órgano estatal. Esta interpretación encuentra su fundamento, por ejemplo, en el artículo 5 del Convenio europeo sobre inmunidad de los Estados de 16 de mayo de 1972, o en el artículo 11 de la Convención de Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes de 2 de diciembre de 2004, todavía abierta a ratificación. En esta misma línea se mueve la Ley orgánica 16/2015, de 27 de octubre, sobre privilegios e inmunidades de los Estados extranjeros, las organizaciones internacionales con sede u oficina en España y las conferencias y reuniones internacionales celebradas en España, si bien desde la doctrina laboral –Fotinopoulou, 2016, pp. 76 y ss.– se ha señalado que las ambigüedades presentes en la redacción de la ley española podrían casar mal con la interpretación restrictiva de la inmunidad efectuada por el TJUE en la Sentencia Mahamdia o por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en diversos asuntos.

Ahora bien, también es cierto que esta excepción a la inmunidad se exceptúa, a su vez, en una serie de supuestos que comprenden, además del caso en que el trabajador ha sido contratado para desempeñar funciones especiales en el ejercicio del poder público, otros en que también puede verse comprometida la soberanía estatal: los casos en que se trata de un empleado que goza de inmunidad diplomática; aquellos en que el objeto del proceso es la contratación, la renovación del contrato de trabajo o la reposición de una persona natural; los relativos a un empleado que 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, etc. (*cfr.* art. 11 Convención sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes). Por eso, es importante señalar que, incluso desde las posturas más críticas con la decisión adoptada en la Sentencia Mahamdia, se admite que están fuera de los supuestos en que debe pervivir la inmunidad de jurisdicción los litigios que versen sobre cuestiones meramente cuantitativas (Carrillo, 2012, pp. 215, 217 y 230).

De esta forma, de lo dispuesto en la Sentencia Mahamdia cabría extraer tres conclusiones fundamentales por lo que al personal laboral en el exterior se refiere:

Una, que siempre que estén incluidas en su ámbito material, se confirma la aplicación de los reglamentos comunitarios a las reclamaciones planteadas por el personal laboral al servicio de la Administración española en el extranjero, aunque una de las partes del con-

trato de trabajo sea una autoridad pública, en la medida en que dicha autoridad no actúe en el ejercicio del poder público (*iure imperii*), que es el que abarca los litigios en los que cabe invocar la inmunidad de jurisdicción (por todos, Guzmán, 2013, p. 15; o Fernández y Sánchez, 2018a, apdo. 41).

Dos, que queda muy debilitado, en principio, el interés que pudiera tener la Administración española en la sujeción del conflicto a la jurisdicción de los tribunales extranjeros si la idea es oponer la inmunidad de jurisdicción, ya que dicho privilegio, desde la concepción restringida de la que se parte, es muy difícil que prospere tratándose de personal que, como el laboral, no puede ejercer funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas. Otra cosa es que las dificultades en la ejecución persistan (Gómez, 2010, p. 628; Guzmán, 2013, pp. 13 y 24), pues, por mucho que en el ámbito laboral la inmunidad de ejecución pueda calificarse también de restringida, abarcando únicamente los bienes del Estado extranjero destinados al sostenimiento de actividades soberanas o de imperio, siempre se consideran inmunes a la ejecución los bienes de las misiones diplomáticas y consulares (art. 22.3 Convenio de Viena, de relaciones diplomáticas).

Tres, que dependen de la voluntad del trabajador tanto el efecto prorrogatorio hacia la jurisdicción de terceros países de las cláusulas de sumisión que suelen incluir los contratos del personal laboral en el exterior –efecto sobre el que el Tribunal de Justicia no pudo, lógicamente, pronunciarse–, como el efecto derogatorio de la jurisdicción objetivamente competente (Carrillo, 2012, p. 221; Guzmán, 2013, pp. 16 y 18).

3.4. Las reclamaciones en materia de Seguridad Social

Para finalizar, y en un sentido negativo, no resulta ocioso recordar que la aplicación del Reglamento Bruselas I bis al personal laboral al servicio de la Administración española en el exterior exigirá que la pretensión quede integrada en el ámbito material del reglamento, por lo que resultan excluidas las reclamaciones en materia de Seguridad Social (art. 1.2 c) Reglamento Bruselas I bis).

A pesar de que el Reglamento Bruselas I bis no define lo que deba entenderse por Seguridad Social, su contenido ha de entenderse coincidente con el ámbito objetivo del Reglamento 883/2004, de 29 de abril, sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social. Es necesario descartar, en consecuencia, la Seguridad Social complementaria; la asistencia social y sanitaria, que es un concepto próximo al de beneficencia, que no se corresponde con el de asistencia sanitaria derivada de enfermedad o accidente, que sí está incluido (Carrascosa, 2012, p. 197); y las prestaciones respecto a las cuales un Estado miembro asuma la responsabilidad de los daños causados a las personas y prevea una compensación, tales como las concedidas a las víctimas de guerra y de acciones militares o de sus

consecuencias, las víctimas de delitos, asesinato o actos terroristas, las víctimas de daños ocasionados por agentes del Estado miembro en el ejercicio de sus funciones, o las víctimas que se hayan visto perjudicadas por razones políticas o religiosas o debido a su origen. Ante esta inaplicación de la norma comunitaria, podrá acudir, en su caso, a la norma interna de conflicto, que es el artículo 25.3.º de la LOPJ, en virtud del cual los juzgados y tribunales españoles serán competentes en materia de pretensiones de Seguridad Social frente a entidades españolas o que tengan domicilio, agencia, delegación o cualquier otra representación en España.

En realidad, lo esencial a la hora de plantear una reclamación en esta materia ante los tribunales españoles por parte del personal laboral en el exterior es la consideración del carácter público del derecho de la Seguridad Social y del peso que en él tiene el principio de territorialidad. Ello explica que sea prácticamente imposible la recepción del derecho extranjero en el foro, pues no resultaría viable que un tribunal español aplicase la ley de Seguridad Social extranjera para resolver una reclamación interpuesta ante la Seguridad Social de otro Estado. Esto significaría que el tribunal español estaría imponiendo obligaciones a la Seguridad Social extranjera, y no existe normativa internacional alguna que permita la ejecución de este tipo de pronunciamientos.

Así pues, en la determinación de la jurisdicción competente en materia de Seguridad Social hay que estar a la legislación aplicable a la relación de Seguridad Social del trabajador, coincidiendo la nacionalidad de la ley aplicable con la del foro y la Administración nacional competentes (AA. VV., 2018, apdo. 7190).

Desde este punto de vista, cabe cuestionar la solución defendida en la STSJ de Madrid de 31 de mayo de 2004 (rec. 2498/2004), relativa a una demanda sobre el reconocimiento a percibir prestaciones por maternidad interpuesta por una trabajadora española contratada como secretaria de dirección para el centro del Instituto Cervantes en Nueva York que, por su condición de esposa de funcionario destinado en la embajada en Nueva York, había solicitado la devolución de las cuotas de Seguridad Social y asistencia médica que el instituto le había retenido, recibiendo el reintegro correspondiente.

Es verdad que el razonamiento utilizado por el TSJ de Madrid para justificar la competencia de los juzgados y tribunales españoles resulta adecuado: el tribunal afirma, por un lado, que la norma autónoma de derecho internacional –art. 25.3.º LOPJ– entra en juego como consecuencia de la exclusión de la Seguridad Social del ámbito de la norma comunitaria sobre competencia judicial; y, por otro lado, sostiene que la pretensión articulada en materia de Seguridad Social determina la aplicación del principio de territorialidad:

[...] así se extrae del artículo 25.3.º de la LOPJ –que parte de ese mismo principio, reflejado para la Seguridad Social en los anteriores cuerpos normativos nacionales e internacionales, en razón al carácter público y obligatorio de aquella y la regulación por normas de derecho público–.

El problema es que, en aplicación de dicho precepto, el tribunal comienza declarando la competencia de los tribunales españoles por tratarse de una pretensión interpuesta ante entidades españolas (Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Cervantes e Instituto Cervantes INC USA) para plantearse con posterioridad el tema de la ley aplicable. Como en el caso a la trabajadora le resultaba de aplicación la legislación del Estado de Nueva York (como corrobora la solicitud de devolución de las cuotas de Seguridad Social y asistencia médica que el instituto le había retenido durante la prestación de servicios y el reintegro correlativo, ante la petición de la misma por su condición de esposa de funcionario destinado en la embajada en Nueva York con visado A1), el tribunal se ve obligado a enfrentarse al tema de la prueba del derecho extranjero y a resolver de conformidad con él:

[...] de lo actuado se infiere como hecho no controvertido la nula cobertura de la Seguridad Social americana de la prestación cuestionada [...]; en consecuencia, sentado en primer término la competencia territorial de los tribunales y órganos judiciales españoles para el enjuiciamiento de la litis, en segundo lugar que la legislación aplicable es la del Estado de Nueva York y, por último, que con relación a la prestación de maternidad postulada ha resultado acreditado que tales normas no contemplan su abono, la conclusión que se impone es la desestimatoria de la demanda al no sustentarse el reconocimiento del derecho de la actora en la legislación de cobertura.

La solución adoptada por el tribunal no parece, sin embargo, la más correcta. Según se ha indicado, tratándose de la competencia judicial en materia de Seguridad Social, entiendo que lo procedente habría sido plantearse, en primer lugar, cuál era la legislación aplicable a la trabajadora. Y, al no ser la ley aplicable la legislación española y no tratarse, en consecuencia, de una pretensión planteada frente a la Seguridad Social española, sino frente a una entidad extranjera, haber declarado la incompetencia de los jueces y tribunales españoles para conocer del litigio.

4. La ley aplicable al personal laboral del servicio exterior del Estado

La determinación de la ley sustantiva que rige la relación laboral estudiada precisa –en cuanto relación existente entre sujetos vinculados por un contrato de trabajo afectado por un elemento de extranjería– tomar en consideración las normas de conflicto establecidas por el Reglamento 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Reglamento Roma I). Únicamente de esta forma resulta posible confirmar si, efectivamente, como se viene haciendo por parte de la Administración española, es adecuada la aplicación obligatoria, junto al Acuerdo de 2007, del derecho del país de destino o si, por el contrario, podría o debería resultar de aplicación, en todo o en parte, el derecho español.

4.1. La inaplicación de las normas de conflicto autónomas

Como punto de partida es conveniente recordar que el Reglamento 593/2008 permite que el contrato individual de trabajo se rija por la ley que elijan las partes, si bien dicha elección –con objeto de amparar al trabajador como parte más débil de la relación contractual– no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones imperativas (disposiciones «que no pueden excluirse mediante acuerdo») en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables. Si las partes contratantes no han elegido la ley aplicable, el contrato de trabajo se regirá, en primer lugar, por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. En segundo lugar, cuando no pueda determinarse la «ley del lugar del trabajo habitual o principal», el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador. Finalmente, en virtud de la «cláusula de escape», si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto de los anteriores, se aplicará la ley de ese otro país (art. 8 Reglamento Roma I). No obstante, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato de trabajo, de acuerdo con las reglas anteriores –la elegida por las partes o una de las tres reglas subsidiarias–, resultarán de aplicación las «leyes de policía» en los términos del artículo 9 del Reglamento Roma I. Por otra parte, podrá excluirse la aplicación de una disposición de la ley de cualquier país designada de acuerdo con las reglas anteriores si esta aplicación «es manifiestamente incompatible con el orden público del foro» (art. 21 Reglamento Roma I).

Pues bien, como es de sobra conocido, la aplicación de estas reglas contenidas en el Reglamento Roma I relega la aplicación de las contenidas tanto en el artículo 10.6 del Código Civil, como en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) (entre otros, Calvo, Carrascosa y Caamiña, 2017a, p. 716; Carrillo, 2017, p. 130; Fernández y Sánchez, 2018b, apdo. 481), siempre y cuando, por la fecha de celebración del contrato, resulte de aplicación dicho reglamento o su predecesor, el Convenio de Roma, que igualmente desplazó las normas de conflicto autónomas (*vid.* STSJ de Madrid de 31 de enero de 2018, rec. 785/2018, que aplica las normas de conflicto autónomas, por referirse a un trabajador que prestaba servicios en la Embajada de España en Corea del Sur desde 1983). La STS de 29 de septiembre de 1998 (rec. 4796/1997) se pronunció, precisamente, en este sentido respecto al artículo 10.6 del Código Civil. En la doctrina de suplicación posterior puede detectarse alguna confusión, como la contenida en la STSJ de Madrid de 29 de junio de 2005 (rec. 1448/2005), según la que «procede acudir a la ley del lugar donde se prestan los servicios, que también es lo que prescribe el artículo 10.6 del Código Civil». Con todo, lo normal es que se acuda a la aplicación del Convenio de Roma (*vid.*, por ejemplo, SSTSJ de Madrid de 25 de abril de 2005, rec. 4931/2004; 28 de noviembre de 2005, rec. 4369/2005; 13 de febrero de 2006, rec. 6244/2005; o 10 de julio de 2006, rec. 1568/2006) o, en su caso, del Reglamento Roma I (STSJ de Madrid de 20 de julio de 2016, rec. 217/2016, que utiliza el reglamento, por ser de aplicación universal, para declarar aplicable a una trabajadora marroquí que prestaba servicios en el Hospital Español en Tánger la legislación marroquí).

Si bien la vigencia del principio de primacía hace difícil desmentir este «desplazamiento» de las normas de conflicto autónomas (por todos, López, 2019, p. 1.245), no pueden dejar de mencionarse los intentos de compatibilizar lo dispuesto en el reglamento comunitario y la regla contenida en el artículo 1.4 del ET («La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español») que han mantenido, en lo esencial, que en ambos casos se busca la aplicación de la ley que mantiene un vínculo más estrecho con el contrato (ampliamente, Llobera, 2016, p. 128). Es más, en el caso del personal laboral nacional al servicio de la Administración en el exterior se ha defendido, no sin razón, que resulta determinante que el empleador sea el Estado español, pues es difícil de admitir que dicho empleador se someta al imperio de una ley que puede privar a sus trabajadores de beneficios existentes en España (Galiana, 2000, p. 120). El problema de esta postura interpretativa es, sin embargo, que supedita la aplicación de la legislación española al personal laboral en el exterior a la aplicación de un precepto contrario al derecho europeo, pues, como se recuerda desde la doctrina (Fernández y Sánchez, 2018b, apdo. 481), en el ámbito de los contratos de trabajo vinculados espacialmente a la libre circulación de trabajadores, el principio de igualdad de trato que plasma el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea cierra el paso a una norma de extensión como el artículo 1.4 del ET que establece la aplicación de la ley española basándose en la nacionalidad común española de las partes contratantes.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 30 de abril de 1996, Boukhalfa, C-214/94, despeja, por lo demás, cualquier duda al respecto. En dicha sentencia, el tribunal estima que la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad se aplica a una trabajadora de un Estado miembro (Bélgica) con residencia permanente en Argel, que prestaba servicios como agente local en la Embajada de Alemania en Argel, que reclamaba el mismo tratamiento recibido por los agentes locales de nacionalidad alemana que, en virtud de la Ley alemana sobre el personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, se regían por los convenios colectivos alemanes y otras disposiciones del derecho alemán y no por el derecho del país receptor.

4.2. La aplicación de la ley española como la más estrechamente vinculada con el contrato

Aunque se descarte la aplicación del artículo 1.4 del ET, es posible plantear, en segundo lugar, si la sujeción a la legislación española puede ser consecuencia de la llamada «cláusula de escape» contenida en el artículo 8.4 del Reglamento Roma I.

En relación con ella, el TJUE ha reconocido –STJUE de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12– que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice su trabajo de

modo habitual, durante un largo periodo y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar la ley del país en el que se realiza habitualmente el trabajo cuando del conjunto de las circunstancias resulte que dicho contrato presenta un vínculo más estrecho con otro país. A juicio del tribunal, entre los elementos significativos de vinculación procede tener en cuenta:

[...] particularmente el país en el que el trabajador por cuenta ajena paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad y aquel en el que está afiliado a la Seguridad Social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez. Por otra parte, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta también la totalidad de las circunstancias del asunto, como, en particular, los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo.

De esta forma, los elementos de conexión significativos en virtud del artículo 1.4 del ET (la nacionalidad del trabajador, el lugar de establecimiento del empresario y el lugar de contratación) no son los determinantes para declarar la concurrencia de vínculos más estrechos a juicio del tribunal: para este los principales elementos de conexión son los vínculos de naturaleza jurídico-pública, aunque también acepta parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo (Fotinopoulou, 2014, pp. 79-108; Llobera, 2016, pp. 138-139). Ello no impide, ciertamente, que la cláusula de excepción proyecte su eficacia cuando se trabaja en el extranjero en instalaciones sometidas a otro ordenamiento, como puede suceder en el caso del personal laboral en el exterior. Sin embargo, habría que descartar al personal «captado» en el Estado de acogida, ya que en este caso hay una total implicación en el mercado local (Carrillo, 2017, p. 148) o, si se prefiere, una exclusión del mercado español de trabajo (Palao, 2000, pp. 36-37). En consecuencia, lo adecuado es entender que el personal local quedará normalmente exceptuado de la aplicación de la legislación española por la vía de la «cláusula de escape» (López, 2019, p. 1.247).

Al margen de ello, debe recordarse que la cláusula del artículo 8.4 del reglamento ni puede implicar que se otorgue relevancia como vínculos más estrechos a elementos subjetivos que supongan una discriminación directa o encubierta por razón de la nacionalidad, al menos en contratos espacialmente vinculados a la libre circulación de trabajadores (Fernández y Sánchez, 2018c, apdo. 481), ni conduce necesariamente a la aplicación de la ley más favorable para el trabajador (*vid.* apdo. 34 STJUE de 12 de septiembre de 2013, Schleckler, C-64/12). De ahí que, mientras la cláusula de escape carezca de la orientación material –o de mejor protección al trabajador– que únicamente cabe percibir en el artículo 8.1 del reglamento, para que la legislación española como ley más favorable resulte aplicable debemos situarnos en supuestos en los que exista cláusula de elección de ley. En estos casos, tras efectuar la comparación correspondiente, podría suceder que, siendo el derecho español el que presentara un vínculo más estrecho con el contrato, fuese también más beneficioso para el trabajador que el derecho elegido por las partes en el contrato. En opinión de la doc-

trina (Marchal, 2017, p. 6), esto es lo que sucedió en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Madrid de 20 de julio de 2016 (rec. 375/2016), relativo a una demanda de despido por vulneración del derecho fundamental a la indemnidad interpuesta por un trabajador español al servicio del Ministerio de Asuntos Exteriores destinado en la Embajada de Doha, Catar, que fue despedido según la legislación catari, que era la elegida por las partes en el contrato. El tribunal se limita a considerar, sin embargo, que, como la no valoración por el Juzgado de lo Social del derecho a la indemnidad es incompatible con la CE, es aplicable al caso el artículo 21 del Reglamento Roma I (excepción de orden público). Como consecuencia estima que, en aplicación de la legislación de la Unión Europea y española, la juzgadora debió pronunciarse sobre la causa de nulidad del despido aunque ese derecho no exista en la legislación laboral catari.

4.3. La aplicación de las leyes de policía españolas

La aplicación de la legislación española al personal laboral en el exterior podría derivar, por fin, y con independencia de que el derecho aplicable al contrato sea el del país de destino, bien de la aplicación de la excepción de orden público que recoge el artículo 21 del Reglamento Roma I, bien de la aplicación de las leyes de policía si se dan las condiciones del artículo 9 de dicho reglamento. Esta aplicación no es, sin embargo, sencilla.

En primer lugar, en el caso de la aplicación del derecho español al personal laboral en el exterior como ley de policía del foro, las dificultades derivan, además de los problemas inherentes a la identificación de este tipo de normas, de la necesidad de determinar si dichas leyes de policía del foro se pueden aplicar en aquellos casos en los que el trabajo se desempeña fuera de España y, en consecuencia, no se encuentra afectado el mercado de trabajo español (Marchal, 2017, pp. 21 y 23). Un sector de la doctrina internacional-privatista ha defendido que la aplicación de las normas de policía exigirá que la relación laboral no escape del ámbito espacial de las mismas, con lo que parece que si el trabajo se desarrolla en el extranjero no podrían ser de aplicación, salvo que se diese entrada al artículo 1.4 del ET como norma indicativa de los casos internacionales en los que cabe aplicar las leyes de policía españolas (Garau, 2018; Marchal, 2017, p. 21). Desde este punto de vista, para que las leyes de policía se apliquen a las prestaciones de servicios efectuadas fuera de nuestro país, resulta preciso que las normas de derecho laboral español se «autodeclaren» aplicables a la relación laboral internacional, función que vendría a cumplir el artículo 1.4 del ET (Calvo, Carrascosa y Caamiña, 2017b, p. 737).

La interpretación expuesta plantea, sin embargo, una serie de dudas que resulta oportuno exponer:

Por un lado, puede cuestionarse el recurso al artículo 1.4 del ET para aplicar las normas de policía españolas a trabajadores españoles al servicio de la Administración española contratados en España, ya que su vigencia, como se dijo, es muy dudosa. Además, ello su-

pondría reproducir los problemas planteados por la necesidad de demostrar que el contrato se celebró en España, cuestión que dio lugar a una importante litigiosidad (Palao, 2000, pp. 33-35). Parece que el enfoque más adecuado sería otro: si la legislación española no puede aplicarse como ley de policía porque el criterio de conexión natural de dichas normas es el lugar de realización de trabajo, lo que será concluyente es la determinación de la ley rectora del contrato –*lex causae*– (Gardeñes, 2001, p. 552), pues, según ha señalado la doctrina, resultan en principio aplicables las leyes de policía del ordenamiento rector del contrato reguladoras de las obligaciones entre las partes que se encuentren fuertemente implicadas en la relación contractual (como las que establecen un mínimo de derechos económicos o limitan el tiempo de trabajo). De lo contrario, podría producirse una aplicación desvirtuada del derecho aplicable al contrato (Gardeñes, 2017, pp. 177 y 178). Y, según se ha indicado, en los casos de los trabajadores españoles al servicio de la Administración española no «captados» en el mercado de trabajo local, en virtud de la conexión del artículo 8.4 del Reglamento Roma I, las normas españolas podrán ser aplicables como derecho que presenta un vínculo más estrecho con el contrato. Aunque la STSJ de Madrid de 20 de julio de 2016 no se refiere en ningún momento a ello y alude expresamente a la excepción de orden público, un sector de la doctrina ha aceptado que en ella se produce una aplicación de las leyes de policía españolas al trabajador español destinado en la Embajada de España en Doha, Catar, «para garantizar la aplicación de ciertos criterios sobre despido de la legislación española, como *lex fori*, en el caso de trabajadores españoles al servicio de embajadas españolas en el extranjero» (Fernández y Sánchez, 2018b, apdo. 483).

En todo caso, resulta claro que el supuesto objeto de estudio –que incluye a los trabajadores locales, no desplazados desde España, al servicio de la Administración en el exterior– no encaja bien en la lógica del artículo 9 del Reglamento Roma I: la propia definición de las leyes de policía de su apartado primero procede de la jurisprudencia Arblade, relativa a un caso de desplazamiento (STJUE de 23 de noviembre de 1999, C-369/96 y C-376/96); la aplicación de las leyes laborales de policía españolas como leyes del foro permitida en su apartado segundo no está pensada para prestaciones de servicios efectuadas fuera del territorio español; y su apartado tercero se refiere a leyes de policía de Estados terceros que no sean ni el del foro ni el de la ley reguladora del contrato («También podrá darse efecto a las leyes de policía del país en que las obligaciones derivadas del contrato tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas en la medida en que dichas leyes de policía hagan la ejecución del contrato ilegal»). Sin embargo, siendo ello cierto, también lo es que, aunque la prestación de servicios tiene lugar en estos casos fuera del territorio español, existe un vínculo de especial intensidad con el mismo, pues no solo es el Estado en el que debe cumplirse parte de la obligación contractual, sino también porque no puede resultar absolutamente indiferente –como ya apuntó la doctrina en su momento, si bien en el contexto del art. 1.4 ET– que el empleador que ha de cumplir tal obligación sea la Administración española. Desde esta perspectiva, cuesta aceptar que la observancia o inobservancia por parte de la Administración pública española de las leyes laborales de policía españolas sea irrelevante para la salvaguardia de los intereses públicos del país. Como ha recordado la Sentencia del Tribunal Constitucional 34/2004, de 8 de marzo, relativa, precisamente, a un auxiliar administrativo

de la oficina comercial de España en Belgrado, cuando la empleadora es la Administración pública, esta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al derecho (art. 103.1 CE), con interdicción expresa de la arbitrariedad (art. 9.3 CE). Aun asumiendo que ello no conduce a la sujeción de la Administración española al cumplimiento de las normas laborales de policía respecto del personal laboral a su servicio cuando la prestación de servicios no tiene lugar en territorio español, sí creo, como se dirá después, que deben explorarse las vías para que, al menos en determinados casos, la aplicación del derecho español sea posible.

Siguiendo con la exposición de dudas interpretativas que plantea la inaplicación de las leyes laborales de policía españolas en estos supuestos, creo que es interesante observar, además, que causa perplejidad que, por tratarse de personal laboral al servicio de la Administración española, un tribunal pudiera hipotéticamente dar efecto a las leyes laborales de policía españolas como ley del país en el que «las obligaciones derivadas del contrato tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas», pero no puedan ser tenidas en cuenta como leyes de policía del foro. Es necesario considerar a este respecto las afirmaciones realizadas –en el contexto interpretativo del art. 9.3 Reglamento Roma I, relativo, según se ha dicho, a leyes de policía de terceros Estados distintos al del foro y al de la ley reguladora del contrato– por el abogado general Szpuner en sus conclusiones presentadas el 20 de abril de 2016 en el asunto C-135/15, República Helénica contra Grigorios Nikiforidis. El asunto se refería a un trabajador griego que prestaba servicios en Alemania para una escuela primaria gestionada por la República Helénica que reclamaba los salarios que había dejado de percibir como consecuencia de la aplicación de las leyes griegas de reducción del gasto público. Es cierto que en la Sentencia de 18 de octubre de 2016 el Tribunal de Justicia admitió, siguiendo el razonamiento del tribunal alemán, que Grecia no era el país de ejecución, y, por tanto, sus leyes de policía no podían ser tenidas en cuenta por la vía del artículo 9.3 del Reglamento Roma I. No obstante, el abogado general precisa que:

[...] cuando se trata de interpretar el concepto de «país en que las obligaciones [...] tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas» no se trata únicamente de la cuestión de la ejecución material (concreta) por una parte de una acción en un lugar geográfico determinado, sino también de su vinculación a la soberanía de un Estado y a su ordenamiento jurídico.

A su juicio:

[...] en la medida en que se trata de una relación laboral de la que forma parte el Estado helénico, que, en el ejercicio de sus funciones de servicio público, satisface la obligación de prestar servicios educativos financiados por su propio presupuesto, no cabe descartar de antemano que este Estado sea también el lugar de ejecución de la obligación. Nada se opone a que, respecto de determinadas relaciones contractuales, el lugar de ejecución de las obligaciones que se derivan de

las mismas pueda estar constituido, en virtud del artículo 9, apartado 3, del Reglamento Roma I, por más de un Estado.

En esta misma línea, si bien en relación con el artículo 7.1 del Convenio de Roma –mucho más amplio que el art. 9.3 del reglamento–, cabría recordar que en el «Libro verde sobre la transformación del Convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales en instrumento comunitario y sobre su actualización», presentado por la Comisión, se indicaba que las leyes de policía son normas a las que un Estado concede tal importancia que exige su aplicación «en cuanto la situación jurídica presenta un vínculo con su territorio», cualquiera que sea, por otra parte, la ley aplicable al contrato. Más adelante, se propone una definición del concepto de leyes de policía –que finalmente ha acogido el Reglamento Roma I– inspirada en la jurisprudencia Arblade del Tribunal de Justicia, relativa a un caso de desplazamiento, según la cual la ley de policía es una disposición nacional cuya observancia se ha considerado crucial para la salvaguardia de la organización política, social o económica del Estado miembro de que se trate, hasta el punto de hacerlas obligatorias para toda persona que se encuentre en el territorio nacional de ese Estado miembro «o con respecto a toda relación jurídica localizada en él». En fin, el informe Guilano-Lagarde, respecto al artículo 7.1 del Convenio de Roma, señalaba que el principio de que los tribunales nacionales pueden dar efecto bajo ciertas condiciones a disposiciones obligatorias distintas de las aplicables al contrato había sido ya reconocido en algunos países. A modo de ejemplo, mencionaba que el principio fue reconocido en la Sentencia de 13 de mayo de 1966 del TS de los Países Bajos, caso Alnati, en la que el tribunal admitió que puede ser que, para un Estado extranjero, el cumplimiento de algunas de sus reglas, incluso fuera de su propio territorio, sea de tal importancia que los tribunales deban tenerlas en cuenta y, por lo tanto, aplicarlas con preferencia a la ley de otro Estado que puede haber sido elegido por las partes para regir su contrato.

4.4. La aplicación de la excepción de orden público

Finalmente, por lo que se refiere a la aplicación del derecho español a través de la excepción de orden público del artículo 21 del reglamento («Solo podrá excluirse la aplicación de una disposición de la ley de cualquier país designada por el presente reglamento si esta aplicación es manifiestamente incompatible con el orden público del foro»), las dificultades vendrían de la mano de la necesidad de que el derecho extranjero fuese contrario a los principios fundamentales de nuestro derecho, que cabría identificar con los derechos fundamentales recogidos en la Constitución y en los convenios internacionales en materia de derechos humanos aplicables en España, y con determinados principios fundamentales del ordenamiento de la Unión Europea, como el de no discriminación por razón de nacionalidad (Gardeñes, 2017, p. 172).

A diferencia de lo que sucede en el caso de las leyes de policía –que no precisan plantearse si cabe aplicar al aspecto regulado la ley extranjera (Gardeñes, 2017, p. 176)–, la pe-

culiaridad de la excepción de orden público, según expone el abogado general Szpuner en sus conclusiones al asunto Nikiforidis, es que:

[...] se basa en la intención de excluir la aplicación de la ley extranjera cuando esta suponga una violación flagrante del orden público del Estado del órgano jurisdiccional al que se haya acudido. Por tanto, dicha excepción tiene la función de neutralizar determinados efectos derivados de la aplicación de la ley extranjera que se consideran indeseables desde el punto de vista de la necesidad de proteger el orden público.

Es importante tener presente, no obstante, que, aunque debe admitirse que su diferenciación teórica es posible, en ambos casos existe un origen común en la protección del orden público que ha quedado reflejado en el considerando 37 del Reglamento Roma I, según el cual «consideraciones de interés público justifican, en circunstancias excepcionales, el recurso por los tribunales de los Estados miembros a excepciones basadas en el orden público y en leyes de policía». De ahí que tal distinción resulte enormemente confusa y discutida, como también lo es la propia identificación de lo que sean leyes de policía (por todos, Gardeñes, 2017, pp. 169-171 y 174-176).

Pese a las incertidumbres que ello genera, desde la doctrina internacional-privatista se han utilizado tales distinciones conceptuales para posicionarse críticamente frente a la solución adoptada por el TSJ de Madrid en la ya mencionada Sentencia de 20 de julio de 2016, que empleó la vía del artículo 21 del Reglamento Roma I para estimar que, en aplicación de la legislación europea y española, la juzgadora *a quo* debió pronunciarse sobre la causa de nulidad del despido del trabajador, que se había solicitado por violación del derecho fundamental a la indemnidad, consecuencia del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. Así, según se ha descrito, se ha denunciado que la sentencia confunde los conceptos de «orden público» y «normas materiales imperativas», negando la operatividad de la cláusula de orden público en el caso enjuiciado por exigir el derecho catari, pese a admitir el despido sin causa, el pago de una indemnización al trabajador (Marchal, 2017, pp. 6 y 15). Del mismo modo, se ha estimado que en la sentencia se produce una «notable confusión de conceptos» acerca de lo que sean normas internacionalmente imperativas y se aplican normas imperativas laborales españolas a trabajos desarrollados en el extranjero a través de la cláusula del orden público internacional español (Calvo, Carrascosa y Caamiña, 2017b, p. 738).

Con todo, no creo que haya que aferrarse a distinción teórica alguna para negar la entrada, lógicamente cuando se incumplan nuestros principios y valores fundamentales, a la aplicación del derecho español. Dado que la Administración pública española –que debe servir con objetividad a los intereses generales– es el empleador en este caso, ¿no tiene sentido apreciar la vulneración del orden público, como se insinuaba anteriormente, si la Administración española, al aplicar la legislación extranjera, incumple determinados principios fundamentales de nuestro ordenamiento y, en consecuencia, determinadas normas españolas laborales? Esto es lo que sucede en casos como el enjuiciado en la STSJ de Madrid de 20 de julio de 2016, puesto que la legislación extranjera aplicable (catari), al admitir el despido sin causa,

permite que se produzcan despidos con vulneración de derechos fundamentales (despidos nulos en nuestro ordenamiento en virtud de los arts. 53.4 y 55.5 ET), como sería un despido que vulnerase el derecho fundamental a la indemnidad del trabajador que es consecuencia del de tutela judicial efectiva. Por eso, con independencia de las imprecisiones técnicas de la sentencia, cabe compartir la decisión del tribunal consistente en aplicar el artículo 21 del Reglamento Roma I para estimar que, en aplicación de la legislación europea y española, la juzgadora *a quo* debió pronunciarse sobre la causa de nulidad del despido del trabajador.

Es posible afirmar, por todo lo expuesto, que la virtualidad de la vía de la excepción de orden público como vía para neutralizar las disposiciones de las legislaciones extranjeras que contraríen nuestros principios y valores esenciales –como sucede con las que admiten despidos que tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución, o se produzcan con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador– exige que no queden supeditados a inciertas distinciones teóricas ni el amparo de la parte débil del contrato de trabajo expresamente buscado en Roma I, ni el cometido que, según la Constitución, debe corresponder a las Administraciones públicas.

5. Conclusiones

La complejidad característica de una relación como la estudiada, en la que confluyen elementos de extranjería y prestación laboral de servicios en el seno de la Administración, pone de manifiesto, por una parte, la urgente necesidad de terminar con la actual desatención legislativa hacia este colectivo. Se configure o no su régimen jurídico como una relación laboral de carácter especial, es perentorio un tratamiento adecuado del tema en la LASEE que, sin silenciar la existencia del llamado personal «local», ponga fin a la situación de inseguridad jurídica a la que aboca la dispersión normativa actual y evite que empleados de la Administración española se vean inmersos en situaciones de auténtico desamparo.

La frecuencia con la que este tipo de situaciones se ha dado en los últimos años hace evidente, por otra parte, la importancia de resolver correctamente las cuestiones relacionadas con la jurisdicción competente y ley aplicable a los contratos de este personal, pues en ellas está, muchas veces, el origen de sus precarias condiciones de trabajo.

A este respecto, el presente estudio ha permitido confirmar que la aplicación del Reglamento Bruselas I bis es pertinente incluso respecto del llamado personal «local» que presta servicios en países no comunitarios, excepto cuando se interponen reclamaciones excluidas del ámbito material de aplicación del reglamento. Ello sucede en el caso de las reclamaciones en materia de Seguridad Social, ámbito en el cual no procede declarar la competencia de nuestros jueces y tribunales si la legislación aplicable no es la española. Además, como subrayó el Tribunal de Justicia en el asunto Mahamdia, hay que tener en cuenta que la competencia de los fueros previstos en el reglamento no puede quedar excluida como consecuencia de

cláusulas de sumisión expresa a otros tribunales, frecuentemente incluidas en los contratos del personal laboral en el exterior. En realidad, y sin perjuicio de que existan dificultades en la ejecución, el interés de la Administración española en la sujeción del conflicto a la jurisdicción de los tribunales extranjeros es relativo si la idea es oponer la inmunidad de jurisdicción. Como se dijo, desde la concepción restringida de la que se parte, es muy difícil que dicho privilegio prospere tratándose de personal que, como el laboral, no puede ejercer funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas.

En sede de legislación aplicable, es preciso subrayar que la aplicación de la legislación española al personal en el exterior como ley más estrechamente vinculada con el contrato es posible –directamente o, de existir cláusula de elección de ley, como ley más favorable– en virtud de la cláusula de escape del artículo 8.4 del Reglamento Roma I interpretada por el Tribunal de Justicia en el asunto *Schlecker*. No obstante, ello no conducirá, como regla general, a su aplicación al llamado personal «local». Si la legislación aplicable no es la española, de interponerse la demanda ante los tribunales españoles –competentes, según se ha dicho–, aunque las leyes de policía del foro no están pensadas para prestaciones de servicios efectuadas fuera de nuestro país, habrá que tener en cuenta que la legislación española podría llegar a aplicarse si la extranjera vulnera los principios y valores fundamentales de nuestro ordenamiento. Tal aplicación no debe quedar supeditada, sin embargo, a distinciones teóricas sobre las que no existe consenso, pues de ella depende la protección de la parte del contrato considerada más débil, también buscada en la legislación comunitaria, y el cumplimiento por parte de la Administración pública del papel que constitucionalmente le corresponde como empleadora.

Referencias bibliográficas

- AA. VV. (2018). Trabajadores migrantes. En *Memento de Seguridad Social* (apdo. 7190). Madrid: Lefebvre.
- Audit, M. (2002). Le contrats de travail conclus par l'Administration à l'étranger. *Revue Critique de Droit International Privé*, 91, 39-69.
- Calvo, A. L., Carrascosa, J. y Caamiña, C. (2017a). Contrato de trabajo internacional. Ley aplicable. Aspectos generales y puntos de conexión. En A. L. Calvo Caravaca y J. Carrascosa González (Dirs.), *Litigación internacional en la Unión Europea II. La ley aplicable a los contratos internacionales. Comentario al Reglamento Roma I* (1.ª ed., pp. 715-718). Madrid: Thomson Reuters. Aranzadi.
- Calvo, A. L., Carrascosa, J. y Caamiña, C. (2017b). Ámbito de la ley reguladora del contrato de trabajo internacional. En A. L. Calvo Caravaca y J. Carrascosa González (Dirs.), *Litigación internacional en la Unión Europea II. La ley aplicable a los contratos internacionales. Comentario al Reglamento Roma I* (1.ª ed., pp. 737-740). Madrid: Thomson Reuters. Aranzadi.

- Carrascosa Bermejo, M. D. (2012). Seguridad Social de los trabajadores migrantes (I): rasgos y principios generales. En M. Nogueira, O. Fotinopoulou y J. M. Miranda (Dirs.), *Lecciones de derecho social de la Unión Europea* (pp. 187-217). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Carrillo Pozo, L. F. (2012). Trabajo en embajadas y competencia judicial internacional (observaciones a propósito de la Sentencia del TJUE de 19 de julio de 2012). *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, 8, 213-235.
- Carrillo Pozo, L. F. (2017). La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado: el Reglamento Roma I. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 132, 129-162.
- CCOO. (2017). Informe sobre la problemática del personal laboral del servicio exterior. Recuperado de <<http://www.exterior.fsc.ccoo.es>> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- CCOO. (2019). CCOO interpone recurso de alzada contra la resolución de la CECIR sobre revisión salarial de retribuciones del personal laboral en el exterior. Recuperado de <<http://www.exterior.fsc.ccoo.es>> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- CSIF. (2018). En 2018 nace el empleado público de España en el exterior LOW COST. Recuperado de <<https://www.csif.es/contenido/nacional/administracion-general-del-estado/247292>> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- CSIF. (2019). El personal contratado por España en Venezuela, castigado este año sin subida de sueldo. Recuperado de <<https://www.csif.es/contenido/nacional/general/271105>> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- Fernández Nieto, L. A. (2015). *El personal laboral de la Administración del Estado en el exterior*. Recuperado de <http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Lafernandez/FERNANDEZ_NIETO_Livina_Tesis.pdf> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- Fernández Rozas, J. C. y Sánchez Lorenzo, S. (2018a). Competencia judicial internacional. En *Derecho internacional privado* (apdos. 41 y ss.). (10.^a ed.). Recuperado de <<https://proview.thomsonreuters.com>> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- Fernández Rozas, J. C. y Sánchez Lorenzo, S. (2018b). Obligaciones. En *Derecho internacional privado* (apdos. 481 y ss.). (10.^a ed.). Recuperado de <<https://proview.thomsonreuters.com>> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- Fotinopoulou Basurko, O. (2014). Cerrando el círculo: el caso Schlecker y la interpretación de la regla conflictual de los vínculos más estrechos en el contrato de trabajo plurilocalizado. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 123, 79-108.
- Fotinopoulou Basurko, O. (2016). La inmunidad de jurisdicción y los contratos de trabajo en la LO 16/2015. *Revista de Derecho Social*, 73, 69-86.
- Galiana Moreno, J. M. (2000). Sobre la aplicación extraterritorial de las normas de trabajo (En torno al artículo 1.4). *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 1, 109-124.
- Garau Sobrino, F. F. (2018). Derecho de obligaciones. Derechos reales. Recuperado de <<https://docs.google.com/document/d/1kUQ9Yiw-ZKSDiZOF0vPR9y4pzdIdFC7M9KROGL3Dsf8/pub#h.dypigcv3ff0t>> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- Gardeñes Santiago, M. (2001). Nota a las sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 25 de enero de 2000 y del TSJ de Madrid (Sala de lo Social, secc. 2.^a) de 16 de marzo de 2000. *Revista Española de Derecho Internacional*, 43, 550-555.

- Gardeñes Santiago, M. (2008). La regulación conflictual del contrato de trabajo en el Reglamento Roma I: una oportunidad perdida. *Anuario Español de Derecho Internacional Privado*, 8, 387-424.
- Gardeñes Santiago, M. (2017). Derecho imperativo y contrato internacional de trabajo. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 132, 163-188.
- Gómez Jene, M. (2010). Inmunidad y contrato de trabajo. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 147, 607-638.
- Guzmán Zapater, M. (2013). Contrato de trabajo celebrado por embajadas y competencia judicial internacional. *Revista General de Derecho Europeo*, 29, 1-24.
- Llobera Vila, M. (2016). El artículo 1.4 ET a la luz de la jurisprudencia comunitaria en materia de ley aplicable al contrato internacional. *Revista de Derecho Social*, 73, 127-148.
- López Terrada, E. (2019). El personal laboral al servicio de la Administración General del Estado en el exterior. En A. Blasco Pellicer y M. López Balaguer (Dirs.), *Las relaciones laborales en el sector público* (pp. 1.219-1.249). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Maneiro Vázquez, Y. (2009). Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales. *Dereito. Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 2, 228-230.
- Marchal Escalona, N. (2017). De la protección del personal laboral al servicio de las embajadas españolas. *Bitácora Millennium DIPr*, 6, 1-27.
- Palao Moreno, G. (2000). Luces y sombras en la aplicación práctica de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Roma de 1980 al contrato individual de trabajo (a propósito del personal laboral de organismos públicos españoles que presta sus servicios en el extranjero). *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 3, 13-45.
- UGT. (2018). La representación sindical en la Federación del Exterior. Recuperado de <http://fespugt.es/files/IMAGEN%20EXTERIOR/Procesos_electrorales.pdf> (consultado el 4 de mayo de 2019).
- UGT. (2019). UGT Exterior Informa 3/2019. Recuperado de <https://exterior.fespugt.es/images/UGT_INFORMA/2019/2019-03_UGT_EXTERIOR_INFORMA_-_Resolucin_CECIR_Revisin_Salarial_2019.pdf> (consultado el 4 de mayo de 2019).