

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social

La protección de los derechos laborales de los empleados  
localmente contratados por Misiones extranjeras

Trabajo académico para optar el título de Segunda  
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social

Autor:

*Nidia Gabriela Torres Suazo*

Asesor:

*Luis Erwin Mendoza Legoas*

Lima, 2024

## Informe de Similitud

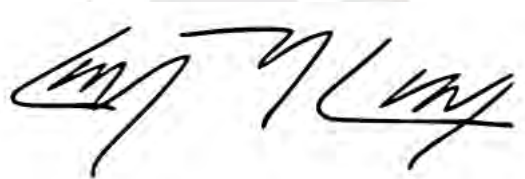
Yo, MENDOZA LEGOAS, LUIS ERWIN, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “La protección de los derechos laborales de los empleados localmente contratados por Misiones extranjeras”, del autor(a) TORRES SUAZO, NIDIA GABRIELA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/12/2024.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 11 de diciembre del 2024

<u>MENDOZA LEGOAS, LUIS ERWIN</u>	
DNI: 42436623	Firma:
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-6247-8400">https://orcid.org/0000-0002-6247-8400</a>	

## RESUMEN

La investigación titulada “La protección de los derechos laborales de los empleados localmente contratados por misiones extranjeras” analiza un problema esencial en el ámbito del derecho internacional y laboral: el impacto de las inmunidades sobre los derechos laborales de los empleados locales. Estas interacciones generan tensiones entre las normativas nacionales y los privilegios de inmunidad, evidenciando vacíos normativos que dificultan una protección adecuada de los derechos fundamentales. El objetivo del estudio es identificar las brechas existentes y proponer mecanismos que garanticen un equilibrio entre la autonomía funcional de las misiones extranjeras y la justicia laboral. La investigación se organiza en tres capítulos: el primero examina la regulación de las misiones extranjeras y régimen laboral aplicado, desde un enfoque comparado; el segundo analiza cómo las inmunidades limitan el acceso a la justicia; y el tercero propone mecanismos de protección de los derechos laborales.

La investigación concluye que el tratamiento de la inmunidad carece de uniformidad normativa, generando precariedad laboral. Mientras España e Italia integran estándares nacionales e internacionales para garantizar condiciones justas, países como Canadá priorizan la flexibilidad laboral, limitando garantías. En Perú, la falta de un marco regulatorio coherente y las inmunidades diplomáticas dificultan el acceso a la justicia, demandando estándares internacionales uniformes.

**Palabras clave: misión extranjera, inmunidad diplomática, derechos laborales.**

## ABSTRACT

The research titled "The Protection of Labor Rights of Locally Hired Employees by Foreign Missions" analyzes a fundamental issue in the realm of international and labor law: the impact of immunities on the labor rights of local employees. These interactions generate tensions between domestic regulations and immunity privileges, revealing normative gaps that hinder adequate protection of fundamental rights. The study aims to identify existing gaps and propose mechanisms to ensure a balance between the functional autonomy of foreign missions and labor justice. The research is organized into three chapters: the first examines the regulation of foreign missions and the applicable labor regime, from a comparative perspective; the second analyzes how immunities limit access to justice; and the third proposes mechanisms for the protection of labor rights.

The research concludes that the treatment of immunity lacks normative uniformity, generating labor precariousness. While Spain and Italy integrate national and international standards to guarantee fair conditions, countries like Canada prioritize labor flexibility, limiting guarantees. In Peru, the lack of a coherent regulatory framework and diplomatic immunities hinder access to justice, demanding uniform international standards.

**Keywords:** foreign mission, diplomatic immunity, labor rights.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Misiones extranjeras y el régimen laboral aplicable a los empleados locales .....</b>	<b>7</b>
I.1 Las misiones extranjeras .....	7
I.2 Normativa internacional aplicable a las Misiones extranjeras .....	9
I.2.1 Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas .....	10
I.2.2 Convención de Viena sobre Relaciones Consulares .....	11
I.2.3 Convención de las Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes .....	12
I.3 Régimen laboral aplicable a los empleados locales .....	14
I.3.1 Clasificación de regulación laboral por el grado de protección .....	15
I.3.2 Apreciación respecto a las modalidades de contratación aplicable a las misiones extranjeras:.....	24
<b>II. Aplicación de las inmunidades por parte de las misiones extranjeras para evitar el cumplimiento de derechos laborales .....</b>	<b>25</b>
II.1 Análisis de la inmunidad administrativa .....	27
II.2 Análisis de la inmunidad jurisdicción.....	28
II.3 Análisis de la inmunidad de ejecución .....	31
<b>III. Mecanismos de protección de los derechos laborales de empleados locales.....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>51</b>

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación intitulada “La protección de los derechos laborales de los empleados localmente contratados por misiones extranjeras” aborda una problemática esencial dentro del derecho internacional y comparado: la garantía de derechos laborales en el contexto de inmunidades diplomáticas. Las misiones extranjeras reguladas principalmente por la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961) y la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963), cumplen un papel esencial en la representación de los Estados y en la consolidación de relaciones internacionales; sin embargo, la interacción entre los privilegios e inmunidades que garantizan su funcionamiento y los derechos laborales de los empleados locales expone vacíos legales y conflictos jurisdiccionales que dificultan una protección efectiva de estos derechos.

La falta de un marco normativo uniforme para regular la contratación de personal local por misiones extranjeras genera importantes desigualdades. Por ejemplo, países como España e Italia han adoptado regulaciones que combinan estándares nacionales e internacionales para garantizar condiciones laborales estables, mientras que otros, como Canadá, priorizan la flexibilidad normativa, dejando a los empleados en situaciones de mayor vulnerabilidad. En el caso peruano, la ausencia de una normativa integral específica incrementa la inseguridad jurídica y evidencia la necesidad de una regulación más consistente y protectora que aborde esta problemática.

La hipótesis central de esta investigación postula que, aunque las inmunidades diplomáticas son esenciales para preservar la autonomía operativa de las misiones extranjeras, su aplicación no debe ser un obstáculo que imposibilite el acceso de los empleados locales a sus derechos laborales fundamentales. Por tanto, resulta crucial identificar y analizar mecanismos regulatorios que permitan armonizar la autonomía funcional de las misiones con una tutela efectiva de los derechos laborales, utilizando para ello modelos regulatorios comparados y desarrollando propuestas adaptadas a la realidad peruana.

En este contexto, la investigación, de carácter exploratorio, se enmarca en un esfuerzo por identificar parámetros normativos aplicables en un entorno caracterizado por un desorden regulatorio significativo. La comparación de diversas jurisdicciones evidencia no solo la heterogeneidad normativa, sino también la ausencia de estándares internacionales unificados que permitan establecer criterios comunes en esta materia.

En ese sentido, el desarrollo de la investigación se estructura en tres capítulos. En el primer capítulo se examina la naturaleza, regulación y régimen laboral aplicable a las misiones extranjeras tanto en Perú como en el derecho comparado, estableciendo una base teórica para comprender la interacción normativa en estas relaciones laborales. El segundo capítulo aborda las inmunidades administrativas, jurisdiccionales y de ejecución, analizando su impacto en los derechos laborales y los enfoques interpretativos adoptados en distintas jurisdicciones. Finalmente, el tercer capítulo propone mecanismos de protección que equilibren las prerrogativas diplomáticas con una tutela adecuada de los derechos laborales, ofreciendo soluciones concretas que integren estándares internacionales y locales.

A través de esta estructura, el presente trabajo no solo ofrece un análisis descriptivo y crítico fundamentado en doctrinas nacionales e internacionales, sino que también plantea soluciones viables que equilibran las inmunidades diplomáticas con la justicia laboral, permitiendo un marco protector efectivo y coherente para los empleados locales contratados por misiones extranjeras.



## **I. Misiones extranjeras y el régimen laboral aplicable a los empleados locales**

### **I.1 Las misiones extranjeras**

Las misiones extranjeras son representaciones oficiales de un Estado en el extranjero, su propósito principal es promover los intereses nacionales en el país receptor o en la organización internacional correspondiente, fortalecer las relaciones bilaterales y presta apoyo a los connacionales que se encuentren en el extranjero. En el Perú, estas misiones son conocidas como Órganos del Servicio Exterior, tal como se encuentra establecido en el Decreto Supremo n.º 135-2010-RE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores. Según este reglamento, los Órganos del Servicio Exterior comprenden *"las embajadas, las representaciones permanentes ante organismos internacionales, las oficinas consulares, las delegaciones oficiales, las misiones especiales y las oficinas comerciales en el exterior"* (MRE, 2010, p. 59).

De manera similar, el Reglamento de las Asignaciones de los Órganos del Servicio Exterior (Resolución Ministerial n.º 0663-2020-RE), especifica que el servicio exterior está compuesto por las oficinas consulares, las representaciones permanentes y las embajadas. Estos organismos tienen un rol fundamental en la ejecución de la política exterior peruana, asegurando la representación de los intereses del Estado en el ámbito internacional. Asimismo, tienen la responsabilidad de brindar la protección de los derechos e intereses de los ciudadanos peruanos más allá de las fronteras nacionales, actuando como intermediario entre el Estado y nuestros connacionales en el extranjero (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020).

Silva (2019) argumenta que los órganos externos de un Estado desempeñan un rol esencial en la gestión de *“las relaciones internacionales y en la ejecución de la política exterior”* (Silva, 2019, p.34) más allá de sus fronteras. Dichas funciones pueden desarrollarse de manera permanente, *“Misiones Diplomáticas y Consulares y Representaciones Permanentes ante Organismos Internacionales-, sea de forma temporal – Misiones Especiales y Delegaciones en Conferencias Internacionales-”*(Yturriaga, 2015, p. 73, citado en Silva, 2019). En este contexto, se destaca que estos órganos constituyen un mecanismo estratégico para garantizar la presencia y representación de los intereses estatales en el ámbito internacional, adaptándose a las necesidades específicas de cada situación (Yturriaga, 2015, p. 78, citado en Silva, 2019).

En la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961 (en adelante, Convención de RD) y la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963 (en adelante, Convención de RC), el concepto de "Misión" hace referencia a los órganos del servicio exterior responsables de la representación de un Estado ante otro. Este término incluye tanto las misiones diplomáticas como las consulares, cada una de las cuales desarrolla funciones específicas, asegurando la gestión adecuada de los intereses estatales en el ámbito bilateral o multilateral.

Las misiones extranjeras están conformadas principalmente por embajadas y consulados. Las embajadas son la forma más representativa de misión diplomática y están encabezadas por un embajador, quien tiene la responsabilidad de gestionar las relaciones políticas y diplomáticas entre el Estado acreditante y el Estado receptor. Entre las principales funciones de una misión diplomática, se encuentran:

- 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 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. (Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, 1961, art. 3).

Por otro lado, los consulados se encargan de aspectos más prácticos y administrativos, tal como se establece en la Convención de RC. Sus funciones, detalladas en el artículo 5 de dicha convención, incluyen:

- 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; (...)
- 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 (Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, 1963, art. 5).

## **I.2 Normativa internacional aplicable a las Misiones extranjeras**

Las misiones extranjeras operan bajo un marco normativo internacional que regula sus actividades y establece los privilegios y obligaciones de los funcionarios diplomáticos y consulares. Entre los instrumentos más relevantes están la Convención de RD, la Convención de RC, y la

Convención de las Naciones Unidas sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes (en adelante, Convención sobre las inmunidades).

Tavera (2009) señala que las referidas convenciones se diseñaron con el propósito de promover relaciones amistosas entre las naciones. Estas convenciones otorgan a los funcionarios consulares los privilegios, inmunidades y prerrogativas necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz y en beneficio de la buena relación entre los Estados (Talavera, 2009, p. 4).

### **I.2.1 Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas**

La Convención de RD de 1961 establece los derechos y obligaciones de las misiones diplomáticas, con especial énfasis en su rol de representación y negociación en el ámbito multilateral. Este instrumento constituye el marco normativo esencial para las relaciones entre los Estados, regulando aspectos fundamentales como la inmunidad diplomática. Oscar Schiappa - Pietra (2021) indica que es un “(...) *tratado codifica las costumbres y usos diplomáticos establecidos a lo largo de los siglos, proporcionando un marco legal claro y preciso para el funcionamiento de las misiones diplomáticas*” (p. 1-2).

La Convención de RD, no aborda directamente los derechos laborales de los empleados locales contratados por las embajadas en el país sede; sin embargo, de acuerdo con el artículo 38 de la Convención, se hace referencia que los trabajadores son ciudadanos nacionalizados en el Estado receptor o tengan una residencia permanente

gozarán de los privilegios e inmunidades únicamente en la medida en que lo admita 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 (Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, 1961, art. 38).

En este contexto, aunque la normativa no detalla específicamente los derechos laborales de dichos empleados, introduce una limitación significativa al ejercicio de la jurisdicción del Estado receptor sobre estas personas. Si bien el Estado receptor tiene autoridad para ejercer su jurisdicción, debe hacerlo de manera que no interfiera injustificadamente con el cumplimiento de las funciones asignadas a la misión diplomática. Esta disposición busca salvaguardar el funcionamiento efectivo de la misión, incluso cuando se trata de individuos que no disfrutaban de inmunidades completas, logrando un equilibrio entre la soberanía estatal y el respeto a las normas internacionales que regulan las misiones diplomáticas.

### **I.2.2 Convención de Viena sobre Relaciones Consulares**

La Convención de RC, adoptada en 1961, establece un marco legal detallado en 79 artículos, diseñado para promover relaciones amistosas entre las naciones al conferir a los cuerpos consulares “*una serie de privilegios, inmunidades y prerrogativas necesarios para el desempeño efectivo de sus funciones*”(Tavera, 2009, p. 27). Esta Convención representa una evolución significativa respecto al derecho consular previo, incorporando una expansión en las funciones asignadas a estas misiones y ampliando el alcance de los derechos y responsabilidades del personal de la misión. A diferencia de los acuerdos consulares anteriores, que se basaban en tratados bilaterales y en normativas nacionales, la Convención proporciona una normativa más integral y uniformizada para regular las relaciones consulares, tanto para funcionarios de carrera como para los honoríficos.

La Convención regula exhaustivamente los aspectos relacionados con el establecimiento y funcionamiento de las oficinas consulares, “*así como los derechos y deberes de los funcionarios consulares*” (Tavera, 2009, p. 31). Históricamente, “*las relaciones consulares se gestionaban a través de acuerdos bilaterales*” (Gallardo, 2011) y leyes internas, complementadas por prácticas consuetudinarias (Tavera, 2009, p. 31). La adopción de la referida Convención marcó un avance al consolidar estos aspectos en un único instrumento internacional, estableciendo un sistema de normas más coherente y universal.

Además de regular las relaciones consulares, la Convención también aborda cómo debe manejarse “*el desarrollo de relaciones amistosas entre países*”(Díez de Velasco Vallejo, 2013), estableciendo directrices para situaciones no específicamente tratadas por otros convenios internacionales (Tavera Mencia, 2009, p. 32). El texto de la Convención, elaborado por la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, trata de equilibrar los derechos individuales de las personas con los derechos y deberes del Estado que envía la representación consular (Puisseaux Moreno & Salmon Soriano, 2023). Este equilibrio resulta particularmente controvertido cuando se trata de vulneraciones de derechos, ya que cualquier transgresión a los derechos individuales puede interpretarse como una afectación a los derechos del Estado que envía la representación consular.

### **I.2.3 Convención de las Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y de sus bienes**

La Convención sobre las inmunidades define un marco destinado a resguardar a los Estados soberanos frente a procedimientos legales en tribunales de jurisdicciones extranjeras. Este tratado es fundamental para el entendimiento de las inmunidades jurisdiccionales, asegurando que los

Estados no puedan ser demandados en tribunales extranjeros sin su consentimiento, salvo en casos específicos contemplados en la Convención (CDI, 1991).

Con respecto a la inmunidad de jurisdicción, la CDI ha examinado la forma en que se aplican las normativas de dos Estados soberanos enfrentados, especialmente en situaciones relacionadas con la contratación y el empleo en el ámbito estatal. Según la CDI, el Estado empleador tiene un interés legítimo en que sus leyes sean aplicadas a la selección y nombramiento de personal, así como en el cumplimiento de sus normas internas y prerrogativas relacionadas con el empleo (CDI, 1991). La Comisión argumenta que para mantener una supervisión eficaz sobre su personal y asegurar el cumplimiento de sus normas, el Estado empleador debe tener la capacidad de imponer sus decisiones unilaterales sin interferencia externa.

El marco normativo que regula las misiones diplomáticas y consulares establece un equilibrio complejo entre los privilegios e inmunidades necesarios para garantizar la efectividad de sus funciones y las responsabilidades inherentes al respeto de las normativas del Estado receptor. Si bien la Convención de RD y la Convención de RC (1963) codifican prácticas consuetudinarias y proporcionan claridad en las relaciones internacionales, las limitaciones impuestas a los empleados contratados localmente, como se detalla en el artículo 38, pueden generar tensiones prácticas al no abordar de manera integral los derechos laborales en contextos específicos. Este vacío normativo destaca la necesidad de un enfoque más holístico que contemple tanto la protección funcional como los derechos fundamentales de los trabajadores.

### I.3 Régimen laboral aplicable a los empleados locales

Las normativas laborales que se aplican a los trabajadores locales contratados por embajadas y consulados (en adelante, misiones extranjeras) presentan una notable diversidad a nivel global, lo cual se debe a la falta de un marco regulatorio internacional uniforme que aborde de manera específica esta problemática. En algunos casos, se aplica la legislación laboral del país sede, mientras que, en otros, las misiones extranjeras optan por aplicar su propia normativa interna. Esta falta de uniformidad genera situaciones de vulnerabilidad para los empleados locales, carecen de los derechos que se otorgan a los trabajadores según la legislación del país sede.

La falta de un marco normativo común lleva a que en muchas ocasiones los empleados locales no reciban los beneficios mínimos estipulados por la legislación del país en el que trabajan. Algunos empleados se ven desprotegidos debido a que las embajadas pueden decidir aplicar su propia normativa interna, lo que impacta negativamente en los derechos laborales de los empleados. En consecuencia, los trabajadores contratados por misiones extranjeras a menudo no tienen acceso a beneficios como seguros de salud, pensiones o indemnizaciones por despido, lo que contraviene los principios fundamentales del derecho laboral que buscan proteger al trabajador.

Como explica Cornejo Vargas, la relación laboral internacional que se genera entre las embajadas y sus empleados locales puede quedar sujeta a conflictos normativos entre el derecho laboral del país de origen de la misión y el país receptor. Esto lleva a que, en muchos casos, no se cumpla con “*el principio de la norma más favorable*”(Cornejo, 2020), dejando a los trabajadores en situaciones de desigualdad frente a la ley (Cornejo, 2020).

### **I.3.1 Clasificación de regulación laboral por el grado de protección**

En este apartado, se presenta una clasificación de la regulación laboral basada en el nivel de protección que los distintos países proporcionan a los derechos laborales. Este enfoque permite organizar de manera ordenada el análisis comparativo y facilitar la comprensión de las normativas vigentes en cada contexto. La clasificación se estructura en tres bloques principales:

**a) Países con alta protección laboral o regulaciones protectoras:**

En estos países, las normativas garantizan amplios derechos laborales, incluyendo salarios mínimos elevados, seguridad social protegida, estabilidad en el empleo, derechos sindicales y convenios colectivos de alcance significativo. Sin embargo, esta amplia protección se traduce en un mercado laboral más rígido, ya que las empresas enfrentan mayores restricciones para despedir empleados sin causa justificada. Ejemplos representativos de este grupo son Francia, España, Italia, Argentina, Brasil, Japón, Corea del Sur, Alemania, entre otros.

**b) Países con protección moderada o regulaciones intermedias:**

En estos países, se busca balancear la garantía de los derechos laborales con la adaptabilidad del mercado laboral. Las normativas aseguran elementos esenciales, como una remuneración mínima y el acceso a sistemas de seguridad social, pero también otorgan mayor libertad en los procesos de incorporación y terminación de contratos laborales. Ejemplos de este grupo incluyen al Reino Unido, México, Chile, Perú, India y China.

**c) Países con baja protección laboral o regulaciones flexibles:** En estos países, la intervención estatal en el mercado laboral es mínima

y las restricciones sobre los despidos son limitadas. Si bien esta flexibilidad puede estimular la creación de empleo, también implica menor seguridad laboral y menos garantías para los trabajadores. Ejemplos destacados son Irlanda, los Países Bajos, Estados Unidos, Canadá, Hong Kong, Kuwait y Singapur.

### **Caso de España:**

En el contexto del régimen laboral aplicable a los empleados contratados localmente por embajadas y consulados extranjeros, el caso de España destaca por sus pertenencias al grupo de países con alta protección laboral. En este país, los empleados locales gozan de *“los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador en el territorio español”* (Serrano, 2021), rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, por los convenios colectivos correspondientes.

Los trabajadores de estas misiones extranjeras están sujetos a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, normativa que establece los principios básicos del contrato de trabajo, la seguridad en el empleo, y los derechos y deberes entre empleadores y trabajadores. Esta normativa se aplica sin distinción para aquellos empleados contratados por misiones extranjeras y los trabajadores de empresas locales que operan dentro del territorio español.

Además del Estatuto de los Trabajadores, a los empleados locales, se aplicará de forma supletoria el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos correspondiente a la provincia en la que se ubique la Misión. Esta disposición busca garantizar condiciones laborales adecuadas en aspectos como los salarios, horarios y condiciones de trabajo. *“La Embajada debe aplicar la legislación laboral española cuando contrata empleados locales,*

*es decir, trabajadores españoles o trabajadores extranjeros"* (Cigarrán Abogados, sf, p. 1).

Por tanto, las misiones extranjeras no están exentas del cumplimiento de la normativa laboral local, lo que considero que ayuda a asegurar igualdad de trato y condiciones laborales equitativas. La protección laboral en España, combinada con el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos, refuerza la seguridad jurídica y otorga estabilidad a los empleados de misiones extranjeras, evitando la precarización del empleo.

En España, el Estado peruano cuenta de cinco misiones: una Embajada y los consulados en Sevilla, Madrid, Barcelona y Bilbao. En cada una de estas misiones se aplica tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos correspondiente a la provincia en la que se encuentran.

#### **Caso Italiano:**

En Italia, uno de los países con mayor grado de protección laboral, *"la normativa que regula la contratación de trabajadores local por parte de misiones"* (Condoy, 2018, p. 237) extranjeras está contenida en la *"Disciplina de las Relaciones Laborales de los Empleados de Embajadas, Consulados, Legaciones, Institutos Culturales y Organismos Internacionales en Italia"* (Tribunal Supremo de España, 2007).

Esta normativa tiene como objetivo establecer un marco unitario aplicable en todo el territorio italiano, regulando las relaciones laborales entre las misiones extranjeras y sus empleados.

La Disciplina se aprueba y actualiza cada tres años, definiendo las condiciones económicas y los beneficios sociales que deben otorgarse a los trabajadores locales contratados por estas misiones extranjeras. *"Su*

*primera adopción data del año 2001, impulsada por las organizaciones sindicales CGIL, CISL y UIL, con el respaldo del Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Cooperación Internacional” (Ministerio de Asuntos Exteriores italiano, 2011).*

Asimismo, si bien existe la posibilidad de celebrar contratos individuales entre los trabajadores y las misiones, estos acuerdos deben asegurar que las condiciones pactadas no resulten perjudiciales para los empleados. En ningún caso las condiciones de los contratos individuales podrán ser inferiores a las previstas en la Disciplina vigente.

En el caso de Italia, a través de la actualización periódica de la Disciplina se manifiesta el compromiso de adecuarse a las necesidades tanto de los trabajadores como de las organizaciones sindicales. Este proceso se lleva a cabo mediante una colaboración coordinada entre representantes del Ministerio del Trabajo y las Políticas Sociales, el Ministerio de Asuntos Exteriores, y delegaciones sindicales como FP-CGIL, CISL-FP, UIL PA y CEUQ-FP. Estas instituciones trabajan en conjunto para analizar y perfeccionar las normativas que establecen las disposiciones laborales aplicables a quienes desarrollan actividades profesionales en embajadas, consulados y organismos culturales internacionales situados en territorio italiano.

En Italia, el Estado peruano cuenta con seis misiones: la Embajada del Perú en la República Italiana y ante la Santa Sede; y los consulados en Milán, Turín, Génova y Florencia. En todas estas misiones se aplica la Disciplina laboral para la contratación de personal local, garantizando así el cumplimiento de la normativa vigente.

Considero que la Disciplina laboral en Italia refleja un equilibrio para salvaguardar los derechos los trabajadores locales y las necesidades

operativas de las misiones extranjeras. La actualización periódica de esta normativa subraya el compromiso del Estado italiano con la mejora de las condiciones de trabajo, garantizando la participación activa incluso de los sindicatos. Con esto se busca que se los estándares mínimos establecidos, consolidando así un marco normativo que asegura equidad y estabilidad en el empleo para los trabajadores locales.

### **Caso Peruano:**

Ahora bien, entre los países con una protección moderada, se encuentra Perú. En nuestro país, de acuerdo con el marco normativo vigente, se establece que las misiones del Estado peruano en el exterior deben contratar personal local conforme a los parámetros de la legislación del país receptor. Esta disposición se encuentra reflejada en la Cuadragésima Novena Disposición de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 y en el Reglamento de las Asignaciones de los Órganos del Servicio Exterior

La mencionada Cuadragésima Novena Disposición dispone la creación del Contrato de Prestación de Servicios en el Exterior, cuyo objetivo es facilitar la contratación de personal residente en el extranjero para nuestras misiones en el exterior y para las Agregadurías de las Fuerzas Armadas. Este contrato regula los beneficios laborales del personal contratado, estableciendo que dichos beneficios serán acordes a la legislación del Estado receptor.

Es importante subrayar que, conforme a lo estipulado, el personal contratado bajo esta modalidad no es considerado como empleado de servicios personales ni es calificado como servidor civil, lo que implica una diferenciación en cuanto a los derechos y obligaciones que estos contratos generan.

Es relevante subrayar que, en el ámbito nacional, la contratación de ciudadanos peruanos residentes por parte de misiones extranjeras en Perú se caracteriza por una considerable heterogeneidad. Estas misiones cuentan con la facultad de elegir entre contratar a su personal local bajo la legislación de su país de origen o bajo la normativa peruana. Esta flexibilidad permite la coexistencia de un marco laboral dual en el cual se aplican diferentes regímenes jurídicos, dependiendo de la normativa escogida por la misión extranjera. Este asunto ha sido analizado en diversos informes emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, como el Informe IF-097-2020 (Honduras), el Informe N.º 13-2015, el Informe N.º 73-2015 y el Informe 0175-NOV-2023-IFS (Tailandia).

Dichos documentos destacan la carencia de una regulación uniforme que garantice estándares consistentes en este tipo de contrataciones. En el contexto internacional, el Estado peruano opta por brindar certeza jurídica mediante la aplicación de la legislación local; sin embargo, dentro del territorio peruano, no adopta una posición clara que favorezca a los nacionales residentes. Esta ambigüedad deja a discreción de las misiones extranjeras la elección de la normativa aplicable al momento de contratar a ciudadanos peruanos, lo que genera incertidumbre y posibles desventajas para los trabajadores.

Esta situación revela la necesidad de una intervención legislativa que permita garantizar un equilibrio entre la autonomía de las misiones extranjeras y la protección de los derechos laborales de los ciudadanos peruanos. La ausencia de un marco normativo homogéneo y/o tener criterios unificados y coherentes no solo genera incertidumbre jurídica, sino que también puede derivar en la aplicación arbitraria de regímenes legales que favorecen, en algunos casos, la precarización laboral. La delegación

de esta decisión a las misiones extranjeras, sin una regulación que imponga estándares mínimos obligatorios, puede resultar en una desigualdad de condiciones para los trabajadores, dependiendo exclusivamente de la normativa elegida. En este contexto, sería pertinente que el Estado peruano adopte una postura proactiva y uniforme, estableciendo un sistema regulatorio que contemple la obligatoriedad de aplicar normas que protejan de manera efectiva los derechos laborales de los nacionales, incluso dentro de los límites impuestos por la inmunidad de jurisdicción reconocida a las misiones extranjeras.

#### **Caso de Colombia:**

En Colombia, el régimen laboral de los empleados locales contratados está regulado por el Decreto Ley 274 de 2000. Según el artículo 88 de dicho decreto, la relación laboral de quienes prestan servicios de apoyo en el exterior, cuando son nacionales del país sede de la misión diplomática o residentes permanentes en él, debe registrarse por las leyes de ese país. Esto significa que las condiciones laborales, derechos y obligaciones estarán sujetas a la normativa laboral del Estado receptor.

El artículo 3 del Decreto 3358 de 2009 complementa esta disposición al establecer que la vinculación de personal local debe realizarse a través de contratos de trabajo. Además, se especifica que, para efectos de esta normativa, se entiende por trabajador local únicamente al nacional o residente permanente, conforme a lo establecido en la Convención de RD - 1961 de 1961 y la Convención de RC de 1963.

Es importante destacar que, bajo esta modalidad, solo pueden ser personas vinculadas que cumplan con las condiciones mencionadas; es decir, que tengan la nacionalidad del país donde se encuentra la misión

extranjera o que sean residentes permanentes en dicho país al momento de la firma del contrato (MRE de Colombia, 2017). Esto garantiza que la relación laboral se ajuste a las normativas locales y facilite el cumplimiento de las obligaciones legales en materia socio laborales.

En conclusión, el marco laboral aplicable a las contrataciones de empleados locales en Colombia, en el contexto de misiones extranjeras, está claramente definido por la normativa nacional y los tratados internacionales. El cumplimiento de estas disposiciones es esencial para garantizar relaciones laborales justas y legales, así como para mantener el respeto entre los Estados en el ámbito diplomático.

Ahora bien, en Colombia, el Estado peruano cuenta de 3 misiones: una Embajada y los consulados en Bogotá y Medellín. En cada una de estas misiones se contrata conforme a los parámetros dispuestos por la legislación local.

#### **Caso de Canadá:**

Respecto a los países con baja protección laboral tenemos el caso de Canadá. En este país el régimen laboral aplicable a las contrataciones de empleados locales por parte de embajadas y consulados presenta particularidades.

Si bien el Código Canadiense del Trabajo (*Canadá Labor Code*) es la normativa legal general que rige en la contratación y desarrollo de la relación laboral en el país, este no se aplica a los empleados de misiones extranjeras. Esta excepción se fundamenta en principios de derecho internacional que reconocen la inmunidad soberana que le asiste a los Estados y sus representaciones en territorio extranjero.

La normativa laboral aplicable en Canadá varía según la provincia y puede estar influenciada por acuerdos internacionales. Por ejemplo, en Ontario, la Ley de Normas de Empleo de 2000 (*Employment Standards Act, 2000*), la cual de forma textual excluye explícitamente a los empleados de gobiernos extranjeros de su ámbito de aplicación, como lo establece la sección 3(3) de dicha ley.

*“(3) La presente Ley no se aplica con respecto a un empleado de una embajada o consulado de una nación extranjera y su empleador. 2000, c. 41, art. 3 (3).”* ( Ley de Normas Laborales , 2000 , SO 2000 , c . 41 ).

La contratación de trabajadores locales por misiones extranjeras plantea desafíos significativos en términos de equidad y justicia laboral, dado que estos empleados suelen estar sujetos a regímenes normativos diversos según la legislación elegida por las misiones. Esta situación genera disparidades en la protección de derechos esenciales, como la remuneración mínima y las condiciones de empleo, lo que podría vulnerar principios fundamentales de igualdad laboral. .

Es importante destacar que esta situación no es exclusiva de Canadá, sino que se replica en numerosos países. La inmunidad diplomática, si bien es un principio base para el buen funcionamiento de las relaciones internacionales, puede generar desequilibrios en la protección de los derechos.

En Canadá, el Estado peruano cuenta con una embajada, una representación permanente ante la Organización de Aviación Civil Internacional y los consulados en Montreal y Toronto. En estas cuatro misiones, aunque el marco normativo general no es de aplicación obligatoria, al igual que muchas otras misiones extranjeras en Canadá, suelen utilizarlo como referencia al momento de contratar personal local.

### **I.3.2 Apreciación respecto a las modalidades de contratación aplicable a las misiones extranjeras:**

La clasificación de los regímenes laborales por grado de protección permite evidenciar la diversidad en el tratamiento normativo a nivel global y sus implicancias en la protección de los derechos laborales. En países con alta protección, como España e Italia, el marco normativo garantiza derechos amplios y seguridad laboral, pero a costa de una menor flexibilidad para los empleadores. Este modelo, aunque ideal desde una perspectiva de justicia social, puede enfrentar críticas por dificultar la competitividad empresarial y limitar la adaptabilidad a las dinámicas económicas globales.

Por otro lado, los países con regulaciones intermedias, como Perú, buscan un equilibrio entre derechos laborales y flexibilidad, pero su falta de un marco homogéneo para trabajadores locales de misiones extranjeras genera incertidumbre y desigualdades en la aplicación de normas, lo que demanda una mayor intervención estatal para garantizar estándares mínimos.

En el caso de países con baja protección laboral, como Canadá, el problema radica en la ausencia de un marco legal robusto que garantice la equidad para trabajadores locales contratados por misiones extranjeras. Si bien la flexibilidad puede fomentar la generación de empleo, la exclusión de estos empleados del marco general de protección laboral, basada en la inmunidad soberana, debilita su posición frente al empleador y los expone a condiciones precarias. Esta situación es especialmente preocupante si se considera que el empleo en misiones diplomáticas, por su naturaleza internacional, debería cumplir con estándares elevados de protección como ejemplo de cumplimiento de derechos laborales.

En el contexto peruano, resulta evidente la ausencia de un marco normativo homogéneo o de criterios unificados aplicables a la contratación de personal local por parte de misiones extranjeras. Mientras que las misiones peruanas en el exterior garantizan la contratación conforme a los parámetros legales del país receptor, dentro del territorio nacional se deja a discreción de las misiones extranjeras la elección del régimen laboral aplicable, generando incertidumbre y posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores.

Esta situación subraya la necesidad de que el Estado peruano adopte una postura más uniforme y proactiva, desarrollando un sistema regulatorio que obligue a aplicar normas que protejan efectivamente los derechos laborales de los ciudadanos peruanos. Dicha regulación debe armonizarse con las exigencias internacionales, respetando los límites impuestos por la inmunidad de jurisdicción de las misiones extranjeras, pero garantizando una protección equitativa y coherente para los trabajadores locales.

## **II. Aplicación de las inmunidades por parte de las misiones extranjeras para evitar el cumplimiento de derechos laborales**

La inmunidad de las misiones extranjeras constituye un principio esencial del derecho internacional, permitiendo a los Estados proteger la soberanía y el funcionamiento adecuado de sus delegaciones en el extranjero.

Conforme a las normas del derecho internacional, Convención de RC, así como la Convención de las Naciones Unidas sobre inmunidades jurisdiccionales de los Estados y sus bienes, reconocen el principio de la inmunidad de ejecución, hecho que significa que el Estado extranjero y sus bienes no pueden ser objeto de medidas de ejecución posteriores al fallo de los órganos judiciales y/o administrativos del Estado del foro.

## El principio de la inmunidad del Estado extranjero

Según Ruiz (1994), la inmunidad de jurisdicción es un principio del Derecho internacional que establece que un Estado no puede ser sujeto a la jurisdicción interna de otro Estado distinto.

Los principios relativos a la inmunidad jurisdiccional de los Estados extranjeros y sus bienes han sido establecidos por el derecho internacional consuetudinario y, también, se han incorporado a la Convención sobre las inmunidades, firmado el 2 de diciembre del año 2004 en Nueva York.

Esta protección abarca varias dimensiones teóricas:

- **Teoría de la Inmunidad Absoluta:** Sostiene que las misiones extranjeras gozan de una protección plena contra cualquier tipo de interferencia por parte del Estado receptor. Bajo este enfoque, las misiones no pueden someterse a procedimientos judiciales ni administrativos ni ejecutivos en territorio extranjero, incluso en casos relacionados con sus actividades comerciales o laborales (Tovar, 1984). Esta teoría tiene su sustento en el principio de soberanía estatal y garantizar que las misiones extranjeras puedan operar de manera autónoma.
- **Teoría de la Inmunidad Restrictiva:** Desde mediados del siglo XX, surge la concepción de la inmunidad restrictiva, que distingue entre actos soberanos (*iure imperii*) y actos privados o comerciales (*iure gestionis*), permitiendo que estos últimos sean sometidos a la jurisdicción del Estado receptor (Silberberg, 2019). Este enfoque equilibra la inmunidad diplomática con la protección de derechos de terceros, como ocurre en controversias laborales relacionadas con empleados locales contratados por misiones diplomáticas.

- **Teoría de la Funcionalidad:** La teoría funcional argumenta que la inmunidad debe aplicarse en la medida que resulte esencial para desempeñar las funciones diplomáticas y consulares. En este sentido, las actividades que no estén directamente relacionadas con estas funciones no deberían gozar de protección absoluta. Esta perspectiva permite a los Estados receptores ejercer cierto control sobre las actividades extraterritoriales, especialmente en casos de abuso de inmunidad (Pérez, 2021).

## **II.1 Análisis de la inmunidad administrativa**

La inmunidad administrativa implica que las decisiones internas de una embajada o consulado no pueden ser cuestionadas por las autoridades del Estado receptor, siempre que se relacionen con su operación institucional. Esta prerrogativa se fundamenta en la Convención de RD - 1961 de 1961 (Condoy, 2019).

En la contratación de empleados locales, esta inmunidad implica que las misiones extranjeras pueden establecer condiciones de empleo sin la sujeción de la intervención administrativa (Silberb, 2019). Por ejemplo, someterse a inspecciones o fiscalizaciones laborales realizadas por las autoridades administrativas locales.

La inmunidad administrativa plantea un dilema al equilibrar la independencia funcional de las misiones diplomáticas con la protección de los derechos laborales. Como señala López (2019), la falta de claridad en los límites de esta inmunidad puede generar situaciones de abuso en perjuicio de los empleados locales (p. 5).

## **II.2 Análisis de la inmunidad jurisdicción**

La inmunidad jurisdiccional prohíbe que los tribunales del país sede ejerzan competencia sobre un Estado extranjero en determinados casos. Esta inmunidad ha evolucionado desde un modelo absoluto hacia uno más restrictivo, como lo reconoce la Convención sobre las inmunidades del 2004 (Condoy, 2019).

La inmunidad jurisdiccional dificulta la posibilidad los empleados contratados por las misiones extranjeras presenten demandas laborales ante los tribunales del Estado receptor, como indica la jurisprudencia analizada en Colombia y Perú (Reyes & Pineda, 202).

Si bien la inmunidad jurisdiccional protege la soberanía estatal, su aplicación en asuntos laborales genera vulneraciones al acceso a la justicia. El test de proporcionalidad es una herramienta fundamental para equilibrar estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los empleados, como sostiene Condoy (2019).

En el ámbito de la regulación internacional, el artículo 11 de la Convención sobre las inmunidades introduce excepciones significativas al principio general de inmunidad de jurisdicción. Estas excepciones resultan especialmente relevantes en el contexto de los contratos laborales, ya que permiten la posibilidad de someter determinadas controversias a la jurisdicción del Estado receptor, asegurando así una mayor protección de los derechos laborales frente a las prerrogativas soberanas de los Estados.

Asimismo, según esta disposición, salvo acuerdo en contrario entre los Estados involucrados, un Estado no podrá invocar inmunidad en procedimientos judiciales relacionados con contratos de trabajo realizados en territorio extranjero. No obstante, la efectividad de esta norma para la protección de los derechos de los trabajadores locales se ve limitada por

las numerosas excepciones que contempla, lo que dificulta su aplicación en muchos casos.

Según la Convención de las Naciones Unidas sobre las Inmunidades (2004), se establece que: "*Salvo que los Estados interesados convengan otra cosa, ningún Estado podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción ante un tribunal de otro Estado [...] 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 [...] en el territorio de ese otro Estado*" (párrafo 1). (Convención de las Naciones Unidas sobre las Inmunidades, 2004)

Además, "*lo dispuesto en el párrafo 1 no se aplica [...] si el trabajador se ha contratado para desempeñar funciones especiales en el ejercicio del poder público*" o "*si el empleado es un agente diplomático o goza de inmunidad diplomática*" (Convención de las Naciones Unidas sobre las Inmunidades, 2004, párr. 2).

El enfoque restrictivo del mencionado artículo 11, limita la capacidad de los empleados para cuestionar despidos injustificados o desvinculaciones arbitrarias. Esto deja a muchos trabajadores en una situación de indefensión, sin posibilidad de reclamar efectivamente ante los tribunales del país anfitrión, dado que el análisis de fondo sobre si el acto en cuestión es de *ius imperii* (acto de soberanía) o de *ius gestionis* (acto de gestión administrativa) suele ser insuficiente o incluso ignorado.

La inmunidad diplomática constituye una barrera significativa para el acceso de los trabajadores a la justicia, ya que limita su capacidad de hacer valer sus derechos laborales. En muchas ocasiones, los contratos laborales requieren que el trabajador viaje al país de origen de la misión diplomática para resolver cualquier disputa, lo cual resulta impráctico y costoso para el

empleado. Aun cuando el contrato se basa en la normativa laboral local, la inmunidad administrativa restringe la intervención de los organismos de inspección laboral del país sede, dificultando la supervisión y protección de los derechos de los empleados.

Alvargonzález(2017), refiere que la inmunidad busca preservar la *“autonomía funcional de los Estados en el ámbito global; no obstante, plantea desafíos significativos al generar tensiones con los derechos de las víctimas, especialmente en casos de violaciones graves a los derechos humanos”*(Alvargonzález, 2017, p. 195 - 216).

Como se explicó en líneas arriba, instrumentos como la Convención de las Naciones Unidas sobre Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y sus Bienes establecen que los empleados pueden demandar a sus Estados empleadores en tribunales locales cuando sus labores no implican el ejercicio de funciones soberanas. Estas excepciones, que limitan la inmunidad diplomática en el ámbito laboral, resultan fundamentales para garantizar que el acceso a la justicia de los empleados locales no se vea obstruido por la inmunidad (Briceño, 2024).

En el caso español, y alineado a lo indicado en la Convención sobre las inmunidades (2004) incluye en su artículo 11.2.c) una disposición similar a la del artículo 10.2.c) de la Ley Orgánica 16/2015, de 27 de octubre. En el prólogo de esta ley, se menciona el compromiso de España con estos principios, resaltando que el país depositó su instrumento de adhesión a la Convención el 11 de septiembre de 2011, reafirmando su respaldo a los principios y garantías del régimen de inmunidades.

La Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas (CDI) ha destacado que, en el marco de la inmunidad de jurisdicción, los procedimientos relacionados con la contratación, renovación o terminación

de empleados presentan un conflicto entre dos sistemas legales soberanos. Por un lado, el Estado empleador prioriza la aplicación de su normativa para gestionar la selección, contratación y designación del personal, ya sea directamente o mediante entidades que ejerzan funciones públicas. Esta prioridad se fundamenta en la necesidad de garantizar la supervisión y disciplina del personal, además de respaldar su capacidad de realizar nombramientos o ceses basados en decisiones unilaterales que respondan a su interés soberano.

La Ley Orgánica 16/2015, en sus artículos 9 a 16, enumera ocho escenarios en los cuales los Estados extranjeros no pueden acogerse a la inmunidad de jurisdicción ante tribunales españoles. Estas situaciones incluyen disputas relacionadas con transacciones comerciales (art. 9), contratos laborales (art. 10), indemnizaciones por daños o lesiones (art. 11), derechos sobre bienes inmuebles (art. 12), propiedad intelectual e industrial (art. 13), participación en asociaciones colectivas (art. 14), actividades vinculadas al uso o carga de buques de Estado (art. 15) y la ejecución de acuerdos arbitrales (art. 16). Estas disposiciones están alineadas en su contenido y estructura con los principios recogidos en la Convención de las Naciones Unidas de 2005, reflejando una armonización con los estándares internacionales en esta materia.

### **II.3 Análisis de la inmunidad de ejecución**

La inmunidad de ejecución impide que se ejecuten medidas sobre los bienes de una misión extranjera, aun cuando se haya dictado una sentencia en su contra. En la práctica, esta inmunidad ha obstaculizado el cobro de indemnizaciones y otros beneficios laborales, incluso cuando se ha demostrado el incumplimiento de obligaciones contractuales por parte de las misiones diplomáticas (Silberbe, 2019).

Según Ruiz Colome, la inmunidad de jurisdicción se presenta como una excepción procesal que limita la competencia de los tribunales internos para enjuiciar a otros sujetos del Derecho Internacional. Por su parte, la inmunidad de ejecución tiene como efecto impedir que se lleve a cabo la ejecución de un fallo, incluso en los casos donde el proceso judicial haya concluido (Ruiz, 2021).

En Argentina, la inmunidad de los Estados extranjeros ante los tribunales nacionales ha evolucionado hacia un modelo que reconoce excepciones específicas, reflejando la necesidad de equilibrar la soberanía estatal con los derechos de los ciudadanos. La Ley N.º 24.488 regula este aspecto, estableciendo un esquema de inmunidad relativa que contempla la posibilidad de enjuiciar a Estados extranjeros bajo ciertas circunstancias. Este artículo aborda las implicancias de esta normativa en el contexto del derecho internacional y los conflictos laborales que involucran a Estados.

La inmunidad de jurisdicción en Argentina sigue un modelo restringido, como lo establece la Ley N.º 24.488. Esta ley afirma en su artículo 1 que *“los Estados extranjeros son inmunes a la jurisdicción de los tribunales argentinos, pero introduce excepciones relevantes”* (Ley N.º 24.488, art. 2). En particular, se reconoce que la inmunidad no se aplica en casos relacionados con actividades comerciales, daños civiles, bienes inmuebles ubicados en el territorio nacional o demandas laborales iniciadas por ciudadanos argentinos (Fabrega, 2018).

Ahora bien, considero que la regulación de la inmunidad de jurisdicción en Argentina mediante la Ley N.º 24.488 es un avance significativo en el resguardo de los derechos de los ciudadanos frente a Estados extranjeros. Si bien la adopción de la inmunidad relativa equilibra la soberanía estatal con la justicia, la implementación efectiva de estas excepciones requiere un compromiso judicial sólido para evitar la impunidad en conflictos

laborales y comerciales. La experiencia argentina puede servir como modelo para otras jurisdicciones que buscan armonizar la inmunidad estatal con los

### **Caso España:**

Un caso emblemático es el del Tribunal de Justicia de Madrid, que emitió la sentencia núm. 558/2020 el 13 de julio de 2020 en respuesta a la demanda de un trabajador de la Embajada de Brasil en Madrid que desempeñaba funciones de auxiliar administrativo. Este empleado, contratado en 2005, fue despedido el 21 de diciembre de 2018 bajo el argumento de que era necesario “reducir una plaza en el sector de prensa”. Al respecto, el trabajador solicitó la nulidad de su despido ante el tribunal español, pero su demanda fue inicialmente rechazada debido a la invocación de la inmunidad de jurisdicción por parte de la embajada.

La Ley Orgánica 16/2015, de 27 de octubre, regula los privilegios e inmunidades de los Estados extranjeros y las organizaciones internacionales, asegurando su protección frente a determinados procesos legales ante los tribunales locales. El Ministerio Fiscal se opuso a la aplicación de la inmunidad en este caso, argumentando que las funciones del trabajador eran administrativas (*iure gestionis*) y no comprometerían la soberanía del Estado empleador (*iure imperii*). A pesar de esto, el tribunal mantuvo su decisión inicial basándose en el artículo 10.c) de la Ley Orgánica 16/2015, evitando así pronunciarse sobre la validez del despido.

El trabajador presentó una apelación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, argumentando la transgresión de diversos artículos de la Ley de Inmunidades, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la Constitución española, con énfasis en el artículo 10.2(d) de la Ley de Inmunidades. En su resolución, el Tribunal ratificó el principio de inmunidad de jurisdicción,

sustentándose en la doctrina jurídica que establece que "entre iguales no existe autoridad" (*par in parem non habet imperium*). Según el Tribunal:

(...) resulta evidente que siendo lo pretendido la readmisión del trabajador como petición principal e imperativa para la Embajada, concurre la excepción contemplada en el apartado c) del artículo 10, pues el proceso tiene por objeto la readmisión del trabajador en su anterior puesto de trabajo, siendo tal readmisión una consecuencia automática de la nulidad del despido (Juárez, 2020, p. 807).

Juárez (2020) critica esta decisión, señalando que se asemeja más a la inmunidad absoluta que a una inmunidad restringida, comentando que "*la figura de la inmunidad de jurisdicción de los Estados, nacida casi a la par que el desarrollo de las relaciones entre Estados, se sustenta en la máxima par in parem, non habet imperium: los iguales no tienen jurisdicción uno sobre otro*" (Juárez, 2020, p. 808). Además, Juárez explica que, a lo largo del tiempo, la inmunidad de los Estados ha evolucionado de una aplicación absoluta hacia un enfoque más limitado, diferenciando entre actos *iure imperie* e *iure gestionis* (Juárez, 2020, p. 808).

En el contexto jurídico español, la inmunidad de jurisdicción y de ejecución son conceptos distintos. La primera se refiere al derecho de un Estado a evitar juzgarse en los fueros de otro Estado. La inmunidad de ejecución garantiza la protección de un Estado, una organización o una persona, así como de sus bienes, frente a acciones coercitivas o a la ejecución de fallos emitidos por tribunales extranjeros, conforme a lo dispuesto en los apartados a) y b) del artículo 2 de la Ley Orgánica 16/2015, de 27 de octubre.

Esta situación presenta una problemática significativa para los derechos laborales de empleados locales en embajadas extranjeras, pues la

inmunidad diplomática, aplicada sin límites claros, puede restringir el acceso de estos trabajadores a la justicia, dejándolos en una posición de vulnerabilidad.

Otro caso curioso, es el recurso de casación núm. 3257/2012, la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014 analiza un caso en el que un grupo de empleados contratados por misiones diplomáticas españolas en Italia interpuso una demanda para reclamar derechos laborales, específicamente la percepción de vales de comida conforme al régimen establecido en dicho país. Los demandantes, a pesar de residir y trabajar en Italia, se vieron obligados a litigar en España debido a la inclusión de una cláusula de sumisión expresa a los tribunales españoles en sus contratos laborales. Este hecho refleja la compleja interacción entre la normativa local del país receptor y las disposiciones contractuales adoptadas por el Estado acreditante, planteando una problemática jurídica relacionada con el acceso efectivo a la justicia para los empleados locales de las misiones diplomáticas.

La cuestión planteada en esta sentencia está intrínsecamente vinculada a la inmunidad de jurisdicción otorgada a las misiones diplomáticas, conforme a la Convención de RD de 1961. Aunque este principio busca salvaguardar la autonomía funcional de los Estados en el ámbito internacional, su aplicación estricta puede generar tensiones con los derechos fundamentales de los empleados locales. La exigencia de litigar en España, en lugar de Italia, donde los demandantes residían y desempeñaban sus labores, pone de manifiesto las barreras prácticas que pueden derivarse de una interpretación rígida de la inmunidad. Además, la imposición de presentar demandas en el país de origen de la misión diplomática, especialmente cuando este se encuentra geográficamente distante, no solo dificulta materialmente el acceso a la justicia, sino que también contradice

los principios fundamentales reconocidos en instrumentos internacionales. Este enfoque inflexible en la aplicación de la inmunidad requiere una revisión crítica que garantice un equilibrio adecuado entre la soberanía estatal, la justicia laboral y los derechos humanos.

### **Caso de Italia**

En Italia adopta la doctrina de la "inmunidad restrictiva", lo que permite la intervención de los tribunales cuando el Estado extranjero actúa como una entidad privada, como en conflictos laborales o comerciales. En esta línea, los tribunales italianos reconocen la jurisdicción interna en disputas que surjan entre empleados y embajadas extranjeras en Italia, siempre que la controversia se enmarque en derechos laborales ordinarios, alejados de las funciones soberanas (Ley 5/2013).

La jurisprudencia italiana ha adoptado estas directrices internacionales, reconociendo el principio de inmunidad jurisdiccional en situaciones que involucren bienes destinados al ejercicio de funciones soberanas. En consecuencia, los bienes que se encuentren destinados a funciones públicas estarán protegidos bajo este principio, mientras que aquellos destinados a actividades comerciales pueden quedar sujetos a la jurisdicción italiana. Este enfoque se ha ratificado en diversas decisiones del Tribunal de Casación, como se refleja en sentencias posteriores (Cass., Sección Unida, 2018, n. 148).

Un aspecto crucial para determinar si un bien de un Estado extranjero puede estar sujeto a un procedimiento ejecutivo en Italia es su finalidad. La distinción entre multas públicas y privadas es calve en la evaluación de la aplicabilidad de la inmunidad. En el caso de bienes inmuebles y muebles, esta determinación suele ser más sencilla, ya que la naturaleza de su uso

revela su propósito, facilitando la clasificación de estos para efectos de la inmunidad (Ley No. 5).

A partir de la Convención de Nueva York de 2004, incorporada al sistema legal italiano mediante la Ley No. 5 de 2013, se ha consolidado el principio de "inmunidad restrictiva o relativa", que establece que la inmunidad puede ser limitada o no aplicable en casos de disputas que involucren a Estados extranjeros y actividades de carácter privado. Esta interpretación ha permitido a los tribunales italianos aplicar los principios consuetudinarios del derecho internacional con anterioridad a la ley de 2013, en virtud del art. 10 de la Constitución italiana, que alinea el sistema jurídico italiano con las normas internacionales generalmente reconocidas.

La evolución de la jurisprudencia italiana en relación con la inmunidad de los Estados refleja un equilibrio entre el respeto a los principios internacionales y la necesidad de proteger los derechos de las partes involucradas en disputas comerciales o patrimoniales con Estados extranjeros. El sistema de inmunidad restrictiva adoptado por Italia es coherente con el derecho internacional contemporáneo, permitiendo que los tribunales actúen cuando los bienes estatales no estén destinados a funciones soberanas. Sin embargo, sigue existiendo un margen de discrecionalidad al evaluar la finalidad de los bienes, lo que puede generar incertidumbre en casos complejos. En general, la legislación italiana y su aplicación judicial han logrado una adecuada armonización entre los principios internacionales.

### **Caso de Australia.**

Australia, categorizada como un país con protección moderada, presenta un marco legal específico para regular la inmunidad de los estados extranjeros. La Ley de Inmunidades de Estados Extranjeros de 1985 (FSI

Act) establece las bases para determinar cuándo un estado extranjero puede invocar inmunidad ante los tribunales australianos. Esta ley, administrada por el fiscal general, confiere una inmunidad general a los estados extranjeros en procedimientos civiles, con algunas excepciones claramente definidas (FSI Act, s. 9-21). Es decir, Australia, al igual que otros Estados, reconoce que los estados extranjeros, en su calidad de sujetos de derecho internacional, gozan de ciertos privilegios e inmunidades para garantizar el adecuado funcionamiento de las relaciones internacionales.

En el caso concreto de Australia, la inmunidad diplomática puede ser invocada por una embajada en relación con asuntos laborales que involucren a personal bajo su jurisdicción. Sin embargo, es importante destacar que la inmunidad no es absoluta y existen excepciones limitadas. Por ejemplo, la inmunidad puede no aplicarse en casos de actos comerciales realizados por la misión diplomática o en casos de delitos graves. La determinación de si procede o no la inmunidad en un caso concreto dependerá de una evaluación exhaustiva de los hechos y de las disposiciones legales aplicables

El caso australiano pone de manifiesto la complejidad de la interacción entre las normativas nacionales y los principios del derecho internacional en relación con la inmunidad de los estados extranjeros. Aunque la inmunidad constituye un pilar del derecho internacional, su implementación práctica puede generar tensiones y desacuerdos. El desafío radica en equilibrar los intereses de los estados extranjeros con los derechos de los individuos, particularmente en casos de disputas laborales, lo que plantea la necesidad de delimitar los alcances de la inmunidad y establecer mecanismos efectivos que garanticen la protección de los derechos fundamentales.

### **III. Mecanismos de protección de los derechos laborales de empleados locales**

La situación de los empleados locales contratados por misiones extranjeras plantea retos complejos debido a la interacción de normativas locales e internacionales, y en su interrelación con los privilegios e inmunidades otorgados a las misiones extranjeras se ha identificado algunos obstáculos que enfrentan los trabajadores para acceder a sus derechos laborales.

La contratación de empleados locales por misiones extranjeras plantea múltiples desafíos, particularmente en relación con la inmunidad diplomática. Actualmente, existe una evidente falta de uniformidad en las normativas aplicables a estos trabajadores; las misiones extranjeras a menudo pueden escoger la ley aplicable a sus contrataciones, entre las leyes del país sede o, alternativamente, en la normativa del país de origen de la misión extranjera. Esta ambigüedad puede llevar a condiciones laborales desfavorables para los empleados, quienes pueden quedar desprotegidos al no haber un consenso claro sobre cuál normativa debería aplicarse (Menéndez, 2022).

Un claro ejemplo de desigualdad se puede observar cuando la legislación laboral del país anfitrión ofrece beneficios más favorables que la normativa del país de origen de la misión extranjera. En respuesta a esta disparidad, algunos países han implementado un modelo híbrido, aplicando la normativa del país sede pero respetando ciertos mínimos dispuestos por la normativa del país de procedencia de la misión extranjera (Durán, 2021); sin embargo, la falta de uniformidad en la normativa genera inseguridad jurídica y deja a los empleados locales en una posición vulnerable; dependiendo de la legislación aplicada, estos pueden ver restringidos sus derechos laborales.

La inmunidad diplomática plantea un desafío significativo en el ámbito laboral, al limitar drásticamente el acceso de los empleados locales a mecanismos de protección efectivos. Cuando el contrato se regula por la legislación del país de origen de la misión diplomática, los trabajadores se ven obligados a entablar acciones legales en un foro extranjero, lo que resulta oneroso y complejo. Incluso cuando el contrato se adscribe a la normativa local, la inmunidad administrativa suele impedir que los organismos de inspección laboral ejerzan sus funciones de manera efectiva, dejando a los trabajadores en una situación de indefensión. En este contexto, surge la interrogante: ¿Ante qué instancia pueden acudir los empleados locales para hacer valer sus derechos cuando se encuentran ante la imposibilidad de presentar un reclamo en la vía administrativa?

Ahora, supongamos que el trabajador consiga llevar su caso ante un tribunal, lo más probable es que la misión extranjera invoque como mecanismo de defensa la inmunidad de jurisdicción, argumentando que los juzgados locales carecen de competencia para ver esa causa. Supongamos, que el tribunal opta por una postura restringida de la aplicación de la inmunidad, y decida desestimar esta inmunidad y emite una sentencia favorable al trabajador. Ante este supuesto, lo más probable es que la misión extranjera invoque la inmunidad de ejecución, lo que imposibilita la ejecución de la sentencia y deja al trabajador, pese a la victoria judicial, sin una reparación efectiva.

Por un lado, algunos países con una postura más protectora de los derechos laborales han determinado que la inmunidad no debe aplicarse en casos de actos de *ius gestionis*, diferenciándolos de los actos de *ius imperium*. Esta distinción permite que ciertos actos, considerados de naturaleza administrativa, puedan someterse a la jurisdicción del país sede sin comprometer la soberanía del Estado extranjero; sin embargo, en la

práctica, esta diferenciación presenta limitaciones, y su aplicación no siempre garantiza una protección real de derechos laborales de los empleados locales contratados por misiones extranjeras, generando un marco de protección poco uniforme.

Esta situación revela un claro estado de indefensión para el trabajador local, quien, a pesar de contar con derechos reconocidos teóricamente, enfrenta barreras prácticas significativas para hacerlos valer. La complejidad de la inmunidad diplomática en los ámbitos administrativo, jurisdiccional y de ejecución perpetúa un escenario en el que los derechos laborales de los empleados locales se ven vulnerados, con escasas oportunidades de reparación efectiva. La imposibilidad de acceder a una vía judicial o administrativa que garantice sus derechos amenaza el principio de igualdad ante la ley, situando a estos trabajadores en una posición de desventaja.

En el ámbito de la normativa internacional, el artículo 11 de la Convención sobre las inmunidades del 2004 establece excepciones específicas al principio de inmunidad de jurisdicción respecto a los contratos laborales. Este artículo dispone que, salvo que exista un acuerdo en contrario entre los Estados implicados, un Estado no puede alegar el uso de la inmunidad ante los juzgados otro Estado en asuntos relacionados con contratos de trabajo. No obstante, el mismo artículo contempla excepciones a esta regla general, delimitando las circunstancias en las que la inmunidad resulta aplicable.

Dentro de estas excepciones, se incluyen los casos en los que el trabajador fue contratado para realizar funciones en el ejercicio del poder público o cuando el proceso judicial involucra aspectos como la contratación, renovación, destitución o rescisión del contrato, y su resolución podría poner en riesgo la seguridad del Estado empleador. En tales situaciones,

se mantiene la inmunidad de jurisdicción, impidiendo que los tribunales locales puedan procesar estas demandas.

En el caso de que el trabajador logre llevar su reclamo a los tribunales locales, la misión diplomática suele invocar la inmunidad de jurisdicción, argumentando que el tribunal carece de competencia para resolver el conflicto. Si el tribunal decide fallar en favor del trabajador, la situación no mejora: la inmunidad de ejecución bloquea cualquier intento de embargo sobre los bienes o fondos de la misión diplomática, lo que limita la efectividad de una sentencia favorable y deja al trabajador sin una vía de reparación efectiva (Juárez Pérez, 2021).

Entre los principales obstáculos que afectan los derechos laborales de los empleados locales en misiones extranjeras se encuentra la inmunidad de jurisdicción, concebida para preservar la independencia funcional de las misiones diplomáticas. No obstante, en el contexto laboral, esta inmunidad puede traducirse en una limitación considerable para que los empleados accedan a la justicia en el país de residencia, quedando desprotegidos frente a posibles vulneraciones de sus derechos.

La jurisprudencia internacional ha mostrado una postura ambivalente sobre este tema. En ciertos precedentes, se ha establecido que la inmunidad debe ceder en casos donde la actividad del empleado local no afecta directamente las funciones soberanas de la misión, especialmente en puestos administrativos o de soporte; sin embargo, esta interpretación no ha sido plenamente armonizada en el derecho internacional, generando incertidumbre jurídica para los empleados locales. En última instancia, su protección depende de la interpretación que cada país y tribunal adopte respecto a la inmunidad de jurisdicción, lo cual conduce a una falta de uniformidad y coherencia en el tratamiento de sus derechos laborales.

El derecho consuetudinario excluye los actos de derecho privado o de *iure gestionis* de la inmunidad de jurisdicción; sin embargo, determinar los actos específicos que caen dentro de esta categoría sigue siendo un desafío. La inmunidad se mantiene en actos estrictamente funcionales que estén directamente vinculados con los fines de la organización, mientras que otras actividades, como la contratación de personal para funciones de apoyo, generalmente no justificarían la inmunidad absoluta (Hernández, 2015, p.10).

En este contexto, se propone los siguientes mecanismos de protección a fin de salvaguardar los derechos laborales de los empleados locales:

#### **Aplicación de inmunidad de jurisdicción restringida**

La jurisprudencia apunta hacia una aplicación limitada de la inmunidad de jurisdicción en el ámbito laboral cuando el empleado realiza tareas que no comprometen la soberanía del Estado extranjero. Funciones de tipo administrativo o de mantenimiento, consideradas actos de *iure gestionis*, no justificarían una inmunidad absoluta, lo que permitiría a los tribunales del país de residencia del empleado asumir competencia en casos de conflictos laborales (Durán, 2021). Este enfoque permite equilibrar la inmunidad del Estado empleador con los derechos laborales del trabajador.

Es fundamental adoptar el principio de inmunidad restringida al analizar la aplicación de la inmunidad en casos socio-laborales. Esto implica que los tribunales deben diferenciar los actos de soberanía (*iure imperii*) y actos de gestión administrativa (*iure gestionis*). Las embajadas podrían recurrir a la inmunidad de jurisdicción en procesos relacionados con la contratación, renovación o readmisión de empleados, excepto en aquellos casos en que las funciones desempeñadas por el trabajador no interfieran en el ejercicio de actos soberanos del Estado extranjero.

La inmunidad de jurisdicción representa una de las principales barreras para la protección de los derechos laborales en las embajadas. No obstante, esta inmunidad puede restringirse cuando el trabajador realiza tareas que no comprometen la soberanía del Estado empleador. Según la jurisprudencia, actividades de carácter administrativo, como limpieza o mantenimiento (*iure gestionis*), no justificarían una inmunidad absoluta, lo cual permite que los tribunales del país de residencia del trabajador asuman competencia para resolver disputas laborales, como despidos o cuestiones salariales (Durán, 2021). Este enfoque proporciona mayor flexibilidad en la aplicación de la inmunidad, adaptándose a la naturaleza específica de las funciones desempeñadas.

### **Inclusión de cláusulas de estabilidad e indemnización en los contratos laborales**

Incorporar cláusulas de estabilidad laboral e indemnización en los contratos bajo la normativa del país sede puede ofrecer mayor protección a los empleados ante despidos injustificados. Estas disposiciones, al garantizar derechos como la estabilidad en el empleo y la compensación en caso de terminación del contrato, permitirían a los trabajadores locales acceder a mecanismos de reparación efectivos frente a desvinculaciones arbitrarias.

Además, es esencial que los contratos de trabajo incluyan garantías mínimas conforme a la legislación laboral local, habilitando a los empleados a recurrir a los tribunales en caso de conflicto. Esta medida fortalecería la protección efectiva de los derechos laborales y facilitaría el acceso a la justicia.

### **Funciones de las labores del empleado local**

El juzgador debe llevar a cabo un análisis exhaustivo de las funciones del trabajador antes de aplicar automáticamente las excepciones previstas en

los literales c y d del Artículo 11 de la Convención sobre las Inmunities del 2004. La extensión de la inmunidad está condicionada por la naturaleza de las tareas realizadas por el empleado; aquellos cuya labor se centra en funciones administrativas o de apoyo, que no afectan la soberanía del Estado extranjero, suelen quedar excluidos de la aplicación de la inmunidad. Esto permite la intervención de los tribunales locales en casos de despido o conflictos laborales.

### **Establecimiento de excepciones normativas para derechos laborales**

Instrumentos internacionales como la Convención sobre inmunities del 2004 reconocen la posibilidad de demandar a un Estado en casos de contratos laborales que no implican funciones soberanas (Briceño, 2024). Estas excepciones son fundamentales para limitar la inmunidad en el ámbito laboral y permitir que los empleados locales tengan acceso a los tribunales cuando sus derechos laborales se vean comprometidos, siempre que su labor no esté directamente relacionada con la soberanía del Estado empleador.

### **Seguridad nacional y funciones diplomáticas**

En aquellos casos en los que el Estado empleador alega que un proceso judicial afecta su seguridad nacional, se puede justificar la inmunidad de jurisdicción. Sin embargo, esta alegación debe fundamentarse en pruebas concretas de que el trabajador tenía acceso a información confidencial relevante para la seguridad del Estado. Esto subraya la necesidad de un análisis riguroso de las funciones del trabajador y del contexto en que se alegan los motivos de seguridad, evitando un uso excesivo de la inmunidad en detrimento de los derechos laborales.

La inmunidad de jurisdicción, que protege a los Estados extranjeros de demandarse en tribunales locales, encuentra sus límites en las acciones de

derecho privado. De acuerdo con doctrinas restrictivas como el *iure gestionis* frente al *iure imperii* (Menéndez Sebastián, 2022), cuando las embajadas contratan trabajadores locales para funciones administrativas o de soporte, dichas actividades, al no comprometer la soberanía estatal, no deberían quedar amparadas por la inmunidad (Durán Mazzucco, 2021). Esta distinción es crucial, ya que permite identificar situaciones en las que los derechos laborales de los empleados locales podrían protegerse sin menoscabar la independencia funcional de las misiones diplomáticas.

A pesar de una creciente tendencia internacional hacia una inmunidad limitada, está aún no se ha consolidado de forma uniforme, y algunos tribunales persisten en aplicar la inmunidad de manera restrictiva, obstaculizando el acceso de los empleados locales a mecanismos de justicia. Esta situación evidencia la necesidad urgente de establecer un marco normativo uniforme en el derecho internacional que delimite de manera precisa los alcances de la inmunidad y, a su vez, garantice los derechos laborales. Una regulación más clara evitaría el uso indiscriminado de la inmunidad y permitiría que los empleados locales puedan hacer valer sus derechos sin depender de la interpretación subjetiva de las misiones diplomáticas.

Los desafíos que enfrentan los empleados locales de misiones extranjeras subrayan la importancia de implementar mecanismos normativos que logren equilibrar la inmunidad diplomática con la protección de sus derechos laborales fundamentales. La falta de un consenso internacional sobre la aplicación de la inmunidad y la complejidad en su interpretación por los tribunales dejan a estos trabajadores en una situación de vulnerabilidad jurídica. La creación de un marco internacional claro, respaldado por organismos multilaterales, podría mejorar la certeza jurídica y garantizar vías efectivas para que estos empleados accedan a la justicia

en sus países de residencia, asegurando una relación laboral más justa y respetuosa de sus derechos fundamentales.



## CONCLUSIONES

- Las misiones extranjeras son esenciales la protección de intereses nacionales en el extranjero, operando bajo marcos legales internacionales que regulan sus funciones y protegen sus privilegios e inmunidades, y para su actuación requieren la contratación de personal local.
- Los instrumentos más destacados incluyen la Convención de RD de 1961, la Convención de RC de 1963 y la Convención de las Naciones Unidas sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y sus bienes del 2004.
- La aplicación de la normativa laboral a las contrataciones realizadas por las misiones extranjeras carece de uniformidad, lo que deja a los empleados locales en una situación de desprotección y precariedad laboral en muchos casos. Esta problemática demanda una regulación internacional clara que garantice los derechos de estos trabajadores y promueva condiciones laborales equitativas sin importar el país en el que se encuentren.
- La clasificación de la regulación laboral según el nivel de resguardo a los derechos de los trabajadores permite distinguir las diferencias entre los países. Aquellos con alta protección, como España e Italia, ofrecen garantías significativas a los trabajadores, asegurando estabilidad y condiciones laborales justas, aunque a veces a costa de una menor flexibilidad para los empleadores. En contraste, países con baja protección laboral, como Canadá, priorizan la flexibilidad

del mercado, lo que puede traducirse en una menor seguridad para los empleados locales.

- La heterogeneidad en los marcos regulatorios aplicables a los empleados locales de misiones extranjeras evidencia la necesidad de armonizar las normativas nacionales e internacionales. Es imprescindible establecer estándares mínimos obligatorios que protejan los derechos laborales, independientemente del régimen elegido por las misiones extranjeras. Los modelos adoptados en España e Italia destacan como ejemplos de cómo las normativas nacionales pueden integrarse eficazmente con las exigencias internacionales, equilibrando la autonomía de las misiones con el respeto a los derechos laborales.
- En el contexto peruano, la falta de un marco normativo uniforme para la contratación de personal local por parte de misiones extranjeras en el territorio nacional, por diferir al criterio aplicado en la contratación por parte de las misiones peruanas en el extranjero, refleja una problemática que exige intervención legislativa inmediata. Resulta imprescindible diseñar un sistema regulatorio que integre de manera coherente las normativas nacionales e internacionales, garantizando la protección de los derechos laborales de los ciudadanos peruanos, mientras se respeta la autonomía de las misiones y se promueve la equidad laboral.
- La inmunidad diplomática plantea importantes limitaciones para el resguardo de los derechos vinculados al ámbito laboral. La inmunidad de jurisdicción dificulta que los empleados locales de misiones extranjeras puedan reclamar sus derechos laborales ante

tribunales locales, especialmente cuando sus funciones no están directamente relacionadas con la soberanía estatal. Esta situación deja a muchos trabajadores en una posición de desprotección jurídica.

- La ausencia de consenso y la aplicación inconsistente de la inmunidad diplomática resaltan la necesidad de contar con estándares internacionales uniformes que establezca con claridad las condiciones de aplicación de esta figura en casos laborales. La implementación de un estándar internacional bien definido contribuiría a garantizar un acceso equitativo a la justicia para los trabajadores, independientemente del país en el que residan.
- La adopción de excepciones a la inmunidad solo debe darse para actos de *ius imperium* y no ante actos de *ius gestionis*. La jurisprudencia internacional sugiere que ciertos roles de empleados locales, como los administrativos, no deberían ampararse bajo la inmunidad absoluta. La implementación de excepciones específicas que contemplen esta distinción, en línea con los principios de *ius gestionis*, permitiría un acceso más efectivo a la justicia para estos trabajadores y ofrecería una mayor protección a sus derechos laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvargonzález Fernández, P. (2017). La inmunidad de jurisdicción penal extranjera de los funcionarios del Estado. En *Diálogos Jurídicos: Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo* (pp. 195–216). Universidad de Oviedo. [https://derecho.uniovi.es/c/document\\_library/get\\_file?groupId=703169&uuid=8b6dc216-320c-46ba-a997-9bb18b915f39](https://derecho.uniovi.es/c/document_library/get_file?groupId=703169&uuid=8b6dc216-320c-46ba-a997-9bb18b915f39)
- Ávila Torres, A. A. (2018). *Interpretación y aplicación de la inmunidad jurisdiccional en materia laboral a la luz de la responsabilidad del Estado en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. [https://doi.org/10.48713/10336\\_17789](https://doi.org/10.48713/10336_17789)
- Bernal, K. (s. f.). *Principio de inmunidad de jurisdicción de los Estados y de los agentes diplomáticos: Restricciones en el ámbito laboral*.
- Bou Franch, V. (2002). *Inmunidad de jurisdicción del Estado extranjero en la jurisdicción laboral-TEDH, Sentencia de 21 de noviembre de 2001*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10550/65763>
- Castro Anguita, I. (2020, mayo). *Las inmunidades jurisdiccionales del Estado ante la tensión entre soberanía y derechos humanos: El caso de España* (Trabajo Fin de Grado). Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.
- Cigarrán Abogados. (s. f.). *Convenio colectivo*. Recuperado de <https://www.cigarran.com/convenio-colectivo/>

- Comisión de Derecho Internacional. (1991). *Informe de la Comisión de Derecho Internacional sobre la labor realizada en su 43.º período de sesiones (29 de abril-19 de julio de 1991)*. Recuperado de [https://legal.un.org/ilc/documentation/spanish/reports/a\\_46\\_10.pdf](https://legal.un.org/ilc/documentation/spanish/reports/a_46_10.pdf)
- Condoy Truyenque, M. (2018). *Inmunidad jurisdiccional de los estados y el derecho de acceso a un recurso efectivo en procesos de reposición laboral contra un estado extranjero en el Perú* (Tesis para optar al título profesional de abogado). Universidad Andina del Cusco, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Cusco, Perú.
- Condoy, M. G. G. (2019). *Inmunidad jurisdiccional de los Estados y el derecho de acceso a un recurso efectivo en procesos de reposición laboral contra un Estado extranjero en el Perú* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Convención de Viena sobre Relaciones Consulares. (1963).
- Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas. (1985).
- Córdova, F. T., & Medina, J. P. V. (2024). Inmunidad de las misiones diplomáticas en la jurisdicción nacional. *Forseti. Revista de Derecho*, 13(20), 73–97.
- Cornejo Vargas, C. (2014). *Vigencia de las normas laborales en el espacio: Una propuesta metodológica para la solución de los conflictos de leyes en el ordenamiento laboral peruano*.

- Cruz Tejada, H. (2011). Aproximación a la inmunidad de jurisdicción y de ejecución de los Estados extranjeros ante los tribunales colombianos. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 37(37), 53. <https://doi.org/10.32853/01232479.v37.n37.2011.53>
- Decreto 3358 de 2009. Por el cual se modifica el Decreto 274 de 2000 y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* No. 47.505, 29 de septiembre de 2009.
- Decreto Ley 274 de 2000. Por el cual se regula el servicio exterior de la República de Colombia, la carrera diplomática y consular y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* No. 44.043, 16 de febrero de 2000.
- Díaz Tolosa, R. I. (2013). *Reconocimiento del ius cogens internacional en el ordenamiento jurídico chileno* (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Derecho, Programa de Doctorado en Derecho, Santiago, Chile.
- Díez de Velasco Vallejo, M. (2013). *Instituciones de Derecho Internacional Público* (18.<sup>a</sup> ed., Coord. C. Escobar Hernández). Editorial Tecnos. Recuperado de <https://idoc.tips/queue/libro-derecho-internacional-pdf-free.html>
- Durán, F. (2021). Inmunidad soberana: jurisdicción y ejecución: aplicación a Estados y sus entidades. *Revista de Derecho*, 24, 177–201.
- EPE. (2022). Conflictos laborales en embajadas: Casos de salarios por debajo del mínimo. *El País Económico*.

- Fábrega, R. E. (2018). Vulnerabilidad de la inmunidad diplomática en Venezuela: Aplicación en embajadas y organismos internacionales.
- Fernández, N. (2022). Determinación de la inexistencia de inmunidad de jurisdicción del Estado empleador con base exclusiva en la LO 16/2015 sobre privilegios e inmunidades de los Estados extranjeros (STSJMadrid Civ 2ª, 17 marzo 2021). *Anuario Español de Derecho Internacional Privado*, 22.
- Gallardo Strelli, A. V. (2011). *Elaboración de una propuesta de fortalecimiento del servicio consular plurinacional en beneficio del migrante boliviano* (Proyecto de grado). Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública, La Paz, Bolivia.
- Hernández, J. (2017). Inmunidades de las organizaciones internacionales: Documento para comentarios (CJI/doc.545/17 rev.1). *Corte Internacional de Justicia*. <https://www.icj-cij.org/icj-cij>
- Iustel. (2013, 22 de noviembre). El TS reitera que no puede obligarse a embajadas extranjeras a readmitir a trabajadores despedidos porque vulneraría su inmunidad de soberanía. *Iustel*. Recuperado de [https://www.iustel.com/diario\\_del\\_derecho/noticia.asp?ref\\_iustel=1141620](https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1141620)
- Juárez, 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). *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 13(2), 806–818. <https://doi.org/10.20318/cdt.2021.6296>

- Legis Blog. (2020). Empleados locales de embajadas pueden recurrir a justicia local. *Legis Blog*.
- Ley N° 24.488. (1995). Ley sobre inmunidad de los Estados extranjeros en los tribunales argentinos.
- Marchal Escalona, N. (2017). De la protección del personal laboral al servicio de las embajadas españolas. *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, (6). <https://doi.org/10.36151/MDIPR.2017.005>
- Menéndez, P. (2022). 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? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(2), 5–0.
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. (2017). *Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Relaciones Exteriores*.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2010). *Decreto Supremo N.º 135-2010-RE: Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores*. <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/27474-decreto-supremo-n-135-2010-re>

- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2010). *Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores. Decreto Supremo N.º 135-2010-RE.*  
<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/ReglOrgFunc.pdf>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2011). *Circular 12308.* Bogotá, Colombia. Recuperado de [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/circular\\_minrelaciones\\_12308\\_2011.pdf](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/circular_minrelaciones_12308_2011.pdf)
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2020). *Reglamento de las Asignaciones de los Órganos del Servicio Exterior del Perú. Resolución Ministerial n.º 0663-2020-RE.*
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2020). *Resolución Ministerial N.º 0663-2020-RE: Reglamento de las Asignaciones de los Órganos del Servicio Exterior.* Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/2129458-resolucion-ministerial-n-0663-2020-re>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015a). *Informe N.º 13-2015-MTPE/2/14.1.*

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015b). *Informe N.º 73-2015-MTPE/2/14.1.*
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Informe N.º 0097-2020-MTPE/2/14.1.*
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Informe N.º 000175-2023-MTPE/2/14.1.*
- Ministero Affari Esteri. (2011). *Disciplina para las relaciones laborales* [Documento]. [https://www.esteri.it/mae/doc/disciplina\\_2011\\_es.doc](https://www.esteri.it/mae/doc/disciplina_2011_es.doc)
- Naciones Unidas. (1992). *Treaty series: Treaties and international agreements registered or filed and recorded with the Secretariat of the United Nations* (Vol. 1366). United Nations. <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201366/v1366.pdf>
- Núñez, J. F. (2018). Análisis de la inmunidad diplomática que gozan los organismos internacionales respecto a la ejecución del laudo por el despido injustificado en México (Tesis de licenciatura). Universidad

Autónoma del Estado de México, Unidad Académica Profesional Cuautitlán Izcalli. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/32382>

- Olano, H., & Leiva, C. (2016). *Asuntos laborales de las embajadas y consulados* [Documento PDF]. Leiva & Fierro Abogados SAS. <http://hdl.handle.net/10818/29588>
- 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). *Diario La Ley*, 7955.
- Pérez, L. A. (2021). Doctrina del TJUE sobre la inmunidad de ejecución de las organizaciones internacionales y el ámbito de aplicación del Reglamento Bruselas I bis. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 13(2), 806–818. <https://doi.org/10.20318/cdt.2021.6012>
- Pineda Arévalo, L. C., & Reyes Becerra, S. J. (2021). Análisis jurídico de la figura de inmunidad de jurisdicción en asuntos laborales en Colombia.
- Puisseaux Moreno, E., & Salmón Soriano, J. L. (2023). Apuntes sobre las violaciones norteamericanas de la Convención de Viena sobre Relaciones

Consulares. *Lente Científico Estudiantil*. Recuperado de <https://rpi.isri.cu/index.php/rpi/article/view/398/1136>

- Ramos, L. N., & Sandoval, G. E. C. (2016). Cambio de mentalidad frente a la inmunidad de jurisdicción. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 11(2), 69–86.
- Richter, M. P. (2011). La inexistencia de inmunidad de jurisdicción de los Estados en materia laboral. *REAL CARD*, 33.
- Ridruejo, J. A. P. (1962). La Convención de Viena de 1961 sobre relaciones diplomáticas y la codificación del derecho internacional. *Revista Española de Derecho Internacional*, 15(1/2), 177–186. <http://www.jstor.org/stable/44298752>
- Ruiz Colomé, M. A. (2021). La inmunidad de ejecución de los Estados extranjeros ante los Tribunales españoles en la reciente jurisprudencia constitucional. *Revista de Derecho Público*, 369. Recuperado de <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/9892dpc002369.pdf>
- Schiappa-Petra, O. (2021). La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas. *Revista Peruana de Derecho Internacional*, 71(168), 59–88.

Recuperado

de

<https://spdiojs.org/ojs/index.php/RPDI/article/view/189/512>

- Serrano, P. (2021, 5 de enero). ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores de la construcción y el Covid-19? *Enlace Latino NC*. <https://enlacinonc.org/cuales-son-los-derechos-de-los-trabajadores-de-la-construccion-y-el-covid-19/>
- Silberberg, C. (2019). La inmunidad de jurisdicción del Estado en la legislación argentina. *RECORDIP*, 1(1). Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/recordip/article/view/24503>
- Silva Blanco, A. (2018). *Gestión del servicio exterior: Análisis de los criterios para fijar las asignaciones de los órganos del servicio exterior* [Tesis de maestría, Programa de Maestría en Diplomacia y Relaciones Internacionales, Lima]. <http://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/69/2018%20Tesis%20Silva%20Blanco%2c%20Adan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, R. (2019). *La función de los órganos externos en la política exterior estatal*. Lima: Editorial Jurídica Nacional.

- Tavera Mencía, N. I. (2009). *Análisis del acuerdo sobre el ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático y consular entre la República Dominicana y España* [Monografía de licenciatura, Universidad Tecnológica de Santiago]. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67659944/Actividades remuneradas para familiares de diplomaticos 2009 -libre.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67659944/Actividades%20remuneradas%20para%20familiares%20de%20diplomaticos%202009%20-libre.pdf)
- Terrada, E. L. (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*, 87–114.
- Tovar, M. del C. (1984). Inmunidad jurisdiccional de los organismos internacionales. *Derecho PUCP*, 38, 253–289. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6222>
- Tribunal Supremo de España. (2007, 8 de marzo). *Auto de Tribunal Supremo (ATS), 8 de marzo de 2007*. Recuperado de <https://vlex.es/vid/-385668892>
- Vello, N. (2021). Inmunidad de jurisdicción y dimensión transfronteriza en los litigios relativos a los contratos de trabajo en misiones diplomáticas: Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de junio de 2021, asunto C-280/20. *La Ley Unión Europea*, 94, 7.