

8. Conclusiones.

El estudio realizado me permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. La finalidad de la sumisión de un convenio adoptado por la O.I.T. a la autoridad competente es poner a ésta en posibilidad de pronunciarse sobre el curso que ha de darse al respectivo instrumento y suscitar una discusión sobre el tema. Por ello estimo válida la sumisión que haga un diputado en el ejercicio de su iniciativa legislativa aunque éste debe ser un procedimiento de excepción.

2. Costa Rica sólo excepcionalmente ha cumplido con la obligación de sumisión dentro del plazo previsto en la Constitución de la O.I.T. La norma ha sido acumular considerable retraso.

3. El análisis de la forma en que el Poder Ejecutivo de Costa Rica ha cumplido con la obligación de sumisión pone en evidencia el poco interés que ha tenido en esta materia siempre pues se pudo determinar que no realiza estudios adecuados sobre la incidencia que tendrá la respectiva norma, no se da la orientación necesaria a la Asamblea Legislativa sobre el curso que debe darse al convenio, se hacen sumisiones masivas; se recomienda a menudo, en forma expresa o tácita, no ratificar un convenio sin dar, en la mayoría de los casos, los motivos de la recomendación; o simplemente se hacen sumisiones "mudas". Todo ello pone de manifiesto que ha existido un interés más formal que sustancial en relación con la ratificación de los convenios de la O.I.T.

4. El desinterés no ha sido sólo del Gobierno sino también de los trabajadores y de los empleadores toda vez que de 44 convenios ratificados por Costa Rica únicamente en relación con uno de ellos hubo un mínimo interés por parte de alguno de esos sectores.

5. La Asamblea Legislativa, —los diputados y aún sus asesores técnicos—, se ha contagiado de ese desinterés y no realiza un estudio de los instrumentos que le son sometidos y de sus posibles implicaciones. Cumplen con una mera formalidad. No se determinó un solo caso en el que se hubiera producido algún debate de fondo con ocasión de una ratificación de un convenio de la O.I.T.

6. La forma en que han actuado el Poder Ejecutivo, la Asamblea Legislativa y las partes sociales en relación con los convenios adoptados por la O.I.T. pone en evidencia el desconocimiento que se tiene de la importancia que tienen y la necesidad de que la O.I.T. intensifique el esfuerzo que realiza para su divulgación

BIBLIOTECA FACULTAD DE DERECHO

LA APLICACION DE LA LEY LABORAL EN EL ESPACIO EL PROBLEMA DE LA TERRITORIALIDAD*

Lic. Oscar Bejarano C.

Presidente de la Asociación Centroamericana y del Caribe
de Derecho del Trabajo.
Abogado costarricense.



* Ponencia al IX Congreso Centroamericano y del Caribe de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.



SUMARIO:

- 1.—Introducción.
- 2.—La ley.
- 3.—El Derecho Civil.
- 4.—Los principios fundamentales del Derecho Internacional Privado.
- 5.—El Derecho del Trabajo y su Territorialidad.
- 6.—La jurisprudencia costarricense.

1. *Introducción*

El mundo moderno avanza hacia el Siglo XXI con vertiginosa rapidez; en esta sucesión de actos que llevan a los pueblos hacia su devenir históricamente inexorable, se han sucedido, en estos tiempos, grandes cambios en todas las sociedades que han visto, en pocas décadas, una total transformación del orden de las relaciones sociales, económicas y políticas.

La sociedad industrial moderna, aun en los países en vía de desarrollo como eufemísticamente se da en llamar a aquellos países que no han podido cumplir con las aceleradas metas económicas cuya pauta es marcada por las naciones más avanzadas del mundo, y dentro de los cuales se encuentran los países de América Latina, y desde luego los de nuestra Area Centroamericana y del Caribe, gira alrededor de relaciones que han escapado, dentro de la esfera o marco jusbolalista, a las necesarias regulaciones que esas novedades conllevan y requieren.

El orden social, en el cual se sustentan las relaciones obrero patronales, de este fin de siglo, definitivamente no es el mismo que existía cuando se promulgaron los Códigos de Trabajo, y desde luego, cuando los Códigos Civiles de América hispanoparlante vieron la luz.

La aparición del fenómeno de las empresas trasnacionales, consecuencia del avanzado estado de capitalismo imperante en el mundo moderno, trajo muchos problemas a los laboristas cuando se vieron enmarcados dentro de la maraña del derecho internacional privado y la concurrencia de diversas normas todas de rango de derecho necesario, obligatorio o comúnmente de orden público como son las leyes sociales. Y esos problemas que van hasta el absurdo de la concurrencia de numerosas legislaciones posibles de aplicarse en momentos sucesivos y hasta concurrentes, a una determinada relación laboral, deben resolverse con base en leyes vigentes de corte netamente civil, ya que los Códigos Laborales no se han ocupado de esta importante parte del derecho laboral. Defecto d los códigos de trabajo nuestros que remiten a los principios generales, no sólo en esta materia, sino en general en cuanto a la teoría general de las obligaciones, al derecho civil, viejo resabio ya superado de la pertenencia del derecho del trabajo, concretado en el arrendamiento de servicios o de obras juscivilista, al derecho civil.

Ha faltado, ciertamente, la usual intrepidez con que los laboristas afrontamos los problemas de nuestro derecho y que nos lleve a plantear principios propios en esta materia, que se adecúen a la especial naturaleza del derecho social, y que brinden una correct asolución a la concurrencia de normas jurídicas en el espacio.

Bien afirma el profesor PLA RODRIGUEZ⁽¹⁾ que:

"Los conflictos de normas laborales en el espacio son también frecuentes porque cada vez son más numerosas las relaciones de trabajo en las que existe algún elemento de carácter externo... Diversos factores han influido últimamente para que estos casos se presenten con mayor frecuencia, como la continua migración de trabajadores, la realización creciente de obras binacionales, los procesos de integración económica, el crecimiento y difusión de las empresas multinacionales. Se ha empezado a hablar del derecho internacional del trabajo".

Todo esto nos conduce a que es preciso sentar principios propios, doctrinarios, que regulen los problemas en que concurran en determinada relación de trabajo normas de ordenamientos jurídicos internacionales, bajo el punto de vista laboralista, acorde con los principios fundamentales de esta disciplina, y que se plasmen en reformas legislativas introducidas en los ordenamientos laborales, de suerte que los numerosos casos que caen dentro de estas situaciones, cuenten con una solución íntegra, y no tengan que ser resueltos con base en leyes civiles, aplicadas dificultosamente.

2. La Ley

No vamos a definir la ley, como expresión jurídica de la voluntad del Estado dentro de una sociedad determinada. Es el principal acto jurídico dentro de una sociedad de derecho. Emanada del Estado investido del poder de imperium y tiene aplicación general y obligatoria para todas las personas que caen dentro de su esfera o ámbito normativo.

En derecho laboral, nos encontramos con un elemento muy importante que, por demás, no es propio o exclusivo de esta disciplina, sea que por tratarse de derecho social, las normas que lo regulan son de orden público, necesario o imperativo. No pueden, las personas que por ellas se regulan, dejar de aplicar las normas o sobreponer a las mismas su voluntad. Ya esto señala, dentro del tema, una seria limitación a los conceptos, porque el Estado rescata para sí, bajo la denominación de orden público, la aplicación de la ley laboral dentro de su territorio con preferencia o exclusión de cualesquiera otras normas internacionales, y salvo desde luego los Tratados que mencionaremos infra.

Otro problema lo constituye la ley profesional emanada de los Convenios Colectivos de Trabajo, sobre cuya naturaleza se han definido ya los términos fundamentales de esta especial y sui generis fi-

(1) PLA RODRIGUEZ, AMERICO. Curso de Derecho Laboral. Tomo I. Acali Editorial. N° 134, Pág. 175.

gura jurídica.⁽²⁾ No cabe duda de que esta ley especial, debe ser tratada como tal dentro de la yuxtaposición o colisión de normas jurídicas en el espacio, en determinadas relaciones jurídicas y bajo especiales circunstancias.

De suerte que es preciso definir el ámbito tradicional dentro del derecho internacional privado tradicional, en el cual se mueven los intereses jurídicos cuando se trata de diversos ordenamientos legales aplicables a una determinada relación jurídica.

Excluimos, adrede, otras fuentes de derecho de este trabajo, no porque no tengan relación con el problema de que se trata, sino porque escapa a la brevedad de un trabajo como el presente. Trataremos el tema, pues únicamente referido a las leyes.

3. El Derecho Civil

El derecho civil tradicionalmente ha regulado, por medios de los principios generales de los Códigos Civiles, lo relativo al ámbito de aplicación espacial de la ley, reservándose a casos de excepción la regulación de situaciones extraordinarias.

Buen ejemplo de lo anterior es el Código Civil de Costa Rica, promulgado el 26 de abril de 1886, venerable corpus juris que contará con cien años próximamente, y que sigue en lo fundamental el Código de Napoleón con algunos elementos del Código Civil de España, y cuya parte general, Título Preliminar de la Publicación, Efectos y Aplicación de las leyes, señala, en sus artículos 1° al 12, los principios fundamentales de la aplicación de la ley en los tres ámbitos en que se desenvuelve: el de las personas, el del espacio y el del tiempo. Nos interesa a este trabajo, el segundo.

Las normas, tradicionales, señalan:

"Artículo 1.—Las leyes son obligatorias y surten sus efectos en todo el territorio costarricense,..."

"Artículo 2.—Las leyes en que esté interesado el orden público, obligan a los habitantes y aún a los transeúntes en el territorio de Costa Rica".

"Artículo 3.—Las leyes de la República concernientes al estado y capacidad de las personas obligan a los costarricenses para todo acto jurídico o contrato que deba tener su ejecución

(2) Juan A. Eisinck, Ambito de Validez Personal, Material y Territorial de los Convenios Colectivos en Derecho Colectivo Laboral. De la Cueva y otros. Pág. 122, dice: "las teorías jurídico-sociales llegan por diversos caminos, a la consagración del convenio colectivo como verdadera ley en sentido material como antes se dijo".

en Costa Rica, cualquiera que sea el país donde se ejecute o celebre el acto o contrato; y obligan también a los extranjeros, respecto de los actos que se ejecuten o contratos que se celebren y hayan de ejecutarse en Costa Rica."

"Artículo 6.—La prescripción y todo lo que concierne al modo de cumplir o extinguir las obligaciones que resulten de cualquier acto jurídico o contrato que haya de ejecutarse en Costa Rica, se regirá por las leyes costarricenses, aunque los otorgantes sean extranjeros, y aunque el acto o contrato no se haya ejecutado o celebrado en la República."

"Artículo 7.—Para la interpretación de un contrato y para fijar los efectos mediatos o inmediatos que de él resulten, se atenderá a las leyes del lugar donde se hubiere celebrado el contrato; pero si los contratantes tuvieren una misma nacionalidad, se atenderá a las leyes de su país."

En los testamentos, se atenderá a las leyes del país donde tuviere su domicilio el testador.

Respecto de los matrimonios, se atenderá a las leyes del lugar donde hubieren convenido en establecerse los cónyuges; y a falta de ese convenio, a las del país donde tenga su domicilio el marido."

"Artículo 8.—En cuanto a la forma y solemnidades externas de un contrato o de un acto jurídico que debe tener efecto en Costa Rica, el otorgante u otorgantes pueden sujetarse a las leyes costarricenses o a las del país donde el acto o contrato se ejecute o celebre."⁽³⁾

Ese complejo de normas, se aplican al derecho laboral de conformidad con el principio general señalado en el artículo 15 del Código de Trabajo⁽⁴⁾ conforme al cual el derecho común rige supletoriamente al derecho laboral.

No todos los ordenamientos jurídicos vigentes en el Area Centroamericana contienen en sus Códigos Cíviles esa regulación. Guatemala Vgr contiene una norma general de rango constitucional en el artículo 144 de la Constitución Política de 1965;⁽⁵⁾ España contiene normas similares en su Código Civil, artículos 8, 9, 11 y 12,⁽⁶⁾ idem

(3) Código Civil de Costa Rica. Edición 1955.

(4) Código de Trabajo de Costa Rica. Edición 1984.

(5) Constitución y Códigos. Héctor A. Cruz Quintana. Guatemala, 7ª Edición 1981.

(6) Estatuto de los Trabajadores. Ley 8k1980 en Civitas. Legislación Social Básica.

el Código Civil de Italia, artículos 16, 25, 26, 28, 30 y 31⁽⁷⁾ y el de Colombia, artículos 18, 19, 21.⁽⁸⁾ Excluimos de los textos citados las normas que no se refieren a actos o contratos en general, obligaciones y su ejecución y la forma de los actos jurídicos, que son los que tienen más relación con este trabajo y con las relaciones originadas en contratos de trabajo.

Estos mismos principios generales regulan la materia laboral, lo que es propio de casi todos los Códigos del área; en Costa Rica, el artículo 15 del Código de Trabajo, remite al derecho común para los casos no previstos, en último término ciertamente y antes de los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. en cuanto no se opongan a las leyes del país, situación que no es exacta en cuanto a los convenios en virtud del texto actual de la Constitución Política en su artículo 7º que establece rango superior a las leyes para los Convenios aprobados legislativamente, a los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, el uso o la costumbre. Mas, en esta materia, como lo veremos infra, nuestros Tribunales han recurrido siempre a la ley civil, principio de territorialidad de la ley laboral, antes que los principios generales o demás indicados, propios del Derecho del Trabajo.

4. Los principios fundamentales del Derecho Internacional Privado

Históricamente tres grandes sistemas ha conocido la humanidad en cuanto a las relaciones entre Estados y los conflictos de aplicación de las leyes. El primero, históricamente el más antiguo, hace prevalecer la ley nacional con total desconocimiento de la ley personal del extranjero. El segundo, extremo opuesto al anterior, trata de imponer la ley nacional a los nacionales en el extranjero. Un sistema intermedio, que siguen las naciones modernas, exige la aplicación de la ley nacional a los extranjeros en ciertas materias o áreas que se consideran fundamentales para el Estado, lo que podríamos llamar el "orden público", aunque esta expresión peca de ambigua, por exceso o por defecto, y permite la aplicación a situaciones que dependen de la ley local (estado, capacidad, forma de los actos, etc...). Dentro de esta tendencia, se trata de regular mediante tratados entre los Estados las diversas materias para definir la aplicación de una u otra ley en cada caso; tal es el supuesto sobre el que descansa el Código de Bustamante, mas, con el problema de que la mayoría de los Estados signatarios hicieron expresa reserva de lo que, en el decir de las delegaciones de Colombia y Costa Rica, Vgr. constituye "reserva expresa de todo cuanto pueda estar en contradicción con la legislación colombiana y la costarricense", con la cual se ha limitado notoriamente la aplicación de este importante cuerpo legal.

(7) Codice Civile e Leggi Collegate. Giorgio de Nova. 1979.

(8) Código Civil de Colombia. 9ª Edición 1972. Colección Codex Bravis.

Es preciso indicar algunas expresiones latinas de uso común en esta materia, a saber:

Lex rei sitae: Los derechos reales se juzgan de acuerdo al derecho del lugar donde se encuentra la cosa.

Lex loci solutionis: La obligación se rige por la ley del lugar de cumplimiento.

Lex loci contractus: Es la ley del territorio donde se celebra el contrato la que regula esos actos.

Lex fori: Es la ley del Juez quien aplica las reglas promulgadas en el territorio en que actúa.

Forum domicilii: Los Tribunales aplican la ley del domicilio en todo lo relacionado con el procedimiento.

Locus regit actum: La ley del lugar rige los actos; conlleva el principio de territorialidad de la ley. Modernamente está limitado su uso, en virtud de los tratados internacionales y las normas modernas de convivencia entre los pueblos.⁽⁹⁾

A esas locuciones latinas algunos⁽¹⁰⁾ agregan otras:

Lex loci executionis: La ley del lugar de la ejecución del contrato es la que rige (equivale a *lex loci solutionis*).

Es preciso señalar estas locuciones porque marcan las usuales, aun en la materia laboral, habida cuenta de no contar con propias de esta disciplina, como es manifiesto.

5. El derecho del trabajo y su territorialidad

El principio general de la territorialidad del Derecho del Trabajo es tradicional, tanto que en la Convención de Derecho Internacional privado (Código Bustamante), suscrita el 13 de febrero de 1928 en la VI Conferencia Internacional Americana reunida en La Habana, Cuba,⁽¹¹⁾ en su artículo 198 se dispuso que "También es territorial la legislación sobre accidentes del trabajo y *protección social del trabajador*."

(9) ORTIZ MARTIN, GONZALO. Derecho Internacional Privado. Facultad de Derecho. Costa Rica, 1947. Págs. 42 s.s.

(10) DEVEALI, MARIO L. *Op. cit.* Pág. 476 Tº IV.

(11) Convención aprobada por el Congreso Constitucional de Costa Rica el 13 de diciembre de 1928 mediante Decreto N° 50.

En general la doctrina jus laboralista sigue sosteniendo ese mismo criterio. DE FERRARI⁽¹²⁾ sostiene:

"184. El principio de la territorialidad. Como se sabe, en nuestra materia, *rige de un modo general el principio de la territorialidad. Por lo tanto, el derecho del trabajo tiene imperio en el país que lo dicta con la exclusión de todo otro y es, en general, aplicable a los trabajadores nacionales o extranjeros, aunque la relación de trabajo derive de un contrato celebrado fuera del país.*"

El anterior principio, como se dijo supra, es antiguo, tanto como pueda hablarse de antigüedad en el Derecho del Trabajo que es relativamente nuevo, porque ya figuraba desde 1928 como principio en el Código de Bustamante, artículo 198, si bien mencionado como legislación relativa a la protección social del trabajador, término de uso hoy restringido a la parte propiamente de Seguridad Social, pero que en los inicios de nuestro derecho anunciaba su nombre según una corriente en boga. De ello da fe MARIO DE LA CUEVA⁽¹³⁾ cuando afirmaba:

"C) *El Estado y el Derecho Social.*

Qué relación existe entre el Estado y el Derecho Social?... El derecho del trabajo no es un derecho público ni derecho privado; es un derecho social nuevo... El derecho del trabajo es un derecho social en el sentido de que habló Gierke y lo es porque considera al hombre como miembro de un todo, lo que hace de él un derecho nuevo."

El autor abunda en explicaciones al respecto, ya que todo el Capítulo II (Págs. 221 a 236 Op. Cit.) está dedicado al tema del nombre del Derecho del Trabajo.

Si bien, en general, el principio de la territorialidad de la ley laboral es aceptado, debe aplicarse el mismo a las varias situaciones que se derivan de las relaciones individuales de trabajo; como entodo contrato pueden darse diversos momentos en la vida del contrato, desde su formación, nacimiento y ejecución, hasta su terminación. Enmarcado el contrato en esas fases clásicas, surgen diversos momentos y diversos problemas en torno a la aplicación de leyes, cuando esos momentos se desarrollan bajo diversos ámbitos jurídicos internacionales. Los ejemplos son muy variados, y de ellos se contienen en las jurisprudencias nacionales buenos casos. En Argentina se citan el del empleado de Air

(12) DE FERRARI. Derecho del Trabajo. Tomo I. N° 184. Pág. 335. De Palma. 1968.

(13) DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 236. Edición 1960.

France contratado en París, despedido después de haber laborado en Brasil y Argentina, país este último en sus relaciones, o el del contrato de circo en relación con empleados contratados en Brasil que terminan su relación en Argentina,⁽¹⁴⁾ o en la jurisprudencia costarricense, el de un empleado de una trasnacional con sede en Los Angeles, California, U.S.A. que laboró ininterrumpidamente en varios países de Centroamérica como agente venededor de libros, terminando su relación de trabajo en Costa Rica, o el de un Gerente de Banco que comenzó en Europa y terminó en Costa Rica,⁽¹⁵⁾ y estamos seguros de que en todos los países figurarán casos similares a esos. El común denominador, en esos casos, es la posible aplicación de varias leyes al contrato de trabajo en sus diversas fases, lo cual produce, al examinar la terminación del contrato y sus efectos jurídicos, cuáles de esas legislaciones que fueron aplicables al contrato o que lo rigieron en determinado momento, subsiste en cuanto a alguno o algunos derechos que tienen relevancia económica.

La cuestión deviene en importante, porque como dijimos antes, el avance del mundo moderno es tal que lo que otrora eran casos de excepción hoy son casos corrientes. La rapidez de las comunicaciones, la facilidad del transporte, el avance de los procesos de integración económica, y el fenómeno de las trasnacionales, conlleva esa posibilidad.

La manifestación de la soberanía nacional, según la cual todos los habitantes de un país, nacionales o no, se rigen por las leyes del país, constituye un principio universal, contra el cual chocan las pretensiones de ampliar el ámbito de aplicación del derecho extranacional a situaciones jurídicas internacionales. De ello no sólo es buena muestra la legislación costarricense, y la jurisprudencia nacional que se analizará infra, sino en general de la de todos los países iberoamericanos.

Citamos, como ejemplo de ello, la jurisprudencia española recogida en Doctrina Civil del Tribunal Supremo,⁽¹⁶⁾ así:

"Las leyes como manifestación de la soberanía, sólo alcanzan y son eficaces hasta donde la soberanía llega, y únicamente obligan en el territorio para que se dictan, según expresamente declara para los españoles el artículo 1 del Código Civil y, en forma más o menos implícita confirmarse la doctrina en las sentencias del Tribunal Supremo de 15-11-89 y 10-1-915. (sentencia 3-1-921; 8-8-921 C.L.T.). Pág. 321."

(14) DEVEALI, MARIO L. Tratado de Derecho del Trabajo. I° IV. Pág. 479. La Ley. 1966.

(15) Caso López Sotomayor contra Clute Internacional Institute. Juzgado Primero de Trabajo. Archivo Judicial.

(16) RODRIGUEZ NAVARRO, Manuel. Doctrina Civil del Tribunal Supremo. T° I.

Es lo que DEVEALI⁽¹⁷⁾ dice en corta frase:

"Los efectos del contrato de trabajo han sido desprendidos por la jurisprudencia normalmente del Derecho del país de la ejecución de aquél."

Si bien ya entramos en el problema de la ejecución del contrato, que es el momento de la relación jurídica en el cual nace el problema de la posible aplicación de la ley extranjera.

6. La jurisprudencia costarricense

En general la jurisprudencia costarricense sigue los lineamientos generales de la doctrina y jurisprudencia extranjeras, antes expuesta.

En sentencia de la Sala de Casación⁽¹⁸⁾ N° 141 del 13 de diciembre de 1972, dicha Corte negó la aplicación de la ley laboral costarricense para efectos de calcular la indemnización por auxilio de cesantía (artículo 29 del Código de Trabajo), a la parte o partes de la relación laboral del trabajador accionante que se ejecutó en territorio extranjero, habiendo laborado el trabajador en varios países con el mismo patrono, una empresa trasnacional, en consecuencia, se concedió la indemnización al trabajador sólo por la parte del contrato ejecutada en Costa Rica. No se escapa a los peligros de una tesis tan radical, porque ello facilita a una compañía el descargo de sus obligaciones laborales a la terminación del contrato, con sólo trasladar de un país a otro al trabajador y dejarlo cesante en el último, sin acumulación de antigüedad. —Ya desde aquella ocasión el Tribunal Superior de Trabajo (sentencia N° 1659, de las 9:45 horas del 20 de junio de 1972 que confirmada por la N° 141 de supra cita de Casación), había dicho:

"Considerando II. Dispone el Código de Trabajo vigente, artículo 14, "que la legislación laboral es de orden público y por lo mismo, a sus disposiciones deben sujetarse todas las empresas, explotaciones y establecimientos existentes o que en un futuro se establezcan en el país, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidades". Ese principio de la territorialidad que consagra nuestra legislación es una de las características de las normas laborales, razón por la cual está incorporado en casi todas las legislaciones: así por ejemplo, el Código de Trabajo de Colombia estatuye que "sus disposiciones rigen en todo el territorio de la República, praa todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad"; el dominicano "que las leyes concernientes al trabajo son de

(17) DEVEALI, MARIO L. *Op. Cit.* T° IV, Pág. 479.

(18) Jurisprudencia Casación. Manuel López Sotomayor c/ Clute Internacional Ltd.

carácter territorial"; e hondureño también contiene disposiciones similares, lo mismo que el panameño que acaba de promulgarse, etc., etc. Sobre el mismo punto, tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido uniformes en el mismo sentido, pudiendo citarse en cuanto a lo primero las autorizadas opiniones de Mario de la Cueva, transcrita en el fallo de primera instancia, la de Rafael Caldera, en su obra *Derecho del Trabajo*, página 137 y siguientes y, la de Alfredo Gaete Barrios, en su libro "Tratado de Derecho del Trabajo Chileno" páginas 43 y siguientes; y en cuanto a la jurisprudencia, la del Tribunal Superior de Trabajo de Brasil que indicó "que la legislación laboral brasilera es estrictamente territorial, aplicándose a cuantos trabajen aquí, sean nacionales o extranjeros"; la de la Sala de Casación de nuestro país, según sentencia de las diez horas, cuarenta y cinco minutos del seis de setiembre de mil novecientos cincuenta, lo mismo que los pronunciamientos de este Tribunal Superior, en sentencias de las quince horas, cuarenta minutos del doce de diciembre de mil novecientos cincuenta y uno, y de las quince horas, treinta y cinco minutos del dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta y dos; de tal manera que la tesis mantenida en el fallo apelado se conforma con las corrientes más definidas y aceptadas sobre la materia. En virtud de lo expuesto, el actor no puede pretender que se le indemnicen con las leyes costarricenses, los derechos que pudo haber adquirido cuando trabajó en Honduras y El Salvador pues debió acudir a la legislación y a los tribunales de los citados países en demanda de los mismos."

La parquedad de la sentencia de casación de 1972, propia del Magistrado redactor, entonces Presidente de la Corte, Lic. Fernando Baudrit, no deja mucha duda sobre el penamiento de entonces de la Sala respecto de la territorialidad de la ley laboral porque, según reza el Considerando Único del fallo, "óo deja duda alguna, de la territorialidad de las disposiciones del Código de Trabajo, su artículo 14. A los amplios alcances que a la norma pretende el recurrente que debe darse, se opone abiertamente el artículo 7º del Código Civil, de aplicación supletoria en litigios como el presente, conforme al número 15 del citado en primer término... De esa suerte, por el concepto de territorialidad antes indicado, la relación de trabajo realizada en Costa Rica, sí cae bajo nuestro ordenamiento jurídico respectivo; pero la ocurrida en El Salvador y en Honduras tiene que regirse por las leyes de esos países, pues el actor es nicaragüense y la firma accionada es "Sociedad constituida con sede social en Los Angeles, California, U.S.A. ".....". La sentencia admite la posibilidad de aplicación de las leyes extranjeras pero evade el punto en concreto so pretexto de que no se alegó en el caso y no se demostró la existencia de las leyes de los otros países. Esto conlleva un principio de contradicción, que es manifiesto porque la te-

rritorialidad no admite esa posibilidad, a no ser que se admita que la ley nacional laboral rige en lo que sea de superar los derechos del trabajador establecidos en las leyes foráneas, o sea, bajo el principio pro operario.

En esa sentencia se cita el antecedente más antiguo de la Corte de Casación, respecto de la territorialidad de la ley laboral; efectivamente, en sentencia de las 10:45 horas del 6 de setiembre de 1950,⁽¹⁹⁾ dicha Sala había dicho:

"II. Que al haberle puesto término al contrato la referida empresa, sin causa, según el recurrente, es el fundamento de la acción que se ejercita; mas los tribunales de este país son incompetentes para conocer de acciones que originan en hechos realizados por una empresa de transportes internacionales que ejerce sus actividades entre los países centroamericanos, si el despido del trabajador que presta sus servicios en el extranjero ha sido acordado por la administración de una empresa que tiene su domicilio fuera de Costa Rica."

En este caso el trabajador, de Taca una línea aérea salvadoreña, había sido contratado en Costa Rica y fue despedido en El Salvador.

A partir de esta fecha los tribunales reiteraron la territorialidad de la ley laboral en similares términos, si bien las decisiones judiciales muestran una mayor elaboración teórica y doctrinaria.

En Sentencia Nº 105 de las 15:05 horas del 5 de setiembre de 1975, la Sala de Casación, dijo:

"Considerando I. Como principio general puede decirse que las leyes son obligatorias y surten sus efectos en todo el territorio costarricense (artículo 1 del Código Civil), que la legislación de trabajo es territorial, y que como consecuencia de ello, se aplica la ley del Estado dentro del cual se presta el servicio (Código de Bustamante, artículo 198; Mario de la Cueva, *Derecho Mejicano T. I.*, Págs. 399 y 400; Ernesto Krotoschin, *Insituciones de Derecho de Trabajo*, citado por Mario de la Cueva, en la página 400 de su cita da obra; Guillermo Cabanellas, *Introducción al Derecho Laboral*, Volumen II. Nº 594, página 290). Por consiguiente, al hacer la aplicación de las normas laborales se deben tomar en cuenta, únicamente los hechos realizados u ocurridos dentro del país, y no los acaecidos fuera, puesto que la aplicación de la ley consiste en sumir un caso concreto bajo la norma de derecho a fin de determinar si la hipótesis de la

(19) Caso Heath Sellers c/ Taca. Colección Oficial Sentencias de Casación 1950. Segundo Semestre. Págs. 794 s.s.

ley se realiza en el supuesto de hecho. Y si la ley costarricense concede derecho a prestaciones sociales tomando en cuenta el tiempo servido por el trabajador a su patrono, ha de entenderse que se refiere, en principio, al trabajo efectuado en el país, que la relevancia jurídica concedida al hecho de trabajar se confiere tan sólo al efectuado dentro del territorio nacional y que el derecho a esas prestaciones nace de los hechos acaecidos en el país, que vienen a ser los únicos en que está la razón en virtud de la cual la norma despliega su precepto, salvo lo que se dirá en el considerando III.

"II.—De allí que, por ese efecto territorial que tienen las leyes laborales, los tribunales costarricenses al fallar el caso, sólo pudieron tomar en cuenta y contar el tiempo de trabajo desempeñado en Costa Rica y no el servido en el extranjero. En tal sentido debe entenderse el efecto territorial de las leyes, pues si se tomara en cuenta el tiempo laborado fuera del país, eso hubiera equivalido a dar efecto extraterritorial a las mismas, contra lo que dispone ese artículo vº del Código Civil y sin que una ley lo hubiera autorizado de manera expresa. Esa aplicación extensiva del precepto legislativo iría, además, contra la seguridad jurídica, porque las partes del juicio han tenido que suponer que los hechos realizados en el exterior se regían por la ley vigente en el país respectivo, en el tiempo en que esos hechos ocurrieron..."(20)

Dicha sentencia, además de lo transcrito en el Considerando III, da una razón adicional en pro de la territorialidad supuesta de la ley laboral, a saber que tomar en cuenta la antigüedad laborada por el trabajador demandante fuera del país "iría, además contra la seguridad jurídica, porque las partes del juicio han tenido que suponer que los hechos realizados en el exterior se regían por la Ley vigente en el país respectivo en el tiempo en que esos hechos ocurrieron" (sic).

No cabe duda de que en estricto sentido juscivilista, tales argumentos son válidos, sin tomar en consideración las razones intuitivas propias del derecho del trabajo, y desde luego, el principio pro operario de análisis infra (vid Nº 7). Pero por más que las comunicaciones actuales sean más accesibles y fáciles, lo que significa para un trabajador cuya relación de trabajo termina en Costa Rica V. gr. viajar a otros países, que pueden ser cercanos como los del área, o lejanos como Argentina o Estados Unidos de América, para no hablar de Europa o Asia, a demandar en cada país las indemnizaciones que bajo la ley de cada estado le corresponderían. Resulta, de hecho, imposible, y conduce a un absurdo jurídico impropio de la realidad laboral que im-

(20) Caso Wolf Laporte c/ Gulf Oil Corporation. Juzgado Segundo de Trabajo. Archivo Judicial.

pera en el derecho del trabajo, y desde luego, desconoce las posibilidades de los trabajadores, por lo que deviene en injusta.

Esta sentencia fue repetida ya en posteriores decisiones del Tribunal Superior de Trabajo, Vgr. en la Nº 1371 de las 8:05 horas del 15 de junio de 1981.(21)

Como puede notarse claramente, el criterio seguido hasta esa sentencia, de data reciente, es cerrado en cuanto a admitir la aplicación de la legislación extranjera a la antigüedad laboral acumulada por un trabajador que termina su relación laboral en territorio costarricense, fuera del país. Si bien se admite la aplicación de la ley costarricense a esa relación se mantiene el criterio de que sólo en cuanto a la parte de la relación desarrollada en Costa Rica.

La territorialidad de la ley laboral la hace derivar la Sala de Casación del artículo 14 del Código de Trabajo de Costa Rica que reza:

"14. Esta ley es de orden público y a sus posiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades."

Efectivamente, dicha Sala en sentencia Nº 110 dictada a las 14:10 horas del 30 de mayo de 1984, dijo:

"La territorialidad de las disposiciones del Código de Trabajo están consagradas en su artículo 14, y siguiendo ese principio la jurisprudencia de los más altos tribunales del país ha declarado que las mismas sólo se aplican dentro del ámbito del territorio donde se presta el servicio (véanse entre otras sentencias de la Sala de Casación números 141 de 1972, y 105 de 1975 y del Tribunal Superior de Trabajo de las 9 horas y 45 minutos del 20 de junio de 1972). Por tanto, es a la luz de aquella disposición legal que debe examinarse el presente conflicto..."(22)

En este caso la Sala, actuando de conformidad con la disposición del artículo 416, inciso b) del Código de Trabajo(23) anuló la sentencia del a quo.

(21) Caso Schmack Vlahovitz c/ Bank of America, Juzgado I de Trabajo de San José, Archivo Judicial.

(22) Caso López Calleja vs. Lacs. Juzgado I de Trabajo. Archivo Judicial.

(23) El artículo dispone: 416: "En las cuestiones de competencia por razón de territorio se procederá de la siguiente manera: ..b) Si se denegare la excepción de incompetencia por razón del territorio costarricense, la parte podrá plantear la correspondiente nulidad al conocer la Sala de Casación de la sentencia definitiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 549;..."

No obstante la meridiana claridad con que nuestros tribunales han aplicado el concepto de la territorialidad de la ley laboral, nótese alguna apertura en una sentencia de reciente data N° 16 de las 8:45 horas del 14 de marzo de 1984) en que unos marinos de un barco de bandera panameña que vino a Costa Rica a hacer un flete y dieron por terminados sus contratos de trabajo, aun siendo extranjeros, obtuvieron condenatoria total por su relación de trabajo con su patrono. Y aun cuando en esa sentencia se dijo que el caso no tenía relación con la territorialidad de la ley laboral, en el fondo sí lo tenía desde que su patrono era extranjero, y el contrato se celebró fuera del país. Dicha sentencia resolvió, en lo que interesa:

"Considerando I. Es importante destacar, que en este caso, no existe en verdad un problema de "territorialidad de las leyes de trabajo". Este problema existiría en el supuesto de que los actores, extranjeros como son todos, invocando la aplicación de leyes de otros países o las de nuestro país, demandaran el pago de prestaciones por trabajos o contratos de trabajo ejecutados fuera de nuestras fronteras." (24)

En ese asunto se discutió sobre la aplicación de una Convención de Trabajo vigente en Grecia, país de origen de algunos actores, y el punto de suyo interesante en cuanto a la aplicación de esa ley profesional en territorio costarricense fue eludido por la Sala de Casación quien dijo:

"Vista entonces la situación de hecho que ya fue analizada, carece de interés que los demandantes bayan invocado parcialmente en su demanda, una convención concertada en otra nación, porque lo que interesa, según se explicó, es que la relación de trabajo de que se trata, tuvo sus efectos en gran medida, dentro de nuestro país, y siendo así, no es posible pensar siquiera que las acciones promovidas en este juicio puedan tener tropiezo en nuestra legislación, o mejor dicho, en los principios generales del derecho..."

La sentencia cita a DE LA CUEVA así:

"Refiriéndose a esto, el tratadista Mario de la Cueva expresa en su conocida obra, Tomo I, página 402, que la Constitución Mexicana" consigna un mínimo de condiciones de trabajo en beneficio, no solamente de los trabajadores mexicanos, pues no son derecho del ciudadano, sino de cualquier persona que, en el territorio nacional, preste un servicio a otra". "Además de esta razón agrega el mismo tratadista— existe otra: El artículo 13 de nuestro Código Civil previene que "los efectos jurídicos de actos y contratos celebrados en el extranjero, que deban tener ejecución

en el territorio de la República, se regirán por las disposiciones del Código"; el precepto sigue diciendo el maestro de la Cueva— consigna un principio general del derecho mexicano, y consecuentemente, debe aplicarse al derecho de trabajo."

Dicha sentencia significa una apertura en cuanto a la territorialidad de la ley laboral, en favor de trabajadores extranjeros, cuya relación de trabajo se inició en el extranjero y consecuentemente cuya antigüedad laboral cae fuera de las fronteras del país, y cambia en ese sentido los rígidos antecedentes jurisprudenciales que dictaron los jueces de la Sala de Casación y del Tribunal Superior de Trabajo entre los años 1950 y 1981; aunque el punto muy interesante de la aplicación de una Convención Colectiva de Trabajo, como y en cuanto ley profesional, verdadera ley, extranjera se podía aplicar a trabajadores extranjeros cuya relación termina en el país, se eludió en la sentencia, queda claro que los jueces de la mayoría que resolvió el caso antes indicado, en el fondo consideran que si sería aplicable una ley extranjera, ley formal y material o ley profesional, porque aceptaron la antigüedad de los trabajadores para los efectos económicos derivados de la terminación del contrato conforme la ley costarricense, cuya indemnización (preaviso-auxilio de cesantía, artículos 28 y 29 del Código de Trabajo), está ligada a la antigüedad del trabajador. La vía utilizada para esa extensión extraterritorial de la ley laboral costarricense es muy inteligente: los principios generales del derecho que consagra el artículo 15 del Código de Trabajo que dispone:

"15. Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho del Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales..."

Y además, en el 6 del Código Civil (vid supra N° 2).

Contra ese criterio DEVEALI⁽²⁵⁾ cita un caso resuelto en la República de Argentina, según el cual "El contrato de ajuste que no haya sido concertado para un viaje redondo, se regula por la ley del país cuyo pabellón el buque ostenta, ya que aquélla contempla las exigencias de la navegación y la necesidad de un tratado común a la tripulación que puede ser contratada en distintos puertos. Siendo el barco el lugar de la ejecución del contrato, la sentencia mencionada al parecer escoge la ley en él imperante para la regulación de la validez del contrato".

Lo anterior es aplicable al caso de mérito fallado en la sentencia de comentario por nuestros tribunales, porque los marinos del barco Kretan Spirit, según los hechos aprobados del caso, laboraron en un barco de bandera extranjera.

(24) Caso George Hondrogianoglou y otros c/ María Victoria Naviera, S. A. Caso activo. Juzgado 3° de Trabajo de San José.

(25) Deveali Mario L. *Op. Cit.* T° IV. Pág. 477.

Es interesante que en ese juicio el Tribunal Superior de Trabajo, cuya sentencia fue revocada con el voto de mayoría de tres magistrados de la Sala y dos votos salvados en favor de confirmar, citan al profesor ALONSO OLEA, MANUEL en pro de la tesis de que la bandera del barco es la que rige, según dice la sentencia dictada a las 9 horas, 40 minutos del 27 de octubre de 1983:

"Sin embargo, para una mejor solución del juicio, los firmantes del voto de mayoría consultamos el punto con el tratadista doctor Manuel Alonso Olea, en su reciente visita a nuestro país, quien confirmó la tesis de que las normas de derecho laboral costarricense no se pueden aplicar al presente caso. Según el distinguido juriconsulto la legislación aplicable es la panameña, porque el barco —que era el centro de trabajo en donde los actores realizaban su labor— es de propiedad de una firma de ese país, de tal manera que serían los tribunales de Panamá los competentes para conocer del reclamo."

7. El derecho del trabajo y los principios propios

Es hecho ya resuelto, cosa juzgada, que el derecho del trabajo tiene sus principios interpretativos propios, a los cuales debe recurrirse, y sólo en defecto de ellos, a los del derecho común, así lo ratifica el artículo 15, Código de Trabajo de Costa Rica, y la mayoría de las legislaciones laborales, entre ellas, Código de Trabajo de Guatemala artículo 15, idem Sustantivo de Colombia, artículo 19. Siendo así, la incidencia de ciertos principios de nuestro derecho, juega papel preponderante en la solución final que deba recomendarse en cuanto a la territorialidad de la ley laboral.

* El fundamental, desde luego, es el principio "in dubio pro operario", a cuyo tenor las situaciones de duda, de hecho o de derecho, en una situación jurídica laboral determinada, deben interpretarse en favor del trabajador; ese principio es tan importante, como lo señalan todos los autores de la materia; que el Estatuto de los Trabajadores de España (1980) lo consagró en su artículo 3º, inciso 3) así:

"Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales tanto setatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables."

Este principio que constituye una verdadera regla de oro para proteger al trabajador de la "hiposuficiencia" que apuntaba Cesarino Ju-

nior⁽²⁶⁾ introduce especiales problemas a considerar en el caso de las relaciones internacionales de trabajo, que traducido al caso en concreto de varias legislaciones aplicables a un caso, vendría a ser, en frase de DEVEALI⁽²⁷⁾ el de favor' locationis conductionis operarum" según el cual "ha de aplicarse obligatoriamente a los derechos del empleado el Derecho más favorable de entre los diversos Derechos interesados".

Las legislaciones de América contienen referencia expresa a este principio: CAVAZOS FLORES⁽²⁸⁾ cita las siguientes: Artículo 7º, Código de Trabajo de Ecuador; artículo 17 idem del Código de Guatemala de 1961, 13 del idem de El Salvador, 21 del idem de Colombia y señala el numeral 18 del Código de Honduras, cuya redacción es similar a la del artículo 15 del Código de Trabajo de Costa Rica.

Esta universal aceptación del principio pro operario abre la posibilidad de aplicación al conflicto de leyes en el espacio, siempre y cuando se admita que el principio de la territorialidad de la ley laboral debe ceder, en ciertas situaciones especiales, ante el pro operario para admitir la aplicación de leyes foráneas.

Para ello, como se verá infra, es preciso señalar la urgente necesidad de dotar a la legislación laboral de cada país, de principios propios en materia de aplicación de la ley laboral en el espacio, para adecuarla a las necesidades propias de esta disciplina.

Un ejemplo importante de esa norma aplicada a la jurisdicción que deba conocer de un reclamo laboral, es el artículo 413 del Código de Trabajo de Costa Rica (reformado por ley N° 3702 del 22 de junio de 1966), una de las pocas reformas que ha sufrido el Código desde su expedición en 1943), a cuyo tenor "En los procedimientos laborales, la jurisdicción por razón de la materia es improrrogable. Podrá prorrogarse por razón del territorio, si es en beneficio del trabajador, pero nunca en su perjuicio" norma ésta que se ha aplicado en caso de conflicto de competencias dentro del territorio nacional, pero nunca se ha tomado en cuenta para conflicto jurisdiccional de carácter internacional, que siempre se han resuelto en favor de la territorialidad de la ley costarricense y en consecuencia, la incompetencia de nuestros tribunales para conocer reclamos laborales que no caigan dentro de los supuestos jurisprudenciales que hemos analizado anteriormente (vid. número 6).

Otros principios propios del Derecho del Trabajo como son los principios de norma mínima (el artículo 11 del Código de Trabajo de Costa Rica sanciona con nulidad las renunciaciones de los trabajadores a las

(26) DEVEALI MARIO L. Op. Cit. Tº IV. Pág. 481.
(27) Idem nota 66.
(28) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. Mex. Pág. 60.

disposiciones del Código y sus leyes conexas), *norma más favorable* (idem 17 señala que para interpretar el Código, su Reglamento y leyes conexas se tomarán en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores y la conveniencia social), *condición más beneficiosa, irrenunciabilidad de derechos*, todos ellos, como afirma ALONSO OLEA "antemperados por el principio "pro operario" (29) señalan imperativos y soluciones distintas a las tradicionales del derecho común.

Esto conlleva al ánimo de los *juslaboralistas* la sentida necesidad de legislar en el sentido de dotar al Derecho del Trabajo de legislaciones específicas sobre esta materia, dejando regir supletoriamente el derecho común que, hasta ahora, ha marcado la guía en la solución de estos problemas. La razón es clara, y se ha señalado; el derecho del trabajo atiende a realidades muy específicas y propias del trabajo humano, que no puede, centrado en el contrato individual de trabajo, regirse por las mismas normas de la contratación civil o comercial corriente. El contrato de trabajo no es una compra-venta, un transporte o un arrendamiento puro y simple; es la venta de trabajo humano, y el objeto es una actividad íntimamente ligada al ser humano.

Algunas consideraciones adicionales, como la relativa a la prueba del derecho extranjero apenas si merecen algún comentario adicional más que nada para completar las ideas generales apuntadas a este trabajo, ya que el tema escapa a las posibilidades de una ponencia en un Congreso y a las capacidades de quien escribe.

El principio pro operario, conduciría a examinar entre dos o más legislaciones aplicables, cuál norma se aplicaría por favorecer al trabajador; surge el problema de la prueba de la ley, que se resolvería de acuerdo con el Código de Bustamante por las reglas contenidas en los artículos 408 a 411, en especial por lo dispuesto en el 409 así:

"La parte que invoque la aplicación del derecho de cualquier Estado contratante en uno de los otros, o disienta de ella, podrá justificar su texto, vigencia y sentido, mediante certificación de dos abogados en ejercicio en el país de cuya legislación se trate, que deberá presentarse debidamente legalizada."

Desde luego, que el Juez siempre podrá pedir certificación por vía diplomática al Estado cuya legislación pretende aplicarse, de su legislación "texto, vigencia y sentido" del derecho aplicable a un caso (idem 410) con lo cual se facilita obviamente la función del juzgador.

Lo propio puede decirse en cuanto a la Convención Colectiva desde que hemos admitido (supra N° 2) que es una verdadera ley en sentido material, debiendo probarse por los medios correspondientes su texto, vigencia y homologación.

(29) ALONSO OLEA, MANUEL. Derecho del Trabajo. 8° Ed. Pág. 537.

Debemos recordar, a propósito de prueba de leyes, que el artículo 11 del Código Civil de Costa Rica señala que "El que funde su derecho en leyes extranjeras deberá probar la existencia de éstas", principio por demás lógico. Y, derivación de aquél principio procesal a cuyo tenor incumbit probatio qui dixit, non quit negat (la carga de la prueba corresponde al que alega), que en nuestra legislación está contenido en el artículo 719 del Código Civil. Esas normas son de aplicación al Derecho del Trabajo, en defecto de normas expresas al respecto.

El Código de Trabajo de Costa Rica, valga la acotación, no contiene disposiciones generales relativas a los contratos y las obligaciones, las cuales se regulan por el derecho común, un intento de sistematización propia de normas jus laborales puede verse en el Proyecto de Reforma Integral al Código de Trabajo de Costa Rica (30) que está en la Asamblea Legislativa en estudio desde hace varios años (artículos 28 s.s.).

A pesar de reconocer la territorialidad de la ley laboral, dicho proyecto contiene algunas innovaciones como puede verse del siguiente texto propuesto para el artículo 20:

"El derecho del trabajo es territorial; sus disposiciones se aplicarán a todo contrato o relación laboral que se suscriba, inicie, ejecute o extinga en el territorio de la República y protegerá por igual a costarricenses y extranjeros. No obstante, se aplicará el derecho extranjero cuando, del respectivo contrato o relación laboral, resulten derechos o beneficios superiores a los contenidos en la legislación nacional. Los tribunales costarricenses serán competentes para conocer de las cuestiones derivadas del contrato o relación laboral originado en el extranjero cuando, conforme con lo establecido en los párrafos anteriores, deban conocer de un reclamo en el país."

Si bien, como puede verse, en el primer párrafo se ratifica la territorialidad de la ley laboral, que ha sido la regla general aceptada en esta materia, de seguido se permite aplicar el derecho extranjero en beneficio del trabajador, siempre que del respectivo contrato resulte su aplicación, y se deja claro que los tribunales nacionales son competentes para conocer reclamos que involucren la aplicación de leyes foráneas, siempre que deban conocer de un reclamo en el país. Obviamente, el texto tiene en mente la jurisprudencia nacional que examinamos supra (Vid. N° 6) y tiende a abrir las posibilidades cerradas por los fallos dictados a lo largo de los último treinta y cinco años en sentido negativo.

(30) Proyecto de Reforma Integral al Código de Trabajo de Costa Rica. Imprenta Nacional 1982. La comisión de reforma estuvo integrada por el Dr. Bernardo Van Der Laet, el Sr. Antonio Hernández Brenes y el que suscribe.

CONCLUSIONES

I.—Es preciso incluir en los Códigos o Leyes de Trabajo principios generales propios que contemplen las especiales situaciones que plantea la realidad laboral en cuanto a la aplicación de leyes extranjeras a situaciones dentro de un ámbito nacional determinado, en tanto se aparten del derecho común.

II.—Dentro de la aplicación de las leyes foráneas a situaciones juzgadas dentro de un ámbito nacional debe contemplarse, específicamente, la aplicación de los Convenios Colectivos de Trabajo como leyes profesionales, cuando sean aplicables de conformidad con las normas que correspondan a la solución del conflicto.

III.—El principio pro operario debe figurar como guía de aplicación de la norma más favorable al trabajador, en el caso de dos o más leyes aplicables a una determinada situación, sin perjuicio de la aplicación de los demás principios admitidos como el de norma mínima, condición más beneficiosa e irrenunciabilidad.

IV.—El derecho común debe aplicarse como supletorio en cuanto no se determinen soluciones específicas dentro del ordenamiento laboral, en lo que se refiere a los principios de la aplicación de leyes foráneas a situaciones nacionales.

V.—Dentro de los principios que deben tomarse en consideración para dictar normas específicas de tipo laboral para solucionar el ordenamiento jurídico aplicable cuando existen dos o más situaciones jurídicas individuales están:

- a) Cuando un contrato o relación de trabajo se inicia dentro del país y se ejecuta y termina en otro.
- b) Cuando un contrato de trabajo o relación de trabajo se inicia dentro de un país, se ejecuta en otro y termina en un tercero.
- c) Cuando un trabajador contratado por un patrono bajo condiciones de trabajo determinadas por un Convenio Colectivo, para ejecutar el contrato en otro país distinto del que homologó el convenio.
- d) Los contratos de trabajo marítimo, bajo el supuesto de que puede regir la bandera del barco, aun cuando el contrato se inicie o termine bajo un determinado ordenamiento jurídico nacional, en cuanto supere las condiciones nacionales.
- f) En todo caso, deben quedar a salvo las normas internas de carácter coercitivo que se refieren a higiene y seguridad en las condiciones de trabajo y de Seguridad Social que son irrenunciables, así como aquellas otras en que el interés del Estado sea proteger al trabajador en la ejecución del trabajo.

→ VI.—Debe admitirse validez de los siguientes principios de derecho común aplicable a las situaciones laborales:

- a) La capacidad de contratar y la forma de los actos se rige por el principio *locus regit actum*.
- b) El contenido de las obligaciones en la ejecución del contrato se rige por el principio *lex loci executionis*.
- c) El contenido de los derechos o indemnizaciones por la terminación del contrato se rige por el principio "lex loci solutionis", sin perjuicio de la aplicación de ley foránea in dubio pro operario.
- d) Al conocer los tribunales nacionales de un reclamo por terminación del contrato iniciado o ejecutado fuera del ámbito nacional, corresponde al trabajador accionante demostrar la ley aplicable en cada caso de conformidad con los principios vigentes dentro de dicho ámbito.

VII.—En general el principio de la territorialidad de la ley laboral sólo debe ceder ante situaciones en las cuales debe aplicarse una o varias leyes extranjeras, en favor del trabajador.

VIII.—Consideramos que este Congreso debe recomendar que en futuros Congresos se examine el tema a fin de unificar criterios de aplicación de normas propias de derecho del trabajo a las situaciones, hasta ahora reguladas por el derecho común, que contemplen la concurrencia de varios ordenamientos jurídicos.