



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU
ESCUELA DE GRADUADOS**

**MAESTRIA EN DERECHO DE EMPRESA – GESTION
EMPRESARIAL**

**EL CONFLICTO DE LAS NORMAS EN EL ESPACIO EN EL
DERECHO LABORAL PERUANO**

Tesis que presenta: Jessica Cecilia Calle Chumacero

Grado Académico a optar: Magíster

Lima, 2010

RESUMEN EJECUTIVO

Autor: Jessica Cecilia Calle Chumacero.

Postgrado: Maestría en Derecho de la Empresa – Gestión Empresarial

Título de Tesis: El conflicto de las normas en el espacio en el derecho laboral peruano.

El tema a tratar es la relación de trabajo con elementos extranjeros y el conflicto de normas en el Derecho laboral peruano e involucra al Derecho Internacional Privado y al Derecho Laboral. Hoy en día las empresas trasciendan el radio de acción de su actividad al territorio de un Estado, desarrollando la misma en varios países, a fin de ingresar a nuevos mercados, lograr el crecimiento y expansión de su inversión e ir a la par con el avance de la tecnología. En este contexto nacen las relaciones de trabajo internacionales en las que las empresas multinacionales, se convierten en protagonistas de los conflictos de normas laborales en el espacio. Asimismo, el incremento de los movimientos migratorios hace necesario establecer nuevas reglas de acción que supongan una protección jurídica integral para el trabajador migrante.

La hipótesis de investigación es la necesaria integración de los criterios del Derecho Internacional Privado con el carácter protector del Derecho del Trabajo, en favor de la definición de criterios propios del Derecho del Trabajo que den solución a los conflictos de leyes en el espacio y que se presenten en el marco de las relaciones laborales internacionales. Algunos autores proponen la aplicación de los criterios del Derecho Internacional Privado a las relaciones de trabajo con elementos internacionales. Otro sector se basa en el carácter tuitivo del derecho del trabajo y considera conveniente la aplicación de los principios del derecho del trabajo como el de la norma más favorable. Igualmente creemos importante que a través de instrumentos internacionales se defina una mayor protección al trabajador migrante y dar más énfasis a la erradicación de las situaciones de informalidad y precariedad laboral.

INDICE

INTRODUCCION	2
SECCION I.....	5
LAS RELACIONES DE TRABAJO CON ELEMENTOS EXTRANJEROS Y LOS CONFLICTOS DE LEYES EN EL ESPACIO	5
1. El desplazamiento de los trabajadores en el ámbito de un contrato de trabajo con elementos extranjeros.....	6
2. El Derecho Internacional Privado y la importancia de su aplicación en las relaciones de trabajo internacionales.	10
3. La relación de trabajo internacional.....	17
3.1. Definición de relación de trabajo internacional.	17
3.2. Supuestos de relaciones de trabajo internacionales.	18
3.3. Elementos de una relación de trabajo internacional.	22
SECCION II.....	25
EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS CRITERIOS DE SOLUCIÓN AL CONFLICTO DE LEYES.	25
1. Derecho Internacional del Trabajo y el conflicto de leyes en el espacio.	26
2. La elección de la ley aplicable.....	27
2.1. El orden público internacional.	30
2.2. Conflicto de normas.	33
2.3. Criterios de solución a los conflictos de leyes.	35
SECCION III	42
REGULACION ACTUAL Y PROPUESTAS DE REGULACION	42
1. Breve introducción.	43
2. Regulación vigente y pautas para la solución de los conflictos de leyes en el espacio en el Derecho laboral peruano.	43
2.1. Los Tratados Internacionales.....	43
2.2. Normas de conflicto en el Código Civil de 1984.	47
"Artículo 2095°.- Obligaciones contractuales.....	47
Artículo 2096°.- Autonomía de la voluntad	48
Artículo 2048°.- Competencia de jueces peruanos	51
Artículo 2049°.- Incompatibilidad de norma extranjera	51
"Artículo 2050°.- Eficacia del ordenamiento extranjero.....	54
2.3. Otros instrumentos normativos y la legislación comparada.	55
3. Tratamiento según el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo. .	61
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

El tema a tratar en el presente trabajo, las relaciones de trabajo con elementos extranjeros y el conflicto de normas en el Derecho laboral peruano, es uno muy actual que involucra la rama del Derecho Internacional Privado y el del Derecho Laboral.

En esta investigación se resalta también la importancia de las empresas transnacionales. Los actuales fenómenos económicos y políticos mundiales, como la globalización económica e integración económica de los Estados, los sistemas modernos de gestión empresarial así como la problemática migratoria laboral, ejercen gran influencia en las relaciones jurídicas entre particulares, sean éstas en el ámbito privado como en las relaciones de trabajo. Muchas empresas trasciendan el radio de acción de su actividad al territorio de un Estado, desarrollando la misma en varios países, a fin de lograr una mayor expansión de su inversión, ingresar a nuevos mercados o ir a la par con el avance de la tecnología, entre otras causas.

Este crecimiento ha permitido a las empresas extender su inversión más allá de las fronteras de su país, dando lugar a las relaciones de trabajo internacionales. Es decir, aquellas en las que el cumplimiento de sus obligaciones se debe realizar en varios Estados, o la que se realiza con una empresa multinacional o bien que contiene elementos extranjeros. En este contexto, las empresas multinacionales se constituyen como sujetos activos y promotores de la economía, propiciando el desarrollo de las relaciones laborales internacionales, convirtiéndose a su vez en las protagonistas de los conflictos espaciales de las normas laborales.

El tema es igualmente importante por la vinculación del derecho de la empresa con los fenómenos de la globalización económica, de los procesos productivos, el intercambio comercial entre los países (a propósito de los

tratados de comercio internacionales), el auge de la tecnología y de las comunicaciones, entre otros. Esta vinculación encuentra su ámbito en el desarrollo de las relaciones de trabajo internacionales y en las que uno de los sujetos de las mismas es la empresa multinacional.

Todo ello ha hecho necesario considerar criterios que resulten aplicables a la relación de trabajo internacional. Actualmente, se vienen aplicando las normas del Derecho Internacional Privado, no contando la legislación laboral con criterios propios que regulen dichas situaciones. Algunos autores y a efectos de resolver los conflictos de leyes laborales en el espacio, proponen la aplicación de los criterios del Derecho Internacional Privado a las relaciones de trabajo con elementos internacionales; otro sector de la doctrina, basándose en el carácter tuitivo del derecho del trabajo, considera conveniente la aplicación de los principios del derecho del trabajo como el de la norma más favorable.

Por lo tanto tendremos que analizar las distintas posiciones que se presentan a nivel de doctrina, legislación y jurisprudencia, teniendo en cuenta las diversas opiniones vertidas por los diferentes autores, para determinar qué resulta más adecuado en favor de la solución a los conflictos de normas en el espacio que se presenten en el marco de las relaciones de trabajo internacionales.

A lo largo de esta investigación se hará un estudio de la legislación peruana y comparada, así como de los criterios de solución a los conflictos de normas en el espacio y una revisión del capítulo correspondiente del Proyecto de la Ley General de Trabajo. La hipótesis de investigación de la cual partimos, es la necesaria conciliación de los criterios del Derecho Internacional Privado con el carácter protector del Derecho del Trabajo en favor de la definición de criterios propios del Derecho Internacional del Trabajo que den solución a los conflictos de leyes en el espacio y, que se presenten en el marco de las relaciones de trabajo internacionales.

A la primera sección la hemos denominado las relaciones de trabajo con elementos extranjeros y los conflictos de leyes en el espacio, y para demostrar nuestra hipótesis, empezamos con el tema del desplazamiento de los trabajadores en el ámbito de las relaciones de trabajo internacionales. En segundo lugar hemos analizado brevemente el Derecho Internacional Privado y la importancia de su aplicación en las relaciones de trabajo internacionales. En este punto definiremos brevemente la finalidad, la función, el contenido y el objeto del Derecho Internacional Privado y su vinculación con el Derecho del Trabajo, explicando además la naturaleza de las normas de conflicto. Consideramos importante señalar este punto por cuanto nos introduce en el tema de la siguiente sección. Finalmente definiremos a una relación de trabajo internacional y los supuestos que se pueden presentar, así como los elementos que la conforman.

En la segunda sección se analizará el tema de los conflictos de leyes en el espacio en el Derecho Internacional de Trabajo, en el cual entramos a su vez en el tema de la elección de la ley aplicable, incluyendo el estudio y la definición del orden público internacional y del conflicto de normas; así como una explicación de los criterios de solución al conflicto de normas en el espacio. Es en esta sección en donde desarrollaremos con amplitud la hipótesis de nuestro trabajo.

En la tercera sección trataremos el tema de la regulación vigente y la propuesta de solución a los conflictos de leyes en el espacio en el Derecho laboral peruano. Aquí abordamos el estudio tanto de la legislación nacional como el de la legislación comparada. Asimismo se estudiarán propuestas de regulación de las relaciones internacionales de trabajo y el análisis según el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo. Finalmente, se elaborará una propuesta de regulación a fin de delimitar los criterios que en nuestra opinión, puedan ser aplicables en la legislación laboral peruana, así como optar por una posición relativa a la aplicación de los criterios que actualmente se vienen utilizando sin que ello afecte la esencia del Derecho del Trabajo.



SECCION I

LAS RELACIONES DE TRABAJO CON ELEMENTOS EXTRANJEROS Y LOS
CONFLICTOS DE LEYES EN EL ESPACIO

1. El desplazamiento de los trabajadores en el ámbito de un contrato de trabajo con elementos extranjeros.

En los últimos años y en el contexto de la economía mundial, se ha evidenciado un latente crecimiento empresarial influenciado por hechos tales como la globalización económica y de los procesos productivos, el movimiento de capitales fuera de las fronteras nacionales de un país, la interconexión y desarrollo de los mercados financieros, el auge de la tecnología y de las comunicaciones, el intercambio comercial entre los países, la necesidad de las empresas de superar las barreras arancelarias, el creciente movimiento migratorio laboral, entre otros.

Este crecimiento empresarial está muy vinculado con el incremento de los movimientos migratorios a nivel mundial motivado por las crisis económicas, los conflictos sociales, la violencia, los cambios económicos y políticos, los desastres naturales, o bien por no contar con posibilidades económicas en el país de origen, los ciudadanos migran a países que les ofrecen mejoras y posibilidades de desarrollo. Esto ha generado la preocupación de los gobiernos de cada país quienes definen políticas migratorias que comprendan la regulación de las diferentes situaciones que puedan presentarse y al mismo tiempo brinden una protección jurídica integral al migrante.

Al respecto TARAN manifiesta que:

“Cerca de 175 millones de personas viven y trabajan fuera de sus países de origen. La OIT calcula que una gran mayoría de ellos, unos 120 millones, son trabajadores migratorios o miembros de sus familias. Es perfectamente posible que esta cifra se duplique durante el próximo cuarto de siglo.”

Muchos otros son inmigrantes permanentes que fueron a países receptores de inmigrantes en busca de un empleo”¹.

Según este autor, los trabajadores migrantes suelen ser considerados como mano de obra barata y flexible, y carecen de la protección jurídica básica. Los trabajadores que migran en forma irregular son más vulnerables, la amenaza de detención y deportación les impide ejercer sus derechos plenamente, tales como el de afiliarse a una organización sindical además de exponerles a condiciones laborales peligrosas.

Como veremos más adelante, hay varios supuestos de contratación laboral que incluyen elementos extranjeros, en algunos casos se presentan situaciones de informalidad, que acarrear vulneración a sus derechos fundamentales y condiciones laborales precarias. Esto unido a la necesidad de muchas empresas de obtener mayor rentabilidad a costa de reducir sus costos laborales, hace necesaria la existencia de instrumentos internacionales que contengan disposiciones relativas a la protección de los migrantes motivados en conseguir mejoras laborales y de aquellos trabajadores que son desplazados en el ámbito de una relación laboral.

Por otro lado, PAZ opina lo siguiente:

“(…) la globalización, que supone la categórica implantación del dinamismo empresarial, convierte hoy en habitual el requerimiento de empresas para prestar servicios en territorios foráneos o incluso la traslación de las mismas de todo o parte de su actividad productiva a otros territorios “económicamente más rentables” por los menores costos laborales, fiscales o administrativos que la producción conlleva en esos territorios, o por la mayor proximidad a las materias primas precisas para la confección de esos productos”².

¹ Trabajo, Revista de la OIT, Un nuevo convenio para millones de migrantes, entrevista a TARAN, Patrick, N° 48, Ginebra, Setiembre 2003. Disponible en <http://vlex.com/vid/nuevo-convenio-millones-migrantes-194301> (visitado el 06/07/2009).

² PAZ MENÉNDEZ, Sebastián, “Competencia Judicial y Ley Aplicable al contrato de trabajo con elementos extranjeros”, 2006. Disponible en <http://books.google.com/books?id=6RpMCufJOZsC&hl=es> (visitado el 16.04.2008), pág.19.

En este ámbito actúan las empresas multinacionales³, las que cuentan con sucursales o filiales en diferentes Estados y en las que se presenta el natural desplazamiento de los trabajadores del territorio de un Estado a otro.

El desarrollo y crecimiento de las tales empresas⁴ se da precisamente por la influencia de los fenómenos económicos antes mencionados. Este nuevo orden económico internacional, ha favorecido el desarrollo de la relación de trabajo con elementos extranjeros; y más aún con el auge y expansión de los capitales de las empresas transnacionales.

³ “No existe una definición aceptada con carácter general en la doctrina jurídica internacional de qué es una EMN, ni siquiera (...), se ha llegado a un acuerdo sobre la terminología adecuada para referirse a ellas”. En MARTÍN-ORTEGA, Olga, “Empresas multinacionales y derechos humanos en derecho internacional”, España: BOSCH EDITOR, 2008. p 43. Disponible en <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecapucpsp/Doc?id=10223984&ppg=44> (visitado el 01.04.2009)

Asimismo, conviene citar a ERMIDA, quien menciona como “(...) caracteres esenciales de la empresa multinacional: 1) la pluralidad de los componentes, que en cierto modo, es lo mismo que decir la autonomía formal o aparente de los mismos; 2) la vinculación entre tales componentes, que generalmente adopta la forma de control, pero que en rigor, puede ser tanto una relación de coordinación como de subordinación, de mayor o menor centralización o descentralización; 3) la unidad subyacente en ese conjunto; y 4) la actividad multinacional, que es el principal carácter distintivo de la empresa multinacional respecto de otros grupos.” En ERMIDA URIARTE, Oscar, *Empresas Multinacionales y Derecho Laboral*, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, Montevideo, pág. 77.

Se podría definir a la empresa transnacional como un conjunto de sociedades o empresas constituidas por una sociedad matriz según las leyes de un país y desde su sede se instala en uno o en varios países extranjeros con sus filiales o cualquier tipo de inversión directa. Para Tassano Velaochaga, “(...) es el conjunto de sociedades que actúan independientemente en varios Estados, actuando simultáneamente bajo varias leyes y jurisdicciones (a través de sucursales, filiales o varias relaciones contractuales), constituyéndose la empresa matriz en el ente unificador de dirección y control (dado por medio de la posesión de acciones, el control en la gestión o por medios contractuales), que implementa una estrategia común al grupo. Sus características principales son dos: i) la actividad empresarial debe desarrollarse en una pluralidad de estados; ii) debe existir una unidad de objetivos en su actuar.” En TASSANO VELAOCHAGA, Hebert; “La Subjetividad internacional de las empresas transnacionales”. Tesis para optar el grado de Abogado, Programa Académico de Derecho, Lima, Pontificia Universidad católica del Perú, 1996, p.28.

⁴ Acerca de la importancia de las empresas multinacionales, ERMIDA menciona que: “La economía moderna es, en gran medida, la economía de las multinacionales, por la sencilla razón de que la concentración económica es el signo actual de la economía, siendo las multinacionales el tipo más importante de agrupamiento empresarial”. ERMIDA URIARTE, Oscar, ob. cit., pág. 20.

Estas empresas se constituyen entonces como sujetos activos de la relación laboral con elementos extranjeros. Aparecen desde la segunda mitad del siglo XIX, principalmente por dos causas, por un lado, la necesidad de sortear las barreras aduaneras que nacen del proteccionismo imperante desde esa fecha, y por otra parte, la necesidad que tienen los países industrializados de Europa, de asegurarse, mediante la inversión en otros países, provisiones estables de materia prima⁵.

Además, las nuevas modalidades de gestión empresarial permiten a las empresas obtener múltiples ventajas competitivas, por un lado, reduciendo la influencia del costo del trabajo en el precio de los productos o servicios, para lo cual externalizan parte de su actividad, incluso a nivel internacional; y por otro lado, expandiendo su inversión en diferentes países, desplazando a sus trabajadores a otros Estados, en uso de su poder de dirección y organización.

Todo ello ha propiciado la importancia de las relaciones de trabajo realizadas en diferentes países, las mismas que han dado origen a los conflictos en la aplicación de las leyes laborales. En este sentido MASCARO haciendo referencia a este tipo de relaciones señala que:

"(...) hay relaciones jurídicas cada vez en mayor número que se constituyen en un espacio y continúan o se extinguen en otro. Las empresas son multinacionales. Envían a sus empleados a otros países en los cuales tienen intereses o filiales. Hay contratos de trabajo para ser ejecutados en otros (...)”⁶.

Tales conflictos se caracterizan principalmente por la concurrencia de normas de diferentes países, que podrían resultar aplicables a una misma relación laboral y que conllevan a que los ordenamientos jurídicos de cada

⁵ NADAL VIGNOLO, Stella Maris, *La empresa Transnacional en el Marco Laboral*, Cultura Hispánica del Instituto de Cooperación Iberoamericana, Madrid, 1983, pág. 14.

⁶ MASCARO NASCIMENTO, Amauri, *Teoría general del Derecho del Trabajo*, Sao Paulo, Editora LTR, 1999, pág. 221.

país, dispongan la creación de reglas que den solución a tales conflictos. De allí la importancia y la necesidad de la existencia de normas que establezcan criterios para la determinación y elección de la norma que resuelva la controversia de fondo.

2. El Derecho Internacional Privado y la importancia de su aplicación en las relaciones de trabajo internacionales.

El Derecho Internacional Privado es una rama del Derecho que se encarga de regular las relaciones jurídico privadas desarrolladas en diferentes Estados, por lo que antes de iniciar el estudio de las relaciones laborales internacionales y propiamente el desarrollo de nuestra hipótesis de investigación, consideramos necesario conocer los principales aspectos del Derecho Internacional Privado tales como su finalidad, su función, su contenido y objeto, ya que nos permitirán introducirnos en el tema de la presente investigación y al mismo tiempo conocer la vinculación y las diferencias entre tal rama del Derecho y el Derecho del Trabajo.

En cuanto a la **finalidad del Derecho Internacional Privado**, coincidimos con autores como Los DELGADO y CANDELA, en que se trata de la regulación de las relaciones privadas que se suscitan en el ámbito internacional, es decir las que trascienden las fronteras de un país. "Se trata de relaciones jurídico privadas por el interés particular comprometido en ellas"⁷ y en las que existe igualdad de condiciones entre las partes. Esto marca la diferencia con las relaciones de trabajo, en las cuales se presenta el elemento de la subordinación y en las que el Derecho actúa protegiendo a la parte más débil de la relación.

Asimismo, esa distinción implica que el Derecho Internacional Privado tenga un objeto distinto al del Derecho del Trabajo y que es la relación

⁷ DELGADO BARRETO, César, DELGADO MENENDEZ, María Antonieta y CANDELA SÁNCHEZ, César Lincoln, *Introducción al Derecho Internacional Privado*, Tomo I, 2da edición, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, pág. 49.

jurídica privada internacional. Los elementos de esta última (los sujetos y el objeto de las mismas) trascienden las fronteras de un país y en consecuencia su regulación involucra a ordenamientos jurídicos de diferentes países, que regulan una misma situación o hecho, sea por la nacionalidad o el domicilio de los sujetos que la conforman o por el objeto de la misma (lugar de celebración del contrato, lugar de ejecución del mismo o lo que los mismos sujetos hayan determinado).

En este orden de ideas y tal como lo afirman Los DELGADO y CANDELA **la función del Derecho Internacional Privado**, será entonces dar “seguridad jurídica a las relaciones de tráfico externo y de carácter privado, a través de soluciones que racionalicen y garanticen su continuidad en el espacio”⁸. En efecto, las diferentes normas que conforman esta disciplina, contienen los criterios que darán solución a los múltiples casos en los que se precise una solución que resuelva el fondo de un asunto.

En cuanto al **contenido del Derecho Internacional Privado**, consideramos preciso señalar que en la doctrina y en la legislación comparada, existen varias posiciones; ROMERO⁹ las sintetiza en tres corrientes o escuelas. La escuela francesa en la que encontramos autores como MIAJA DE LA MUELA, considera que el contenido estaría conformado por el estudio de la nacionalidad, la condición jurídica de extranjero y el conflicto de leyes y jurisdicciones. La escuela anglosajona (en la que destacan autores como NIEDERER) incluye como contenido del Derecho Internacional Privado el conflicto de jurisdicciones y el de leyes. Mientras que para la escuela alemana, el contenido de esta disciplina está conformado únicamente por el conflicto de leyes.

⁸ DELGADO BARRETO, César, DELGADO MENENDEZ, María Antonieta y CANDELA SÁNCHEZ, César Lincoln, Loc. cit., ídem.

⁹ *Apuntes de Derecho Internacional Privado*, ROMERO VALENCIA, Alberto, disponible en www.tuobra.unam.mx/publicadas/050201204428.pdf (visitado el 14.09.08), pág.9.

En nuestro país y coincidiendo con Los DELGADO y CANDELA¹⁰, el contenido del Derecho Internacional Privado, lo conforman tanto el estudio de la nacionalidad, la condición jurídica de extranjero, el conflicto de leyes y jurisdicciones, así como la ejecución de los actos y decisiones extranjeras que han resuelto acerca de una relación privada internacional.

Podemos apreciar que la mayoría de autores coinciden en señalar que el conflicto de leyes es parte del contenido del Derecho Internacional Privado, el mismo que supone el problema de determinar las normas aplicables a las relaciones jurídicas internacionales, ya que en ellas concurren simultáneamente diferentes ordenamientos jurídicos, situación que algunos también llaman convergencia de normas.

Ante esa concurrencia, los diferentes ordenamientos jurídicos contienen las llamadas normas de conflicto, las cuales constituyen lo que comúnmente se denomina sistema conflictual. Las normas de conflicto o normas formales, son las que determinan el ordenamiento jurídico aplicable que a su vez contenga la ley que resuelva el fondo del asunto en que se encuentran las partes de la relación jurídica.

El Derecho Internacional Privado regula las relaciones jurídicas entre los particulares en las que se presentan elementos que vinculan diferentes ordenamientos jurídicos. De esta vinculación nace el problema de determinar las normas aplicables a esas relaciones jurídicas, ya que en ellas se presenta una vigencia simultánea de normas u ordenamientos jurídicos, por lo que esta situación que comúnmente se denomina conflicto de leyes es propiamente una convergencia de normas.

En cuanto al **objeto del Derecho Internacional Privado**, ROMERO señala que:

¹⁰ DELGADO BARRETO, César, DELGADO MENENDEZ, María Antonieta y CANDELA SÁNCHEZ, César Lincoln, Ob. cit., pág.49.

"(...) la convergencia de leyes forma parte del Derecho Internacional Privado pero no es el único que existe dentro del mismo, el objeto del Derecho Internacional Privado es dar adecuada regulación a los casos de relaciones privadas internacionales, lo cual puede hacerse mediante el método conflictual o los otros medios de regulación normativa ubicados dentro del Derecho Internacional Privado, cuyo objeto es en ocasiones la prevención de la convergencia y no su solución"¹¹.

En esta misma línea, GUZMAN señala que "el objeto principal o finalidad propia del Derecho Internacional Privado es la solución de los conflictos de leyes"¹². Coincidimos con ambos autores, ya que en nuestra opinión, el objeto del Derecho Internacional Privado es no solamente la convergencia de normas sino también dar una regulación acorde con la naturaleza de este tipo de relaciones y conforme a los métodos que contiene la misma disciplina.

Las normas de conflicto, como ya se ha mencionado anteriormente, tienen por finalidad remitirnos a la norma material de derecho interno de un país que dará solución al fondo del asunto, esto quiere decir entonces que la función principal de esas normas, es delimitar la ley competente en el caso que se nos haya planteado. Por otro lado y en cuanto a la estructura de la norma de conflicto, está conformada por un supuesto de hecho y el elemento de conexión.

El supuesto de hecho o normativo según como lo manifiestan Los DELGADO y CANDELA¹³, contiene conceptos generales o sintéticos que constituyen el punto de partida del método de conflicto de leyes. Para este autor¹⁴, el elemento de conexión, expresa la relación de las personas, las

¹¹ ROMERO VALENCIA, Alberto, Ob. cit., pág.12.

¹² GUZMAN LATORRE, Diego, *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Santiago de Chile, Jurídica de Chile, 1989, pág. 20.

¹³ DELGADO BARRETO, César, DELGADO MENENDEZ, María Antonieta y CANDELA SÁNCHEZ, César Lincoln, Ob. cit., pág. 64.

¹⁴ Loc. cit., ídem.

cosas o los actos con un determinado ordenamiento jurídico, tomando como punto de partida el ordenamiento del juez que debe localizar una relación privada internacional en uno de los ordenamientos estatales con los que dicha relación se encuentra conectada.

En el Perú, el sistema conflictual de normas lo encontramos en el Libro X, título III del Código Civil, sistema conformado por diferentes normas las cuales contienen criterios que en última instancia determinan la ley que será aplicada ante una convergencia de normas.

Los criterios más utilizados en el Derecho Internacional Privado, parte de nuestro Derecho son: la ley del domicilio de las partes, la ley de la nacionalidad de las partes, la *lex fori*, la autonomía privada, la ley del lugar de celebración del contrato y la ley del lugar de ejecución de las obligaciones. Estos criterios serán explicados en la siguiente sección.

Cada país tiene su propio ordenamiento jurídico, cada uno con sus propias reglas, normas y principios; así el Derecho del Trabajo como parte del ordenamiento de un país, no puede igual al de otro país; por cuanto cada uno obedece a una realidad distinta. Frente a la diversidad legislativa que se pueda presentar ante una relación laboral internacional, creemos que resulta necesaria la definición de reglas que determinen el derecho aplicable. Al respecto MASCARO señala que:

“Existen reglas para definir cual es el derecho aplicable. La multiplicidad y la diversidad de órdenes jurídicos, hizo inevitable la necesidad de ordenarlos para resolver los innumerables problemas laborales, que esas cuestiones puedan suscitar, con la internacionalización de la economía haciéndolas cada vez más fuertes”¹⁵.

¹⁵ MASCARO NASCIMENTO, Amauri, Ob. cit., pág. 221.

Asimismo cabe aclarar, que en la doctrina se distingue entre Derecho Internacional Privado del Trabajo y Derecho Internacional del Trabajo¹⁶. GAETE (quien es citado por GUZMAN) define a este último como:

*"...el conjunto de doctrinas, principio, tratados y convenciones destinadas a uniformar e internacionalizar la legislación del trabajo y en cuya formación, desarrollo y progreso le ha cabido tan destacada importancia a la Organización Internacional del Trabajo"*¹⁷.

Por el contrario, se entiende como Derecho Internacional Privado del Trabajo, como aquel cuya finalidad es resolver los conflictos de normas originados por la variedad "legislativa en materia de leyes del trabajo, indicando en cada caso la ley aplicable a la relación jurídica"¹⁸.

En doctrina, se discute si este sector del Derecho pertenece al Derecho Internacional Privado o al Derecho Laboral, o a ambos. Autores como Goldschmidt, Deveali, Pla Rodríguez, Maciel Correa Meyer Rossomano consideran que se trata de una zona de confluencia¹⁹, la cual contiene elementos de una u otra rama, caracterizado principalmente porque su contenido, finalidad e inspiración los recibe del Derecho Laboral. Esta zona de concurrencia surgiría por la influencia de la naturaleza de este tipo de relaciones de trabajo que se desarrolla en diferentes estados. Al respecto ERMIDA opina que:

"(...) la particularidad reside en que las leyes de conflicto, normas del derecho del trabajo son distintas, en cuanto a su naturaleza y a su función social, de las demás normas jurídicas, pues, en verdad (...) están llenas de

¹⁶ Derecho Internacional del Trabajo, término normalmente utilizado para referirnos al Derecho Internacional Público del Trabajo y que está conformado por el conjunto de normas dictadas en el ámbito de la Organización Internacional de Trabajo como son los Convenios, las Recomendaciones, Declaraciones y Resoluciones dictados por dicho organismo.

¹⁷ GUZMAN LATORRE, Diego, Ob.cit., pág. 46.

¹⁸ GUZMAN LATORRE, Diego, Loc. cit., ídem.

¹⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar, Ob. cit., pág. 161.

una constante preocupación de dar al trabajador asistencia jurídica y protección económica...²⁰.

La influencia del espacio en las relaciones de trabajo se puede manifestar de diversas maneras; en tal sentido MASCARO menciona diferentes supuestos:

"1. Los Estados pueden hacer acuerdos comprometiéndose, en esa condición a cumplirlos, formalizándolos como tratados u otras denominaciones (...) 4. Las personas de un Estado se desplazan para territorios de otros, en los cuales van a trabajar y es necesario saber cual es la regla para determinar cual es la ley, de cual país aplicable al contrato de trabajo. 5. Las representaciones de trabajadores y empleadores pueden pactar acuerdos que tengan vigencia en más de un territorio, cuando empresas multinacionales se disponen a fijar reglas aplicables en su área de acción"²¹.

Es de señalar que son mínimas, las normas de conflicto en el Derecho del Trabajo peruano que puedan dar solución a la concurrencia de diferentes ordenamientos jurídicos, cuando una relación jurídica laboral se desarrolle en diferentes países. Por eso creemos que parte de la solución está, por un lado, en la dación de normas de conflicto que formen parte de la legislación laboral peruana y; por otro lado, en definir criterios que combinen la aplicación de los criterios del Derecho Internacional Privado y los del Derecho del Trabajo.

Se ha mencionado que los fenómenos de la globalización y de la expansión de los capitales e inversiones trascendiendo las fronteras de un país, han favorecido el desenvolvimiento de las relaciones laborales en territorios de diferentes Estados, involucrando al mismo tiempo a distintos ordenamientos, caso en el cual en nuestro país, llegan a ser aplicables las

²⁰ Loc. cit., ídem.

²¹ MASCARO NASCIMENTO, Amauri, Ob. cit., pág. 221.

normas de Derecho Internacional Privado contenidas en el Código Civil. Es de resaltar que esta aplicación solamente se da como una forma de dar solución al conflicto de normas que se presenta en el ámbito laboral, el mismo que adolece de reglas propias que den solución a la convergencia de normas.

De allí la incidencia del Derecho Internacional Privado en el plano de las relaciones laborales internacionales, por lo que GUZMAN afirma que “la importancia de la existencia del Derecho Internacional Privado radica en los efectos que produce, y que son la armonía de las legislaciones y la seguridad de los derechos; esto a su vez genera tranquilidad y confianza en el orden jurídico internacional”²².

3. La relación de trabajo internacional.

Una vez introducidos en el estudio de los principales aspectos del Derecho Internacional Privado, vista la distinción entre esta disciplina y el Derecho del trabajo; así como la vinculación entre ambas, al aclarar la diferencia entre el Derecho Internacional Privado del Trabajo y el derecho Internacional del Trabajo, pasaremos a estudio de la relación de trabajo internacional, desarrollando los supuestos que se pueden presentar así como los elementos que la conforman.

3.1. Definición de relación de trabajo internacional.

En primer lugar creemos necesario identificar cuando nos encontramos ante una relación de trabajo internacional. Consideramos que aquella se da cuando uno de sus elementos se desenvuelven en el territorio de más de un Estado, sea el momento de la celebración del contrato de trabajo, el momento o lugar de la ejecución de la prestación del servicio o bien por la nacionalidad o domicilio del empleador o del trabajador.

²² GUZMAN LATORRE, Diego, Ob. cit., pág. 22.

Un sector de la doctrina, en el cual encontramos a autores como NEVES, opina que la nacionalidad del trabajador no es relevante para la calificación de una relación de trabajo como internacional. Así, este autor menciona que “tenemos una relación laboral internacional cuando algún momento relevante de ésta: la celebración del contrato o el cumplimiento de la relación, se produce en el territorio de más de un Estado”²³. Así por ejemplo y siguiendo a NEVES, no constituirá relación de trabajo internacional aquella en la que el trabajador con nacionalidad extranjera es contratado por una empresa transnacional cuya matriz se encuentra en el Perú en la cual va a prestar sus servicios.

Notamos que en este tipo de relaciones jurídicas, destaca el elemento del desplazamiento físico de los trabajadores en el territorio de más de un Estado y que no siempre estará presente, como se verá en el siguiente ítem.

3.2. Supuestos de relaciones de trabajo internacionales.

Las relaciones de trabajo con elementos extranjeros se pueden presentar de diversas formas, entre ellas tenemos los siguientes supuestos:

- a) Un primer supuesto lo encontramos cuando un trabajador peruano suscribe un contrato de trabajo con una empresa transnacional para prestar sus servicios en el Perú (país en el que se encuentra la matriz) y en otros territorios, en donde se encuentran las filiales. Sin embargo, si se acordó que la prestación de los servicios del trabajador, sólo pueda ser desempeñada en el territorio de un país; la empresa empleadora no podría disponer unilateralmente el cambio del trabajador de un país a otro, ya que ello supondría un acto de hostilidad, más aún si existiera un perjuicio para el

²³ NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al derecho laboral*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2004, pág. 85.

trabajador²⁴. En cambio, no habrá hostilidad ni vulneración al *ius variandi*, cuando ambas partes acordaron que los servicios puedan ser brindados en el territorio de más de un Estado. Cabe señalar que el empleador en ejercicio del *ius variandi*²⁵ está facultado a introducir modificaciones al contrato de trabajo, siempre que no supongan un perjuicio al trabajador

- b) Otro supuesto es el que se refiere a los trabajadores peruanos contratados en el extranjero para trabajar en el Perú. En la mayoría de estos casos la empresa contratante cuenta con una matriz o bien con filiales en otros países. Si trabaja en el territorio peruano, según nuestro Código Civil, resultarán aplicables las leyes del país en que presta el servicio, en este caso será la legislación peruana.
- c) Trabajadores peruanos que suscriben contrato de trabajo con una empresa transnacional cuya matriz y filial se encuentran fuera del territorio peruano y se pacta que la prestación de los servicios del trabajador se desarrolle en uno o en varios de los diferentes países en donde se encuentran dicha matriz y filial. Esta relación no tiene como escenario el territorio peruano, siendo el elemento de la nacionalidad peruana del trabajador lo que resalta en la misma. En estos casos se presenta una concurrencia de normas por cuanto hay distintos países en donde se desarrolla la relación laboral y, cuyas legislaciones bien podrían resultar aplicables si es que las partes no determinaron la misma. Si este fuera el caso, creemos que sería

²⁴ Al respecto, ERMIDA resalta que "(...) el *jus variandi* juega un rol esencial en la valoración de la legitimidad del traslado del trabajador, en cuanto deberá respetar las condiciones esenciales de trabajo. Además de la importancia directa que tiene en este caso el propio lugar de la prestación del trabajo, también deberán respetarse la calificación profesional o categoría del trabajador, su nivel salarial, así como las demás ventajas o beneficios adquiridos y otras condiciones de trabajo, tales como jornada, descansos, etc." En ERMIDA URIARTE, Oscar, Ob. cit., pág. 210.

²⁵ Entendemos por *Ius Variandi*, la potestad del empleador que en virtud del poder de dirección, le permite introducir modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo. En TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, *Instituciones del Derecho Laboral*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2004, pág.195.

aplicable la legislación del país en que se desarrolló la obligación principal, siguiendo lo dispuesto por el artículo 2095 del Código Civil; y sólo en el caso que no pueda determinarse la obligación principal se aplicaría la ley del lugar de celebración.

- d) Trabajadores extranjeros contratados en el Perú para prestar sus servicios íntegramente en el Perú. En este supuesto no se presenta el desplazamiento físico del trabajador en el marco de un contrato de trabajo, porque quien va a ser contratado proviene de un país extranjero, y cuenta con una visa de trabajo. Por lo que a este trabajador le será aplicable en cuanto a su contratación, lo dispuesto por el Decreto Legislativo No. 689, Ley para la contratación de los trabajadores extranjeros y, obviamente a su relación de trabajo, las normas nacionales; requiriéndose de la aprobación previa del contrato por el Ministerio de Trabajo antes del inicio de la prestación de los servicios. Consideramos que este caso no es típicamente uno de relación de trabajo internacional, salvo que para su calificación, se adopte el criterio de la nacionalidad del trabajador.
- e) Trabajadores extranjeros contratados en el Perú para prestar sus servicios íntegramente fuera del país, o bien parte de ellos en el Perú y parte en el extranjero. En este supuesto se presenta el desplazamiento físico de los trabajadores fuera del país y por ende consideramos que esta relación de trabajo es internacional, en tanto que la prestación de los servicios se desenvuelve en territorios de diferentes estados. Creemos necesario precisar que la empresa transnacional, aún cuando esté integrada por un grupo de empresas (la matriz y sus filiales), constituye un único empleador y tal como señala ERMIDA, "la relación de trabajo multinacional es unitaria"²⁶ y en consecuencia no estamos ante una pluralidad de empleadores.

²⁶ Loc. cit., pág.202.

- f) Trabajadores extranjeros contratados en el extranjero para prestar sus servicios íntegramente en el Perú. Es otro supuesto de desplazamiento, ya que en principio el trabajador extranjero suscribe un contrato de trabajo en el territorio de un país distinto al que va a desarrollar sus labores; y para ejecutarlas tendría que trasladarse a este último. La prestación de los servicios se desarrolla en el territorio peruano y en este caso, salvo acuerdo distinto de las partes, será de aplicación la legislación peruana. También puede pactarse la aplicación de la legislación del lugar de origen del trabajador o del lugar de celebración del contrato.
- g) Trabajadores extranjeros contratados en el extranjero para prestar servicios fuera del país, sea en el territorio de un Estado o el de varios Estados, al mismo tiempo.
- h) Finalmente, el caso de las prestaciones de servicios realizadas en las sedes diplomáticas, acreditadas ante un Estado receptor. Aquí también existen elementos extranjeros ya que dichas sedes (lugar en el que se desarrolla la prestación de servicios), pertenecen al territorio de un Estado que no es el receptor. Sobre el particular cabe destacar un pronunciamiento o Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, referido a las prestaciones de servicios desarrolladas en las sedes diplomáticas y en el que se acordó lo siguiente:

“El Juez de Trabajo Peruano podrá admitir la demanda interpuesta contra una legación diplomática de Estado Extranjero u Organismo internacional en tanto que de las pruebas acompañadas a ella no fluya de manera notoria su Incompetencia”²⁷.

Entre los considerandos del Pleno se menciona como motivo importante el hecho que la relación laboral constituye en sí un acto de gestión y por tanto, están únicamente sujetos a inmunidad jurisdiccional, los actos de imperio.

²⁶ Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1997, Corte Suprema, Lima 6 de Junio de 1997.

Los seis primeros supuestos suceden en el marco de un contrato de trabajo, tanto al inicio como en su ejecución, por ejemplo, cuando la suscripción de un contrato se realiza en el país para que cumpla con su prestación de servicios íntegramente en el extranjero o bien parcialmente dentro y fuera del país. Es común también, el caso de los trabajadores de aerolíneas, naves o embarcaciones de bandera extranjera, que prestan servicios en el Perú; o si son de bandera peruana, la empresa de origen cuenta con filiales fuera del país²⁸.

Es de señalar además que esta enumeración no es taxativa por lo que también se incluirían dentro de los supuestos de la relación de trabajo internacional, cualquier otra cuyos elementos se desenvuelven en más del territorio de un Estado.

3.3. Elementos de una relación de trabajo internacional.

Se puede advertir que en la relación de trabajo internacional se presentan tres elementos que consideramos importantes ya que en la mayoría de los supuestos antes indicados, resultan comunes y en algunos casos hasta definitorios de este tipo de relaciones. Entre los elementos que destacan como importantes tenemos en primer lugar, que se trate de una relación de trabajo, segundo, el desplazamiento físico de los trabajadores y en tercer lugar, la temporalidad.

En cuanto al desplazamiento físico de los trabajadores, PAZ respecto de la Ley 45/1999 de España, afirma que:

“(...) el legislador español define al «trabajador desplazado», como aquel trabajador, cualquiera sea su nacionalidad, de una empresa incluida en el

²⁸ En todos los supuestos mencionados, a excepción de los indicados en el inciso d) y f), en el Perú se vienen aplicando los criterios establecidos en las normas de conflicto previstas en el Código Civil Peruano.

*ámbito de aplicación de la ley que es desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una relación laboral*²⁹.

Este autor se refiere a los trabajadores desplazados temporalmente, en el ámbito de la Comunidad Europea para prestar sus servicios en el territorio de un Estado distinto al de su país de origen. Agrega que para hablar de desplazamiento es necesaria la concurrencia de tres requisitos, la temporalidad, la existencia de una relación laboral y el movimiento transnacional del trabajador en el ámbito comunitario³⁰.

Por su parte según CORNEJO, "la regla general para la creación de una relación de trabajo internacional exige: (i) el desplazamiento de trabajadores de un Estado a otro; (ii) y la ejecución de sus obligaciones contractuales en más de un territorio nacional"³¹.

Podemos apreciar que los autores antes mencionados, incluyen como elementos comunes en las relaciones de trabajo internacionales, el desplazamiento físico del trabajador de un Estado a otro y el cumplimiento de las obligaciones en más de un país.

No obstante, creemos que el desplazamiento y la temporalidad no resultan ser indispensables. Por un lado, lo antes mencionado en el supuesto g) del punto 3.2 de esta sección, en el que no necesariamente se presenta el desplazamiento del trabajador de un Estado a otro, pero que se trata de un tipo de relación de trabajo internacional, ya que el "contrato [ha sido] celebrado con un sujeto de derecho internacional, Estado u organismo internacional"³². Y por otro lado, con relación a la temporalidad, consideramos que es relativa, por cuanto un trabajador nacional puede ser

²⁹ PAZ MENÉNDEZ, Sebastián, Ob. cit., pág.153.

³⁰ Loc. cit., ídem.

³¹ CORNEJO VARGAS, Carlos, "Vigencia de las normas laborales en el espacio", en: *Ius Et Veritas*, No. 19, Año 1999, PUCP, Fondo Editorial, Lima, pág. 204.

³² CORNEJO VARGAS, Carlos, Loc. cit., ídem.

contratado en el Perú, a plazo indeterminado, para prestar servicios fuera del país o bien, bajo la misma modalidad, contratado fuera del país para trabajar en el Perú.

Todos los supuestos mencionados en el punto 3.2 de esta sección son casos de relaciones de trabajo internacionales, que en su mayoría tienen como sujeto activo a las empresas multinacionales; a las que ya hemos hecho referencia en la primera parte de esta primera sección.





SECCION II

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS CRITERIOS DE
SOLUCIÓN AL CONFLICTO DE LEYES.

1. Derecho Internacional del Trabajo y el conflicto de leyes en el espacio.

Como ya se ha visto en la primera sección, las empresas multinacionales actúan bajo la aplicación de distintas leyes y jurisdicciones, actuación que en la mayoría de los casos, va unida al desplazamiento de los trabajadores de un Estado a otro y que ha permitido la aparición de los conflictos de leyes y de jurisdicciones. Esto último ha creado la necesidad de elaborar reglas específicas para la solución de dichos conflictos.

Los conflictos de leyes en el ámbito de las relaciones laborales, son parte de lo que autores como GUZMAN LATORRE, ERMIDA y FUENTES denominan Derecho Internacional Privado del Trabajo, el cual es definido por FUENTES como el:

"(...) conjunto de principios y normas positivas que tienen por objeto regular las relaciones laborales en las que interviene algún elemento extranjero, mediante la aplicación del derecho más conforme con la naturaleza jurídica de estas relaciones laborales, favoreciendo el desarrollo de las mismas dentro de la sociedad universal"³³.

Creemos necesario aclarar que las normas del Derecho Internacional Privado del Trabajo tienen aplicación en el fondo del asunto, porque su función no es dar solución a un caso particular del derecho de trabajo; sino que se trata de una norma de solución a cualquier conflicto de leyes al tener como función delimitar la ley competente para resolver el caso planteado. A decir de FUENTES, el Derecho Internacional Privado del Trabajo tiene como misión "elegir la ley substantiva que ha de resolver el fondo del asunto. En esto el Derecho Internacional Privado en general: no se aplica al fondo del asunto, sino que selecciona la ley que en definitiva ha de aplicarse"³⁴.

³³ FUENTES VILLARÁN, Luis, "Derecho Internacional Privado del Trabajo", Tesis para optar el Título de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1961, pág. 2.

³⁴ FUENTES VILLARÁN, Luis, Loc.cit., pág.4.

En este sentido, ERMIDA reconoce la existencia de un Derecho Internacional del Trabajo y opina que la empresa multinacional como elemento dinamizador del desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo, plantea problemas previos a esta disciplina como son, “la determinación de la norma aplicable a una situación laboral extranacional y la determinación de la jurisdicción competente”³⁵.

Como ya hemos visto, el dinamismo del mercado internacional y la globalización de la economía, pueden repercutir negativamente en las relaciones de trabajo internacionales y en algunos casos afectar derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ello, la razón de ser de la existencia de las normas de conflicto propiamente laborales es que éstas permitirían a los jueces pronunciarse respecto a su competencia, ubicar la norma aplicable (entre una variedad de normas de distintas nacionalidades con vinculación directa o indirecta) y garantizarles el reconocimiento y la ejecución de su decisión en otro territorio. Respecto al tema de la jurisdicción competente, aunque no es materia de la presente investigación, es de resaltar el Acuerdo No. 1 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, al que ya hemos hecho referencia en la sección anterior (página 20), la misma que se pronuncia respecto de la competencia de los jueces peruanos en procesos iniciados contra legaciones diplomáticas de Estados extranjeros u Organismos internacionales.

2. La elección de la ley aplicable.

Antes de iniciar el desarrollo de este punto es pertinente aclarar que al referirnos al término ley aplicable, deberá entenderse como ordenamiento jurídico aplicable, es decir al que comprende no solamente las leyes, sino

³⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar, Ob. cit., pág. 20.

también las demás disposiciones o normas de distinto rango y que conforman el ordenamiento jurídico de un país. En el ámbito del Derecho del Trabajo están la Constitución Política de un país, los tratados internacionales aprobados por el Estado, los reglamentos, los Convenios Colectivos, la costumbre y todas las que normen y resulten aplicables a las relaciones de trabajo internacionales.

En este punto, cabe también destacar la importancia del principio de la territorialidad, según el cual la legislación de un país se aplica únicamente las relaciones, hechos y situaciones que suceden en el territorio de un Estado y de manera excepcional la legislación de un país puede resultar aplicable a los hechos que ocurren fuera de su territorio. Este principio es el que fundamenta la aplicación de las leyes en el espacio y, se sustenta "en la consideración de que todo acto legislativo es una expresión de soberanía"³⁶.

Por otro lado y muy vinculado con el tema de la elección de la ley aplicable, está el del **orden público** y en concreto el **orden público internacional**, cuyo tratamiento consideramos importante antes de iniciar el estudio de la elección de la ley aplicable.

Coincidimos con ELIAS respecto a que "la noción de orden público es originaria y se ha desarrollado básicamente en el Derecho Civil"³⁷. SMITH, quien citado por ELIAS, describe al orden público como el "conjunto de condiciones fundamentales de la vida social instituidas en una comunidad jurídica, las cuales por afectar centralmente la organización de ésta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos o en su caso por la aplicación de normas extranjeras"³⁸.

³⁶ ELIAS MANTERO, Fernando, "Aplicación de las leyes laborales en el ámbito espacial", En: *Actualidad Laboral Temas de Derecho Laboral*, Lima, Actualidad Laboral S.A., pág.10.

³⁷ ELIAS MANTERO, Fernando, "El orden público laboral", En: *Actualidad Laboral Temas de Derecho Laboral*, Lima, Actualidad Laboral S.A., pág.10.

³⁸ ELIAS MANTERO, Fernando, Loc. cit., ídem.

En el Derecho del Trabajo no hay una definición propia del orden público por cuanto no es exclusiva de esta disciplina y en consecuencia es aplicable a todas las disciplinas del derecho. En esta rama el orden público es importante más aún por la desigualdad natural que se presenta en las relaciones jurídicas de trabajo, lo que hace necesaria la definición de ciertos límites a la voluntad de las partes intervinientes:

“Una manifestación inconfundible de la presencia del orden público en las normas de Derecho Laboral es el llamado carácter tuitivo de la participación del Estado, que interviene activamente, entre otras formas, señalando condiciones mínimas que deben cumplirse en el contrato de trabajo, sancionando su incumplimiento y declarando la nulidad del acto violatorio. Asimismo, el Estado interviene realizando una verdadera “policía” de las leyes de trabajo, para asegurar su vigencia y evitar los conflictos laborales”³⁹.

En el derecho del trabajo, el orden público no es únicamente un límite a la autonomía de la voluntad, sino que tiene además una particularidad. En esta misma línea DEVEALI manifiesta que la naturaleza especial del orden público “se traduce en una inderogabilidad relativa”⁴⁰. Para BARASSI (citado por DEVEALI), esta inderogabilidad:

“(…) presupone que el fin de la norma sea la protección de un interés no exclusivo de uno de los contratantes (sobretudo del trabajador), es decir de un interés colectivo o de tal importancia que sustraiga al contratante protegido –el trabajador- del riesgo de verse sometido a una fuerte presión del empresario, en sentido derogatorio”⁴¹.

³⁹ Loc. cit., pág.11.

⁴⁰ DEVEALI, Mario L., *El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias*, Volumen 1, Buenos Aires, Astrea, 1983, pág. 138.

⁴¹ DEVEALI, Mario L., Ob. cit., pág. 140.

El carácter inderogable de las normas laborales viene dado por la naturaleza misma de este tipo de normas así como por el interés que a través de ellas se protege ; a decir de DEVEALI, esta inderogabilidad “debe ser admitida aún en el caso de no haber sido expresamente declarada en el texto legal”⁴². El mismo autor reitera que “la inderogabilidad de las normas tuitivas del derecho del trabajo, es una consecuencia de la ratio legis, ya que las mismas razones que justifican la norma, imponen el carácter inderogable de la misma”⁴³. Cabe aclarar además que aún cuando las normas laborales tengan esa particularidad, no implica la supresión de la voluntad individual, por cuanto existen normas que garantizan la libre formación de la voluntad privada. Esta inderogabilidad viene dada en atención a la protección de intereses colectivos o generales, como el de evitar una situación de injusticia lo que impide ceder ante ciertas pretensiones particulares que vulneren tales intereses.

2.1. El orden público internacional.

Tal como veremos en este punto, en la doctrina nacional y comparada se considera el tema del orden público internacional como una excepción a la aplicación de la ley extranjera. Por el principio de la autonomía de la voluntad, las partes que celebran un acto jurídico tienen la libertad de regular sus propios intereses, pero existe también una esfera inviolable para esa libertad, es un ámbito en el que está proscrita la intervención de la voluntad. Ese ámbito está conformado por las normas y principios que integran un ordenamiento jurídico y que no pueden ser derogados ni desplazados por la libre determinación de las partes, por cuanto la ley salvaguarda intereses que son fundamentales para un Estado y la sociedad.

Es la ley quien pone los límites a la autonomía de la voluntad a fin de proteger intereses que resultan relevantes para una sociedad. Ese conjunto

⁴² DEVEALI, Mario L., Loc. cit., pág.141.

⁴³ Loc. cit., pág.140.

de normas o principios es lo que muchos autores denominan “orden público”, el cual limita la autonomía de la voluntad a fin de proteger intereses que resultan relevantes para la sociedad.

Al referirnos al orden público, no hacemos referencia a la moral ni a las buenas costumbres⁴⁴. Esta diferencia está también plasmada en nuestro Código Civil, el mismo que en el artículo V del Título Preliminar destaca que “es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”⁴⁵. Por su parte el artículo 2049 del Código Civil, señala que “las disposiciones de la ley extranjera pertinente según las normas peruanas de Derecho Internacional Privado, serán excluidas sólo cuando su aplicación sea incompatible con el orden público internacional o con la buenas costumbres. Rigen en este caso las normas de derecho interno peruano”.

Es de notar entonces, que en la legislación peruana se coloca al orden público como un límite a la aplicación de las disposiciones de la ley extranjera, al mismo tiempo que se distingue al orden público de las buenas costumbres y la moral.

Por otro lado, en la doctrina se plantea la diferencia entre orden público interno y orden público internacional, sin que ello altere las características principales de orden público que son “la unicidad e indivisibilidad”⁴⁶.

Se entiende por orden público interno al conjunto de normas que no pueden ser derogadas por la voluntad de los particulares, ya que su finalidad es cautelar los intereses individuales de los particulares

⁴⁴ FUENTES VILLARAN, Luis, “Derecho Internacional Privado del Trabajo”, Tesis para optar el Título de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, Pontificia Universidad Católica del Perú, 1961, págs. 32-36.

⁴⁵ Código Civil Peruano, Decreto Legislativo No. 295, publicado en el Diario Oficial el Peruano, 25 de Julio de 1984.

⁴⁶ CORNEJO VARGAS, Carlos, Ob. cit., pág. 209.

domiciliados en un Estado. Mientras que el orden público internacional lo conforman las normas que no pueden ser derogadas por la aplicación de un derecho material extranjero, siendo pues este orden internacional un límite a la aplicación de la ley extranjera.

Sobre este último punto, autores como CORNEJO diferencian uno del otro y manifiestan que “hay normas que rechazan la autonomía privada, pero no la aplicación del derecho extranjero”⁴⁷. Ello significa que, ante una situación determinada se pueden presentar límites a la libre voluntad de las partes provenientes de las normas de orden público, pero sí puede resultar posible la aplicación de normas extranjeras que regulen dicha situación o resuelvan una controversia. Por ejemplo, cuando en un país determinado, se prohíbe la contratación de trabajadores menores de edad mientras que la legislación de otro país involucrado en la misma relación, no impide dicha contratación.

No obstante y como ya se ha dicho antes, el orden público es único e indivisible y para efectos del conflicto de leyes en el Derecho Internacional Privado, los autores hablan solo de uno que es el orden público internacional. Este último constituido por los principios y normas de cada Estado, que restringen la aplicación de una norma extranjera.

Asimismo creemos preciso mencionar la definición clásica de orden público, que utiliza FUENTES y en la cual hace referencia al orden público internacional:

“(...) el conjunto de principios imperativos que impiden la aplicación de la ley extranjera, cuando su vigencia importe una violación de intereses vitales del país, en donde por razón de las normas de Derecho Internacional Privado, correspondía precisamente aplicar la ley extranjera (...) una excepción a la aplicación de la ley extranjera, cuando ésta, pese a ser normalmente competente, su aplicación quebrantaría el orden del país donde se invoca”⁴⁸.

⁴⁷ Loc. cit., pág. 210.

⁴⁸ FUENTES VILLARÁN, Luis, Ob. cit., pág. 32.

El autor entiende al orden público internacional como una excepción y conformado por principios que restringen la aplicación de la ley extranjera que en su caso hubiera correspondido.

2.2. Conflicto de normas.

Una vez visto el tema del orden público, pasamos al estudio del conflicto de normas, el mismo que se entiende como el problema que se presenta cuando los elementos personales, reales o referidos a los actos de una relación jurídica concreta se vinculan con distintos ordenamientos jurídicos y entre ellos, se elegirá la ley material que regule el contenido del contrato.

Respecto a la *elección de la ley que regule el contenido del contrato*, en la *doctrina encontramos dos posiciones*, la primera propugna que la elección se hace por norma imperativa, es la ley la que determina la norma aplicable; y la segunda señala que son las partes quienes pueden elegir libremente la ley aplicable al contenido de un contrato.

Las reglas del Derecho Internacional darán las pautas para la elección de la ley aplicable a un contrato y en el caso específico de una relación laboral, a “las obligaciones y condiciones de trabajo”⁴⁹, siempre y cuando las partes contratantes, no hayan definido expresamente la ley aplicable que regule el contenido de su contrato.

En cuanto a la segunda posición que propugna la libertad de elección, autores como ALONSO y CASAS, señalan la existencia de dos límites:

- El primero es el *orden público* que, como ya se ha visto, excluye la aplicación de la norma extranjera cuando afecta la dignidad de la persona o los derechos que le son inherentes y;

⁴⁹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María, *Derecho del Trabajo*, 12ava. Edición, Universidad de Madrid, Madrid, 1991, pág. 680.

- El segundo es la *excepción territorial*, es decir que se optará por la aplicación de la ley extranjera sobre la nacional, cuando aquella sea más favorable para el trabajador. ALONSO y CASAS hacen referencia a las normas de policía para calificar las normas protectoras del trabajador que establecen mínimos inderogables. En la legislación española, estas normas “obligan a todo el que se halle en el territorio español”⁵⁰. Para estos autores, “es regla de policía la que fundamenta la afirmación de que la opción por la ley extranjera es en realidad posible sólo si es más beneficiosa para el trabajador que la española”⁵¹.

Entendemos que estas excepciones se encuentran plasmadas en normas y forman parte del ordenamiento jurídico, que en este caso se refiere al español. Llegado el caso, el trabajador afectado podría interponer estas excepciones en la vía procesal laboral. Un ejemplo que en este caso es pertinente citar, es el referido a las normas constitucionales relacionadas al trabajo, tal el caso del principio de la irrenunciabilidad de derechos.

En una relación de trabajo internacional, ante un conflicto de normas y a efectos de determinar la norma aplicable, se acude en primer lugar a lo dispuesto por los convenios internacionales vigentes aprobados por el país, sobre la materia en análisis o, bien lo que tales instrumentos expresen respecto de la ley que en una determinada materia deba aplicarse. De no existir convenio, se recurrirá a las reglas del Derecho Internacional Privado y que en nuestro caso están contenidas en el Libro X del Código Civil Peruano.

El ordenamiento jurídico peruano da la opción a las partes para que ellas mismas determinen la ley aplicable al contenido de su contrato. Cuando no se ha hecho tal elección se acude al Derecho Internacional Privado que les provee de reglas que definen las pautas para elegir la norma aplicable. Al

⁵⁰ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María, Loc. cit., pág. 682.

⁵¹ Loc. cit., pág. 683.

no existir normas propias dentro de la disciplina mencionada, que regulen los contratos internacionales, se recurrirá a lo dispuesto por los convenios internacionales vigentes y; en su defecto a las reglas del Derecho Internacional Privado del Código Civil. Estas guiarán a las partes en la elección de la norma aplicable que regule las obligaciones y condiciones de trabajo.

2.3. Criterios de solución a los conflictos de leyes.

En las normas del Derecho Internacional Privado encontramos diversos criterios los cuales son ampliamente desarrollados por la doctrina y muy comunes en la legislación comparada. Estos criterios son los que servirán de guía para la determinación de la ley aplicable al contenido del contrato.

Los criterios más utilizados son: la ley del domicilio de las partes, la ley de la nacionalidad de las partes, la *lex fori*, la autonomía privada, la ley del lugar de celebración del contrato y la ley del lugar de ejecución de la relación. En el ámbito laboral, autores como PLA y ERMIDA, agregan como criterio el principio de la norma más favorable al trabajador y que el primero de los autores lo denomina “regla de la norma más favorable” atendiendo a la “naturaleza tuitiva”⁵² del contrato de trabajo.

- Según el *criterio del domicilio de las partes*, el Estado y la capacidad de las personas, se encuentran sometidos a la ley vigente en el domicilio de las partes y que es la que mejor conocen. Esta a su vez puede ser la ley del domicilio del trabajador o la ley del domicilio del empleador. Sobre este criterio DEVEALI es de la opinión y con la cual no coincidimos, que:

“En el silencio del contrato cabe presumir que el trabajador ha aceptado el régimen legal del domicilio de la empresa o del establecimiento de la misma a que haya sido expresamente

⁵² CORNEJO VARGAS, Luis, Ob. cit., pág. 212.

*destinado o del diferente lugar donde, de acuerdo con las cláusulas del contrato, deberá realizar sus tareas*⁵³.

- El *criterio de la nacionalidad de las partes* propugna que las leyes de un Estado recaen sobre sus nacionales y sobre los actos de éstos cualquiera sea el lugar donde se encuentren.
- Según el *criterio de la lex fori* se aplicará la ley del Estado al que pertenece el juez competente, a fin de evitar la aplicación de un derecho que no se conoce y que pueda ocasionar inconvenientes. Es cuestionado porque limitaría la voluntad de las partes y porque supone la existencia previa de una norma que declare quien es el juez competente.
- *Criterio de la autonomía privada*, según algunos autores son las partes las que eligen la ley aplicable al contenido del contrato de trabajo, sin embargo se aplican también los límites que impone el orden público y las buenas costumbres. La elección de la ley está comprendida dentro de la libertad de contratación que tienen las partes. Para otro sector de la doctrina, no es la voluntad de las partes quien regula la ley del contrato, sino que es la ley del contrato la que regula la voluntad de las partes⁵⁴; ya que si bien se imponen como límites a la elección el orden público y las buenas costumbres, éstos últimos son previamente determinados por ley.
- El *criterio de la ley del lugar de celebración del contrato* propone la aplicación de la ley del país en que se celebró el contrato. Este criterio es acogido por el artículo 2095 del Código Civil peruano y, según lo dispuesto por dicha norma será aplicable cuando no sea

⁵³ DEVEALI, Mario L., Ob. cit., pág. 616.

⁵⁴ QUINTIN, Alfonsín, "Sistema de la autonomía de la voluntad", en *Derecho Internacional Privado 2 de Dr. Javier Tovar Gil, Lecturas Básicas*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1991, pág. 28.

posible determinar la ley del lugar del cumplimiento de la obligación principal.

- El *criterio del lugar de ejecución del contrato*, dispone que se debe aplicar la ley del Estado en el que se cumplen las obligaciones nacidas de un contrato. De acuerdo a lo dispuesto en el Código Civil peruano será aplicable la ley del país en que se desarrolla la obligación principal, cuando es en varios Estados en que se ejecuta el contrato.
- Finalmente el *criterio de la norma más favorable*, que actúa cuando en una relación jurídica internacional confluyen diversas normas que resulten igualmente aplicables pero pertenecen a diferentes ordenamientos jurídicos. Esta relación jurídica reviste un carácter especial, por un lado el desplazamiento del trabajador de un Estado a otro, siendo en muchos caso la regulación de un Estado diferente que otros, una tal vez más beneficiosa que la otra. Y de otro lado, el carácter especial del empleador, que en estos casos es una empresa multinacional, quien por su posición y poder económico ostenta una ventaja mayor respecto del trabajador. En estas circunstancias, el criterio actúa privilegiando la aplicación de la norma que más favorezca al trabajador⁵⁵.

El criterio de la norma más favorable, es propio del Derecho del Trabajo por lo que tratándose de una relación jurídica laboral internacional y de acuerdo con el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, es que se utiliza especialmente cuando las normas de un Estado resultan ser menos

⁵⁵ Sobre el particular NEVES opina que: "(...) Si para determinar la ley aplicable a una relación laboral internacional que se hubiera ejecutado en varios países, nos tenemos que remitir a la ley del lugar de celebración –siguiendo la regla del artículo 2095 del código Civil, utilizable a falta de tratado_ nos parece que no hay espacio para el empleo del principio, ya que se requeriría alterar la secuencia de supletoriedades prevista por dicha norma: entre las diversas leyes del lugar de cumplimiento, se tendría que elegir la más ventajosa, sin pasar a la ley del lugar de celebración." NEVES MUJICA, Javier, ob. cit., pág. 135.

favorables al trabajador, quien resulta ser la parte menos fuerte en una relación laboral.

Un sector de la doctrina cuestiona la aplicación de este último principio y argumentan que:

"(...) (i) vulnera el tecnicismo del derecho internacional privado, el cual indica el derecho material aplicable y no si se trata del derecho más favorable al trabajador; (ii) no es posible elegir entre varias normas para favorecer a una de las partes, pues ellas se encuentran en una situación de igualdad (...); (iii) podría generar un tratamiento desigual para trabajadores que ejecutan su prestación de servicios en un mismo lugar y en iguales condiciones, estableciéndose tratamientos diferenciados que se convertirían en discriminatorios atentándose contra el principio de igualdad de trato"⁵⁶.

CORNEJO critica esos argumentos y señala que el Derecho Internacional Privado identifica el derecho aplicable y también regula su aplicación, para lo cual "(...) desarrolla mecanismos que garantizan la correcta aplicación del derecho extranjero, como la interpretación *in ordinem*, la interconsulta del Poder Judicial, etc."⁵⁷.

Por otro lado, concordamos con quienes argumentan a favor de la aplicación del principio de la norma más favorable, ya que si precisamente se elige la norma que más favorezca al trabajador es precisamente para lograr un equilibrio ante la desigualdad de las partes propia de una relación laboral y que se acentúa mucho más cuando esa relación es internacional. También porque no todos los ordenamientos jurídicos tienen normas uniformes y algunos establecen mayores beneficios y mejores condiciones que en otros. Asimismo, creemos que este principio puede ser aplicable conjuntamente con cualquier otro criterio del Derecho Internacional Privado y que sea adecuado para dirimir la situación de conflicto de normas en el espacio.

⁵⁶ CORNEJO VARGAS, Carlos, Loc. cit., pág. 216.

⁵⁷ Loc. cit., ídem.

Según los criterios expuestos consideramos que el más adecuado es el de la ley del lugar de ejecución de la obligación principal, que se condice con la naturaleza misma de este tipo de relaciones jurídicas y al ejecutarse la relación en varios países, un sector aceptable de la doctrina propone la aplicación del principio de la norma más favorable. Por lo que en una relación jurídica que se realice en varios Estados, la ley aplicable en principio será la que corresponda al país en que se desarrolla la obligación principal. Sobre este último punto, NEVES considera adecuado aplicar la ley del lugar de celebración del contrato, cuando no pueda establecerse qué obligación es la principal⁵⁸.

Teniendo en cuenta lo dispuesto por el Código civil peruano, cuando no se pueda determinar la obligación principal, al concurrir varios ordenamientos jurídicos de los distintos países en que se ejecuta la obligación principal, se deberá elegir la ley del país en que se celebró el contrato. Sin embargo, puede darse el caso que ésta última no necesariamente le favorezca al trabajador, por lo que ante esta situación somos de la opinión que el Juez que conozca la causa, debería aplicar los principios generales del derecho del trabajo ya que estamos ante una relación laboral, la cual no debe sustraerse de la aplicación de tales principios, sobretodo porque de aplicar íntegramente la solución que propone el Código civil podría generar una desventaja para el trabajador.

Esta posición combina el principio de la norma más favorable que corresponde al Derecho del Trabajo, con el criterio de elección de la ley del lugar en que se ejecuta la obligación principal y que es propio del Derecho Internacional Privado. Se combinan criterios y principios de ambas disciplinas al mismo tiempo que permiten una aplicación justa y dar solución al conflicto de normas suscitado en las relaciones laborales internacionales.

⁵⁸ NEVES MUJICA, Javier, Ob. cit., pág. 88.

Autores como ERMIDA consideran que el derecho del trabajo, el contrato y la relación de trabajo, se han independizado totalmente del derecho civil y del derecho comercial y que éstos solo tienen una aplicación subsidiaria respecto del primero: "(...) la aplicación subsidiaria de normas civiles y comerciales sólo es admisible en caso de que no se opongan a las soluciones propias del derecho laboral, a sus principios y aún a la analogía con sus institutos"⁵⁹.

Creemos que es muy importante la conciliación de los criterios del Derecho Internacional Privado con el carácter protector del Derecho del Trabajo, especialmente de los criterios de aplicación de la ley del lugar de ejecución del contrato, con el de la aplicación de la norma más favorable. Esto es muy importante y el ordenamiento jurídico debería plasmarlo estableciendo pautas que permitan a los aplicadores del Derecho utilizarlos a fin de dar solución a los conflictos de leyes. Sobre el particular, ERMIDA considera que:

"La aplicación de la norma más favorable no es más que un complemento de la *lex loci executionis*, fundamentada por un lado, en el principio protector, y por otro lado, en las mismas razones que determinan la competencia de la ley del lugar de ejecución (...). El principio protector que inspira al derecho del trabajo no tiene porque limitarse al derecho interno. Es más, su utilización como punto de conexión en el derecho del trabajo internacional es una manifestación clara y enteramente justificada de la influencia del derecho laboral sustantivo sobre las técnicas de solución de los conflictos de leyes"⁶⁰.

Coincidimos con este autor ya que tal como se ha manifestado anteriormente al referirnos al Derecho Internacional Privado del Trabajo, el Derecho del Trabajo transmite su contenido y finalidad propia a las soluciones que el Derecho Internacional maneja para resolver la

⁵⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar, Ob. cit., pág. 168.

⁶⁰ Loc. cit., pág. 166.

conurrencia de leyes. La particularidad del Derecho del Trabajo está en su naturaleza y en la función social de sus normas que manifiestan su carácter tuitivo y protector al trabajador.

Nuestro planteamiento tiene su base en el creciente incremento de las empresas multinacionales y de los grupos de empresa a nivel internacional y con ello de las relaciones de trabajo internacionales, lo que hace necesario definir determinados criterios en la legislación laboral a manera de principios que puedan ser aplicables a las situaciones de conflictos de normas suscitadas en las referidas relaciones.

El desplazamiento de los trabajadores en el ámbito de una relación de trabajo internacional, permite la ocurrencia de diversas situaciones que no pueden ser previstas íntegramente por las legislaciones pero que necesitan ser reguladas, razón por la cual es fundamental la existencia de principios que den solución a los conflictos de normas. Estos principios o criterios son generales es decir aplicables a todo tipo de situaciones y que no únicamente correspondan al Derecho Internacional Privado, sino que fundamentalmente tengan en cuenta que se trata de una relación laboral en la que existe un desplazamiento de trabajadores que se da en una situación de desigualdad, originada por la subordinación, propia de las relaciones laborales.



1. Breve introducción.

Como ya se ha mencionado en las secciones anteriores, en las relaciones de trabajo internacionales, se vienen aplicando los Tratados Internacionales vigentes y además, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo IX del Título Preliminar, las reglas contenidas en el Código Civil Peruano, específicamente en el Libro X del Derecho Internacional Privado. Como ya hemos visto estas normas contienen criterios que resuelven las situaciones dadas de conflicto de leyes.

Creemos que es necesaria la regulación expresa de normas que definan los criterios de aplicación cuando se presenten situaciones de conflictos de leyes, ya que eso agilizaría la aplicación del Derecho, principalmente ante la actual coyuntura mundial centrada en la globalización económica y de los mercados.

2. Regulación vigente y pautas para la solución de los conflictos de leyes en el espacio en el Derecho laboral peruano.

Para determinar el ordenamiento jurídico competente, que resulte aplicable, el juez peruano (partiendo del supuesto de la existencia de una controversia jurídica suscitada en una relación de trabajo internacional) determinará su competencia en primer lugar de acuerdo con los Tratados Internacionales que sobre la materia haya aprobado el Perú y a falta de Tratados, las disposiciones de Derecho Internacional Privado, contenidas en el Libro X del Código Civil.

2.1. Los Tratados Internacionales.

Los Tratados de Derecho Internacional Privado se aplican supletoriamente. En el ámbito americano tenemos los Tratados de Derecho Internacional Privado, tales como el Tratado de Derecho Civil Internacional de Montevideo de 1889 y 1940, el Código Bustamante de 1928 y las Convenciones Interamericanas sobre Normas Generales de Derecho Internacional Privado que legislan temas de Derecho Civil, Derecho

Mercantil, Penal y Procesal. Asimismo se incluyen los Tratados de La Habana y las Conferencias Especializadas Interamericanas de Derecho Internacional Privado de Panamá (1975). Todos estos instrumentos contienen disposiciones referidas al Derecho Internacional Privado que regulan la competencia del Juez ante quien se entabla la demanda. De no haber Tratado que regule el tema de la competencia jurisdiccional y de la ley aplicable se recurrirá a las disposiciones del derecho interno que en nuestro caso están contenidas en el Código Civil.

Estos tratados regulan principalmente la competencia del Juez, así cabe señalar que el Tratado de Montevideo de Derecho Civil Internacional de 1889, establece que las acciones personales deben entablarse ante el Juez del lugar a cuya ley está sujeto el acto jurídico materia del juicio, pudiendo también interponerse ante el juez del domicilio del demandado. Por su parte, el Código de Bustamante considera juez competente a aquél al que las partes se sometan expresa o tácitamente o, en su defecto, al del lugar de cumplimiento de la obligación o el del domicilio del demandado, o a falta de éste el de la residencia (artículos 318 y 323)⁶¹.

Otro tema importante que regulan estos instrumentos, es el del principio de territorialidad, así el mencionado Código de Bustamante señala la naturaleza territorial de la legislación laboral⁶². La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá de 1948) el mismo que expresamente establece que: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician, a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros"⁶³.

⁶¹ NEVES MUJICA, Javier, Ob. cit., pág. 86.

⁶² ELIAS MANTERO, Fernando, "Aplicación de las leyes laborales en el ámbito espacial", En: *Actualidad Laboral Temas de Derecho Laboral*, Lima, s.p.d.i., pág.3.

⁶³ De acuerdo con el principio de territorialidad las leyes de un país se aplican para todos los hechos que sucedan dentro de las fronteras de dicho país. ELIAS MANTERO, Fernando, Loc. cit., ídem.

Respecto al tema de los Tratados Internacionales cabe destacar lo señalado por ANTOKOLETZ, quien resalta la importancia de dichos instrumentos:

“Desde el punto de vista territorial, el Derecho del Trabajo se manifiesta con tendencias a la universalidad, que se afianza cada vez más por obra de los Tratados multilaterales. Protege tanto a los obreros nacionales como a los extranjeros domiciliados en el país, conforme a las modalidades mas o menos liberales de cada constitución (...)”⁶⁴.

Complementando lo dicho por este autor, podemos afirmar que los Tratados internacionales no solamente incluyen en su ámbito de protección a los trabajadores nacionales y extranjeros, sino también a los que por razón del desempeño de su labor tengan que desplazarse de un territorio a otro.

Un ejemplo en el que se puede apreciar la aplicación de criterios del Derecho Internacional Privado a las relaciones de trabajo realizadas en el ámbito de una empresa transnacional, es el caso de una empresa multinacional cuya sede principal es en el Perú pero que cuenta con filiales en diversos países de América Latina como México, Colombia, Chile y Brasil.

Los trabajadores son contratados en el Perú y trasladados permanentemente como parte de la gestión de expansión del capital, a las distintas sedes; de tal manera que nos encontramos ante una relación laboral internacional. En este caso la relación laboral es única y se ejecuta en diferentes estados por lo que se presenta la situación de elegir la ley aplicable que regulará los derechos y beneficios que corresponde a las partes contratantes. Sino se pacta expresamente en el contrato, se

⁶⁴ ANTOKOLETZ, Daniel, *Derecho del Trabajo y Previsión Social*, tomo I, segunda edición, Editorial Guillermo Kraft Limitada, Buenos Aires, 1953, págs. 25 – 26.

aplicará lo dispuesto en el Código Civil. Según el artículo 2095 del texto citado, las relaciones jurídicas se rigen por la ley de la obligación principal y, en caso de no poder ser determinada ésta, por la ley del lugar de celebración. Habría que determinar cuál es la obligación principal y si no es posible determinarla será aplicable la ley del lugar de celebración. Es decir se aplicaría la ley peruana, por cuanto en este caso la prestación es única y no es posible determinar obligaciones principales ni secundarias.

Notamos que en este caso las obligaciones y derechos del trabajador serán los que establezcan el ordenamiento jurídico nacional, sin considerarse la nacionalidad del trabajador que para este caso no se menciona y que de acuerdo con la norma mencionada es irrelevante.

Tampoco se han considerado las ventajas de aplicar las leyes de alguno de los países en que se desenvuelve la relación laboral internacional, es decir los criterios que se vienen utilizando son todos desde la perspectiva del Derecho Internacional Privado, los mismos que no contemplan la posibilidad de que una de las partes pueda resultar más beneficiada si eligen la legislación de un determinado país y no la de otro. Aplicar la solución del Código civil, sin tomar en cuenta los principios del Derecho del Trabajo como el de la norma más favorable y el de la condición más beneficiosa, puede conllevar a situaciones de inequidad.

Se puede presentar el caso que una de las legislaciones de los países involucrados, prevea para el trabajador mejores beneficios y condiciones que las de otros países, por lo que aplicar íntegramente lo dispuesto por el Código civil a una relación laboral, excluyendo la aplicación de los principios que pertenecen al Derecho del Trabajo⁶⁵, supondría al mismo tiempo excluir a los trabajadores de la aplicación de mayores beneficios y mejores condiciones económicas, que aprovecharía él mismo como su familia. Cabe considerar que en la mayoría de los casos, un trabajador

⁶⁵ Se puede confrontar con lo señalado en la parte referida a los criterios de solución al conflicto de leyes en Sección II, punto 2.3 de este trabajo (página 35).

migra a otro Estado por motivos laborales (sea dentro de una relación laboral ya iniciada o por iniciar o en busca de un nuevo empleo), en algunos casos conjuntamente con su familia y, en otros sólo teniendo que ausentarse de esta última por períodos prolongados de tiempo. Esta es una razón más para considerar las ventajas de aplicar los principios del derecho laboral a las relaciones de trabajo internacionales, no quedando limitados con una legislación que no le reporte mayores beneficios económicos. Asimismo hay que tener en cuenta que el principal motivo por el que los trabajadores migran a otros países o aceptan mejores propuestas laborales en el extranjero, es precisamente para obtener una mejor calidad de vida para ellos y sus familias.

Por otro lado, creemos que resulta importante el principio de la condición más beneficiosa, para la aplicación de la norma laboral en el tiempo. De acuerdo con este principio el trabajador puede mantener la ventaja o beneficio alcanzados y no pueden ser suprimidos por acto unilateral del empleador pero sí por acto bilateral posterior⁶⁶. Igualmente consideramos que la aplicación del principio laboral de la norma más favorable a una relación internacional, no debe afectar el principio de igualdad, en la medida que tal aplicación no suponga un tratamiento diferenciado ni discriminatorio con relación a otros trabajadores que realicen la misma labor y en iguales condiciones.

2.2. Normas de conflicto en el Código Civil de 1984.

Las principales normas del Código Civil que consideramos aplicables en las relaciones de trabajo internacionales son las siguientes:

“Artículo 2095º.- Obligaciones contractuales

Las obligaciones contractuales se rigen por la ley expresamente elegida por las partes y, en su defecto, por la ley del lugar de su cumplimiento. Empero, si deben cumplirse en países distintos, se rigen por la ley de la obligación principal y, en caso de no poder ser determinada esta, por la ley del lugar de celebración.

⁶⁶ NEVES MUJICA, Javier, Ob. cit., pág. 137.

Si el lugar del cumplimiento no está expresamente determinado o no resulta inequívocamente de la naturaleza de la obligación, se aplica la ley del lugar de celebración

Artículo 2096°.- Autonomía de la voluntad

*La ley competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2095, determina las normas imperativas aplicables y los límites de la autonomía de la voluntad de las partes*⁶⁷.

En primer lugar, cabe resaltar que el artículo 2095 se refiere a las obligaciones que nacen del contrato, en donde la voluntad de las partes juega un papel decisivo⁶⁸; con lo cual se puede afirmar que en las normas antes mencionadas recogen el criterio de la autonomía de la voluntad, el de la ley del lugar del cumplimiento de la obligación principal y en su defecto el de la ley del lugar de la celebración.

Con relación al principio de la autonomía de la voluntad, es de resaltar lo que REVOREDO comentando el Código Civil peruano de 1984, afirma que: "El contrato internacional aparece así favorecido, a primera vista, frente a los contratos nacionales, con una libertad de elección más amplia respecto al régimen jurídico que lo regulará"⁶⁹. Creemos que esta amplitud de elección que las normas de Derecho Internacional Privado conceden a las partes contratantes está igualmente limitada por las normas imperativas y otros límites contenidos en el ordenamiento jurídico que resulte competente. La misma autora manifiesta que:

"(...) es la ley peruana la que regula la libertad de contratación o la autonomía de la voluntad contractual. Lo que quiere decir que, si las partes pueden elegir la ley del país que más convenga a su relación contractual, es

⁶⁷ Código Civil Peruano, Decreto Legislativo No. 295, publicado en el Diario Oficial El Peruano, 25 de Julio de 1984.

⁶⁸ REVOREDO DE DEBAKEY, Delia (Comisión Encargada del Estudio y Revisión del Código Civil), *Código Civil Peruano VI Exposición de Motivos y Comentarios*, Parte III, Segunda edición, Delia Revoredo de Debakey, 1988, Lima, pág. 1006.

⁶⁹ REVOREDO DE DEBAKEY, Delia, Ob. cit., pág. 1008.

*porque el contrato tiene ya una ley: precisamente la que regula y permite esa libertad de contratación*⁷⁰.

Entonces existe en primer lugar una ley u ordenamiento que inicialmente rige el contrato y en segundo lugar, es según dichas normas que las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato. Por otro lado, entendemos que el Código Civil utiliza el criterio de la ley del lugar del cumplimiento de las obligaciones contractuales por cuanto es común que el interés de las partes se vincule principalmente con el lugar de cumplimiento o ejecución de tales obligaciones.

No obstante el artículo 2095 menciona el supuesto en que el contrato se tenga que ejecutar en países diferentes. Este último supuesto se asemeja a las relaciones laborales internacionales en las que intervienen las empresas transnacionales, en las que el trabajador en cumplimiento de las obligaciones nacidas de su contrato, realiza su prestación en diferentes países en los que la empresa empleadora tiene filiales o centros de trabajo⁷¹.

Aplicando lo dispuesto por el artículo 2095 del Código Civil, a las relaciones laborales internacionales, es de mencionar la importancia de la determinación del ordenamiento jurídico aplicable desde el inicio de dicha

⁷⁰ Loc. cit., pág. 1011.

⁷¹ Respecto a los artículos 2095 y 2096 del Código Civil, resulta aplicable el ejemplo citado en el punto dos de esta sección (página 43), en el que vimos el caso de una empresa multinacional cuya sede principal es en el Perú y cuenta con filiales en diversos países de América Latina como México, Colombia, Chile y Brasil. Los trabajadores son contratados en el Perú y prestan sus servicios en las distintas sedes, a nivel internacional. La relación laboral es una sola y se ejecuta en diferentes estados por lo que se presenta la situación de elegir la ley aplicable que regulará los derechos y beneficios que corresponde a las partes contratantes. Sino se pacta expresamente en el contrato, se aplicará lo dispuesto en el Código Civil, en tanto no era posible determinar la obligación principal ni las secundarias, era aplicable la ley peruana que era la ley del lugar de celebración.

relación y la conveniencia de que se mantenga el mismo durante la vigencia de dicha relación. Es importante determinar el ordenamiento jurídico aplicable desde el inicio de la relación jurídica laboral a fin de evitar cualquier inconveniente salvo la determinación de la legislación aplicable que se pueda presentar posteriormente. Son los mismos sujetos contratantes quienes deben realizar dicha elección al momento de la suscripción del contrato, sin embargo cuando no exista tal elección consideramos aplicable lo dispuesto por el artículo 2095 del Código Civil.

En este caso consideramos oportuna la aplicación de los principios del Derecho Laboral como lo es de la elección de la norma más favorable, cuando no sea posible determinar el lugar del cumplimiento de la obligación principal ni sea aplicable la ley del lugar de celebración del contrato. Este principio del Derecho laboral, es más acorde con la naturaleza jurídica de este tipo de relaciones, ya que puede darse el caso que la legislación de un Estado ofrezca mayores ventajas y beneficios al trabajador que la legislación de otro Estado, también vinculado a la relación laboral (sea por el lugar de celebración o el de prestación de los servicios).

Por otro lado, y siguiendo el comentario que realiza REVOREDO, "(...) en el caso de que el lugar de ejecución varíe por la sola voluntad del deudor de la obligación principal o típica, existe además otro motivo para impedir que el contrato cambie de ley: la necesaria protección del derecho del acreedor (...)"⁷². Trasladando esta afirmación al campo de las relaciones de trabajo internacionales, la obligación principal será la prestación efectiva de los servicios del trabajador y el acreedor la empresa empleadora.

Creemos que no resulta aplicable la solución que propone la autora, por cuanto el cambio del lugar de la prestación de los servicios no puede ser establecido unilateralmente por el trabajador, en razón a la naturaleza de este tipo de relaciones jurídicas caracterizadas por la subordinación de los

⁷² REVOREDO DE DEBAKEY, Delia, Ob. cit., pág. 1013.

servicios del trabajador al poder de dirección del empleador. Dicho término, debe ser acordado por ambas partes ya que se trata del lugar en donde se va a desarrollar la relación laboral, salvo que el trabajador haya aceptado inicialmente que el empleador pueda tomar dicha decisión unilateralmente y en cualquier momento, atendiendo a algunas consideraciones como las necesidades del centro de trabajo. Aquí no sólo se busca la protección de la parte acreedora o empleadora, sino principalmente beneficiar a quien es la parte más débil de la relación, que es el trabajador. Esta protección nace de un principio universal regulado por el ordenamiento jurídico aplicable.

Igualmente también es pertinente mencionar las siguientes normas que consideramos aplicables, tal es el caso del artículo 2047 referido a la jerarquía de fuentes, al ámbito de aplicación y al carácter obligatorio de las normas de conflicto:

"Artículo 2047°.- Normas aplicables

El derecho aplicable para regular relaciones jurídicas vinculadas con ordenamientos jurídicos extranjeros se determina de acuerdo con los tratados internacionales ratificados por el Perú que sean pertinentes y, si estos no lo fueran, conforme a las normas del presente Libro.

Además son aplicables, supletoriamente, los principios y criterios consagrados por la doctrina del Derecho Internacional Privado.

Artículo 2048°.- Competencia de jueces peruanos

Los jueces aplicaran únicamente el derecho interno del Estado declarado competente por la norma peruana de Derecho Internacional Privado.

Artículo 2049°.- Incompatibilidad de norma extranjera

Las disposiciones de la ley extranjera pertinente según las normas peruanas de Derecho Internacional Privado, serán excluidas solo cuando su aplicación sea incompatible con el orden público internacional o con las buenas costumbres.

Rigen, en este caso, las normas del derecho interno peruano"⁷³.

⁷³ Código Civil Peruano, Decreto Legislativo No. 295, publicado en el Diario Oficial el Peruano, 25 de Julio de 1984.

En el 2047 se precisa la obligatoriedad de las normas de conflicto contenidas en esta sección, de allí entonces la exigencia de su aplicación en las relaciones jurídicas laborales desarrolladas en territorios de diferentes Estados. Estas normas definirán la ley aplicable a las relaciones que involucren diversos ordenamientos jurídicos extranjeros. Se menciona el orden que debe tenerse en cuenta para la aplicación de las distintas fuentes del Derecho: en primera instancia se aplicarán los Tratados del Derecho Internacional Privado aprobados por el Perú y que resulten pertinentes, en segundo lugar las normas de conflicto contenidas en el Libro X del Código Civil y supletoriamente los principios de la doctrina del Derecho Internacional Privado.

En cuanto a los Tratados Internacionales creemos necesario citar a RUBIO, quien al respecto señala que “los especialistas en Derecho Internacional Público han hecho en el Perú que se debe obedecer el principio del Derecho Internacional según el cual, en caso de un conflicto entre un tratado y una ley, debe preferirse la aplicación del tratado”⁷⁴. Los Tratados ratificados por el Perú han sido mencionados al inicio de esta sección⁷⁵. Respecto a los principios de la doctrina del Derecho Internacional Privado, a decir de REVOREDO se comprende los:

“(...) principios generales de aceptación universal, sedimentados en la doctrina, costumbre y jurisprudencia en países tales como el de Orden Público, la armonía material, la finalidad buscada por el Derecho interno, el principio del mínimo de conflictos internacionales y el de ordenamiento más eficaz”⁷⁶.

Estos principios que son generales pueden ser tomados en cuenta para la solución de un conflicto de normas. Por su parte, el artículo 2048 referido

⁷⁴ RUBIO CORREA, Marcial, *El sistema jurídico: introducción al Derecho*, Lima, PUCP, Fondo Editorial, 2007, pág.131.

⁷⁵ Confrontar con las páginas 43 y 44 de este trabajo.

⁷⁶ REVOREDO DE DEBAKEY, Delia, Ob. cit., pág. 899.

al reenvío, lo prohíbe expresamente y se presenta cuando se considera que la norma peruana de Derecho Internacional Privado ordena aplicar a su vez, las normas de Derecho Internacional Privado (o de conflicto) del derecho extranjero aplicable. Se entiende que la referencia a las normas de Derecho extranjero o de otro país distinto a aplicar para la solución de un caso, es a las normas materiales o sustantivas.

En el artículo mencionado también encontramos las limitaciones en la aplicación de la ley extranjera competente y que son las buenas costumbres y el orden público internacional.

Como ya se ha visto en las secciones anteriores, el orden público internacional está conformado por las disposiciones cuyo fin es la protección de la dignidad de las personas y de los derechos que le son inherentes. Sobre este punto conviene agregar lo señalado por BOGGIANO⁷⁷ (autor citado por REVOREDO), quien sostiene que el orden público actúa a modo de una “cláusula de reserva” respecto a la aplicabilidad de la ley extranjera, lo que a nuestro parecer significa que ante la exigencia de la aplicación de una ley de otro Estado que afecte el orden público interno o internacional, deberá eximirse su aplicación.

En la sección anterior⁷⁸ hemos definido el orden público internacional y señalado sus diferencias con relación al orden público interno. Trasladándonos al ámbito de los contratos de trabajo, ALONSO y CASAS⁷⁹ mencionan dos limitaciones a la aplicación de la ley extranjera, la excepción territorial y el orden público. Estas excepciones se encuentran plasmadas en normas y forman parte del ordenamiento jurídico, que estos autores refieren al español. Llegado el caso, el trabajador afectado podría interponer estas excepciones en la vía procesal laboral. Citamos como

⁷⁷ Loc. cit., pág. 902.

⁷⁸ Confrontar con lo descrito acerca del orden público internacional, en el punto 2 de la Sección II, páginas 28 a 32 de este trabajo.

⁷⁹ ALONSO OLEA, Manuel, Ob. cit., pág. 682

ejemplo el caso el referido a las normas constitucionales relacionadas al trabajo, como lo es el principio de la irrenunciabilidad de derechos.

En una relación de trabajo internacional, ante un conflicto de normas y a efectos de determinar la norma aplicable, se acude en primer lugar a lo dispuesto por los convenios internacionales vigentes aprobados por el país, sobre la materia en análisis o, bien lo que tales instrumentos expresen respecto de la ley que en una determinada materia deba aplicarse. De no existir convenio, se recurrirá a las reglas del Derecho Internacional Privado contenidas en el Libro X del Código Civil Peruano.

“Artículo 2050°.- Eficacia del ordenamiento extranjero

Todo derecho regularmente adquirido al amparo de un ordenamiento extranjero, competente según las normas peruanas de Derecho Internacional Privado, tiene la misma eficacia en el Perú, en la medida en que sea compatible con el orden público internacional”⁸⁰.

Esta norma también se vincula con el orden público internacional y detalla que todo derecho que sea adquirido de acuerdo con leyes competentes según las normas de conflicto, será tan eficaz en el Perú como en el país del que procede la legislación aplicable. Este artículo determina que previamente se resuelva un conflicto de leyes conforme a las normas del Derecho Internacional Privado reguladas en algún Tratado Internacional o en el Código Civil o según lo acordado por las partes y; es de acuerdo a estas normas que se determina el ordenamiento extranjero aplicable bajo el cual nace un derecho subjetivo. Este derecho subjetivo en tanto es adquirido de manera regular, el legislador peruano refiere su eficacia a un reconocimiento del mismo a nivel internacional, esto es ante cualquier ordenamiento jurídico.

⁸⁰ Ídem.

2.3. Otras normas nacionales.

Es importante hacer referencia a un Decreto Supremo del 24 de enero de 1929, dado en el Gobierno de Augusto B. Leguía y que regulaba la salida de obreros peruanos al extranjero. Dicha norma estableció como deber del Estado, la dación de garantías a los trabajadores contratados que laborarían fuera del territorio nacional. Dicha norma establecía como requisito previo la suscripción de un contrato individual o colectivo, celebrado ante la autoridad política de su jurisdicción, en el que constaba la naturaleza del trabajo, el tiempo de duración, el salario y la jornada de labor. Los empresarios y contratistas estaban obligados a realizar un depósito a la Caja de Depósitos y Consignaciones, a la orden del Ministerio de Fomento (hoy Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) u otorgar una fianza por el valor del pasaje de retorno del obrero contratado, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia⁸¹. A la fecha esta norma ha sido formalmente derogada.

Es de considerar también el artículo 7 del D.S. No.001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, que contiene un criterio de aplicación a las relaciones de trabajo realizadas en el territorio peruano y en el de otros Estados, considerando únicamente para efectos del cómputo del tiempo de servicios, al prestado en el territorio nacional o el prestado en territorio extranjero si el contrato fue celebrado en el Perú. Así dispone la norma indicada:

“Artículo 7º.- Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú”⁸².

⁸¹ RAMOS NUÑEZ, Carlos Augusto, *“Historia del derecho civil peruano: Siglos XIX y XX”*, 2005, Fondo Editorial PUCP, pág. 151-152. Disponible en http://books.google.com.pe/books?id=g6fOhBqJV5sC&pg=PA151&lpg=PA151&dq=decreto+supremo+del+24+de+enero+de+1929&source=web&ots=0H72Q793B9&sig=Xyz6--fAMZ7oRqjh8D2LWFemFAE&hl=es&sa=X&oi=book_result&resnum=5&ct=result#PPA152.M1 (visitado el 16.01.2006)

⁸² Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 1 De Marzo De 1997.

En este caso nos encontramos ante una norma de conflicto laboral, basada en el criterio del lugar de celebración del contrato de trabajo.

Otra norma relacionada con el tema de esta investigación es la que regula la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú para prestar sus servicios íntegramente en el país. Como ya se vio anteriormente, no hay desplazamiento físico del trabajador en el marco de un contrato de trabajo; quien va a ser contratado proviene de un país extranjero, y cuenta con una visa de trabajo. A esta relación laboral le serán aplicables en cuanto a su contratación, lo dispuesto por el Decreto Legislativo No. 689, Ley para la contratación de los trabajadores extranjeros, así como las leyes nacionales para la ejecución de las obligaciones.

Si bien se establecen limitaciones a la contratación de trabajadores extranjeros, con el fin de prevalecer la contratación de nacionales, en la práctica los hechos son totalmente diferentes por cuanto se presentan situaciones de informalidad y muchos extranjeros son contratados sin seguirse con los requisitos que la ley establece, generándose en estos casos situaciones de total desprotección para el trabajador migrante. Es de considerar además que el Perú no ha ratificado convenios internacionales en materia de migración de la OIT y de la ONU que comentaremos más adelante.

2.4. Brevísimas consideraciones de orden procesal.

Si bien nuestro trabajo versa sobre temas sustantivos, nos parece muy importante definir algunas breves consideraciones acerca del tratamiento en el ámbito procesal peruano, respecto de la aplicación de las normas laborales en el espacio.

En primer término es de tener en cuenta que, según como lo menciona AREVALO, "en el ámbito procesal laborar en realidad no podemos hablar de normas de conflicto sino de disposiciones de carácter material que

establecen la competencia de los jueces peruanos”⁸³. Asimismo, y ya lo que ya hemos mencionado en las secciones anteriores acerca del principio de territorialidad, en virtud al cual el juez peruano tendrá competencia para conocer los conflictos suscitados en el territorio nacional y por aplicación de las normas peruanas. Hay tres situaciones que regularmente se presentan, una es el caso en que las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción nacional; la otra es cuando el empleador demandado es extranjero pero su domicilio es en el Perú; y la otra es cuando el trabajador ha laborado en territorio nacional y el empleador demandado tiene domicilio en el extranjero.

2.5. Otros instrumentos normativos y la legislación comparada.

Otro instrumento normativo importante y de aplicación en el Derecho peruano, como lo es la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, el mismo que establece una clasificación de los trabajadores migrantes andinos: trabajador con desplazamiento individual, trabajador de empresa, trabajador de temporada y trabajador fronterizo.

Todos los casos mencionados están referidos al desplazamiento de trabajadores de un Estado a otro, ambos miembros de la Comunidad Andina de Naciones, con el fin de ejecutar labores temporales o permanentes por haber suscrito un contrato de trabajo. Se dispone además la obligación del empleador de garantizar a los trabajadores, la provisión de alojamiento y los gastos de traslado. Este instrumento es de aplicación a los trabajadores migrantes provenientes de países miembros de la Comunidad Andina, además de las disposiciones del país en el que sea contratado.

Este Acuerdo no contiene normas de conflicto, sin embargo contiene algunas disposiciones y derechos que le son reconocidos a los trabajadores migrantes andinos, tales como igualdad de trato y de oportunidades a

⁸³ ARÉVALO VELA, Javier, *Derecho Procesal del Trabajo, Comentarios a la Ley Procesal del Trabajo*, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L., Lima, 2007, pág. 56.

todos los migrantes andinos en el espacio comunitario, derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, libre movilidad de entrada y salida para el trabajador y sus dependientes, acceso a los sistemas de seguridad social, entre otros.

Como lo hemos visto en la sección anterior cuando tratamos los criterios de solución a los conflictos de normas se analizaron los diversos criterios contenidos en la doctrina nacional y comparada, algunos de ellos son recogidos por la legislación civil peruana y de los cuales ya se ha mencionado anteriormente.

Siguiendo lo planteado en nuestra hipótesis y lo mencionado en la sección anterior, nuestra propuesta es que dentro del conjunto de las normas laborales, se incluyan también criterios generales que combinen tanto el principio de la norma más favorable con los propios del Derecho Internacional Privado, tales como el del lugar de ejecución de la obligación principal, el de mantener los beneficios adquiridos en el centro de trabajo anterior, pudiendo reivindicar los beneficios propios del nuevo establecimiento⁸⁴. Es decir, que la misma regulación laboral sea la que contenga los criterios aplicables en las relaciones de trabajo internacionales y que combinen ambas disciplinas a fin de encontrar soluciones adecuadas a las relaciones de trabajo internacionales.

Un ejemplo de legislación comparada que conviene citar, es el de la legislación argentina; así pues AN TOKOLETZ aplicando la analogía menciona que:

“Los contratos de trabajo celebrados en un país para producir efectos en otro deben conformarse a las leyes de trabajo vigentes en ambos, porque se trata de normas de orden público. Se puede aplicar por analogía, el concepto general que consagra el artículo 8 del Código Civil argentino, por el cual los actos y contratos hechos y los derechos adquiridos fuera del lugar del domicilio de las personas son regidos por las

⁸⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar, Ob. cit., pág.170.

leyes del lugar en que se han verificado, pero no tienen ejecución en la República respecto de los bienes situados en su territorio, si no son conformes a las leyes del país, que regulen la capacidad, estado y condición de las personas”⁸⁵.

Este autor opina a favor de la aplicación conjunta de las leyes laborales de los países involucrados en la relación laboral, mencionando también que serían aplicables las leyes del país en que se han cumplido los contratos teniendo en cuenta las disposiciones de orden público de cada país.

Asimismo creemos importante la existencia de instrumentos que contribuyan con las políticas de integración económica y comercial que en la actualidad han fijado las distintas naciones, al mismo tiempo de cumplirse los objetivos de desarrollo sostenible y responsable en la actuación de las empresas en Latinoamérica y en el mundo en general. Así pues existen instrumentos que contienen regulaciones muy generales y que establecen una protección al trabajador en las relaciones de comercio internacional, a fin de evitar el dumping social⁸⁶.

Citamos como ejemplo el caso de la Unión Europea, en donde los Estados miembros firmaron el 19 de junio de 1980, el Convenio de Roma, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales al mismo tiempo que sustituye las normas de Derecho Internacional Privado de cada uno de los Estados miembros; y el Convenio de Bruselas del 27 de setiembre de 1968, que legisla sobre la competencia judicial y la ejecución de las resoluciones judiciales en materia civil y mercantil⁸⁷.

⁸⁵ ANTOKOLETZ, Daniel, Ob. cit., pág. 26.

⁸⁶ Para Cabanellas la expresión dumping social, “busca identificar a las exportaciones provenientes de países con bajos salarios o malas condiciones laborales (...). La expresión dumping social es fundamentalmente un instrumento ideológico utilizado para fundar posiciones proteccionistas por las industrias relativamente menos eficientes de los países desarrollados”. En CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 29ª. Edición, Heliasta, Buenos Aires, 2006, volumen 3, pág. 376.

⁸⁷ MAYOR SANCHEZ, Jorge Luis, “La libre circulación de los trabajadores en la Unión Europea y su desplazamiento transnacional y temporal en el mercado de trabajo comunitario”, En: *Revista Asesoría Laboral*, No.190, Año XVI, Octubre, 2006, pág. 10.

En el Convenio de Roma, se recoge el criterio de la autonomía de la voluntad de los contratantes quienes pueden elegir libremente la norma que regulará el contrato; en defecto de la elección regirá el contrato, la ley del país en que el trabajador realice habitualmente su prestación de servicios, en ejecución del contrato de trabajo; y en caso la prestación se realice en distintos países será aplicable la Ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador.

Por otro lado, el Convenio de Bruselas tiene como finalidad para la consecución del mercado común, la eliminación de trabas que impidan la libre circulación de las resoluciones judiciales, regulando el reconocimiento y ejecución de estas resoluciones. Se determina la competencia para conocer los litigios planteados a los tribunales del domicilio del demandado, salvo que las partes hayan acordado su sometimiento expreso o tácito, al foro de un determinado Estado⁸⁸.

Otros instrumentos de importancia son los Convenios 97 y 143 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ambos señalan las bases para la elaboración de una legislación y manejo de la migración laboral en cada país, refiriéndose a la migración ilegal, disponen también que " (...) los Estados deben facilitar prácticas de contratación justas, un proceso transparente de consultas con interlocutores sociales, reafirmar la no discriminación y establecer la igualdad de acceso entre trabajadores locales y migrantes frente a temas como la seguridad social, condiciones laborales, salarios o afiliación sindical"⁸⁹. No obstante, estos convenios no han sido ratificados por el Estado peruano. En este mismo sentido, está también el Convenio de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, vigente desde el 1 de julio de 2003 y aún no ratificado por el Estado peruano. Se considera que este

⁸⁸ Loc. cit., pág. 11.

⁸⁹ TARAN, ob. cit.

instrumento es de suma importancia en los esfuerzos dirigidos a mejorar la situación de una gran cantidad de personas que buscan empleo fuera de sus países.

3. Tratamiento según el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo.

El texto del Anteproyecto de la Ley General de Trabajo tal como fue elaborado por la Comisión de los Expertos contiene en su Título Preliminar, cuatro disposiciones respecto de la vigencia de las normas en el espacio:

“Vigencia en el espacio.

Artículo XVII.- La presente Ley regula las relaciones laborales cumplidas en el Perú y nacidas de contratos celebrados en el Perú”⁹⁰

Se excluye a las relaciones de trabajo cuyos contratos fueron celebrados en otros Estados aunque ejecutados en el Perú.

“Artículo XIX.- Son relaciones laborales internacionales aquellas en las que un momento relevante, sea la contratación, sea la ejecución, se produce en los territorios del Perú y de otro Estado; o aquellas que se materialicen en sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditadas en el Perú.

Artículo XX.- En el caso de las relaciones laborales internacionales en las que el contrato se celebra en un país y la relación se cumple en otro, siendo el Perú alguno de ellos, la competencia jurisdiccional y la legislación aplicable se determinan en función de los tratados suscritos entre los Estados involucrados. A falta de tratado, se rigen por las siguientes reglas:

⁹⁰ COMISION DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, “Anteproyecto de la Ley General de Trabajo”, en *Actualidad Laboral*, No.317, Lima, 2002, pág. 9 – 112.

1. *El juez peruano es competente cuando el demandado domicilia en el Perú. No obstante, es competente también si el contrato de trabajo se celebra o la relación laboral se ejecuta en el Perú o las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción peruana.*
2. *La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales cumplidas en el Perú, cualquiera fuera el lugar de celebración del contrato de trabajo o a las relaciones laborales cumplidas en el extranjero, cuando el contrato de trabajo se hubiera celebrado en el Perú”.*
3. *Para efecto de las reglas anteriores, se considera territorio peruano, además del suelo, subsuelo, el dominio marítimo y el espacio aéreo que los cubre, las naves, aeronaves peruanas cuando se desplacen por aguas o aires internacionales, sobre las que ningún Estado ejerza soberanía.*

Artículo XXI.- En el caso de las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú, éstas se rigen por la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas y los Acuerdos de Sedes respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio”⁹¹

El artículo XIX está referido a las relaciones laborales internacionales definiendo dos supuestos, el primero que comprendería a aquéllas en las que su celebración o ejecución se desarrolla en el territorio peruano o el de algún otro Estado y; el segundo supuesto que abarcaría las relaciones laborales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditadas en el Perú.

Con este criterio se estarían delimitando los supuestos de las relaciones laborales internacionales, consagrando así el principio de territorialidad y sus excepciones.

⁹¹ Ídem.

Por su parte, el artículo XX, destaca que la competencia jurisdiccional y la legislación aplicables serán determinados de acuerdo a lo establecido por los Tratados internacionales o en su defecto por los criterios que dispone la misma norma. Este artículo contiene tanto una vertiente sustantiva al determinar el criterio que llevara a la elección de la legislación aplicable, así como también contiene una vertiente adjetiva, al referirse a la competencia jurisdiccional.

Se determinan cuatro criterios que permiten la elección del juez peruano como competente para conocer los procesos laborales y siempre que estos hechos tengan lugar en el territorio peruano:

- Por el lugar del domicilio del demandado.
- Por el lugar de suscripción del contrato de trabajo,
- Por el lugar de ejecución de la relación laboral
- Por el acuerdo de las partes sometiéndose expresa o tácitamente a la jurisdicción peruana. Esto último lo establecen las partes, en el contrato de trabajo.

Entonces el juez peruano conocerá del proceso, cuando se presenten cualquiera de estos supuestos en el territorio nacional. Al mismo tiempo, se establecen los criterios para la elección de la ley aplicable por el Juez que resolverá la controversia planteada por las partes en el marco de un proceso laboral. Se precisa aplicar la ley peruana cuando algún momento relevante de la relación, sea la celebración del contrato o bien su ejecución, tiene lugar en el Perú.

Se define además la noción de territorio peruano para efectos de la aplicación de los criterios mencionados a relaciones de trabajo internacionales; teniendo en cuenta la necesidad e importancia de las relaciones de trabajo internacionales.

Creemos que estas disposiciones son parcialmente acertadas de introducirse en la legislación laboral peruana, porque si bien permiten la inclusión a nivel legislativo de criterios propios del Derecho Internacional aplicables a las relaciones de trabajo internacionales, otorgándole autonomía e independencia al Derecho Internacional Privado del Trabajo; sin embargo no se incluye el principio de la norma más favorable al trabajador. Como ya se mencionó, este principio permite combinar la aplicación de diferentes criterios, de tal manera que el aplicador del derecho pueda optar por aplicar la legislación más favorable al trabajador si es que la ley del lugar de celebración o la de ejecución resultasen menos beneficiosas. Con esto se estaría subsanando la evidente desigualdad propia de una relación laboral internacional en la que debido al desplazamiento del trabajador, la desigualdad entre los sujetos, es más evidente.

Es por ello que consideramos importante que en el Texto de la Nueva Ley General de Trabajo, se incluya una disposición referida a la aplicación de los principios generales del Derecho del Trabajo, que ya hemos desarrollado en esta investigación, a las relaciones de trabajo internacionales, ya que no le da a las partes contratantes la posibilidad de elegir la legislación de un país que le sea más beneficiosa. Podemos decir entonces que estamos ante una norma imperativa, pero que puede repercutir en un desmedro económico para el trabajador, si es que no le favorece su aplicación, teniendo en cuenta que el Perú en la actualidad no ha ratificado una serie de convenios y tratados internacionales referidos a los trabajadores migrantes, entre ellos los Convenios 97 y 143 de la OIT.

Finalmente y por las razones expuestas, opinamos que el inciso 2 del artículo XX del Anteproyecto en el texto final, debería quedar redactado de la siguiente manera:

“(…)

4. *La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales cumplidas en el Perú, cualquiera fuera el lugar de celebración del contrato de trabajo o a las relaciones laborales cumplidas en el extranjero, cuando el contrato de trabajo se hubiera celebrado en el Perú, siempre y cuando sea más favorable para el trabajador (...)*”.



CONCLUSIONES

1.- Las empresas transnacionales se constituyen como sujeto activo de la relación laboral con elementos extranjeros y actúan bajo la aplicación de leyes y jurisdicciones distintas.

2.- Una relación jurídica laboral es internacional cuando algún momento de la misma se desarrolla en más de un Estado o cuando alguno de los sujetos se vincula a más de un Estado, sea por celebrar el contrato en un país distinto al de su ejecución o bien porque los servicios son brindados en países distintos.

3.- Las relaciones jurídico laborales internacionales tienen como elemento común en su mayoría, el desplazamiento de los trabajadores de un Estado a otro, lo cual genera la aparición, entre otros, del conflicto de leyes.

4.- Se concibe al Derecho Internacional Privado del Trabajo como un conjunto de normas y principios que no se aplican al fondo del asunto, sino que tienen por finalidad dar solución a cualquier conflicto de leyes siendo su función delimitar la ley competente para resolver el caso planteado.

5.- Actualmente, en nuestro país, los conflictos de leyes y jurisdicciones son resueltos mediante la aplicación de los criterios definidos por el Derecho Internacional Privado, los cuales son aplicables a las relaciones laborales internacionales, al no existir criterios propios del Derecho del Trabajo que regulen los conflictos de normas.

6.- Entre todos los criterios existentes, resulta más acorde con el ámbito de actuación de las empresas multinacionales, la aplicación del criterio de la ley del lugar del cumplimiento de la obligación principal combinado con el principio de la norma más favorable al trabajador, cuando no sea posible

determinar con exactitud, el lugar de cumplimiento de la obligación principal.

7.- De acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, sin transgredir el orden público laboral, el cual está plasmado en las normas imperativas que conforman un ordenamiento jurídico. En el ámbito internacional ese límite lo conforman las normas que restringen la aplicación de la ley extranjera por cuanto buscan la protección de los intereses de los particulares de un Estado.

8.- Se puede afirmar que las normas de orden público internacional, están muy vinculadas con el principio protector del Derecho del Trabajo, cuya finalidad es proteger a la parte más débil de la relación de trabajo internacional, ya que condice con la naturaleza misma de este tipo de relaciones jurídicas en la existe una desigualdad natural por lo que es oportuna la aplicación de los principios del Derecho Laboral como lo es de la elección de la norma más favorable, cuando no sea posible determinar el lugar del cumplimiento de la obligación principal ni sea aplicable la ley del lugar de celebración del contrato. Este principio del Derecho laboral, es más acorde con la naturaleza jurídica de este tipo de relaciones, ya que puede darse el caso que la legislación de un Estado ofrezca mayores ventajas y beneficios al trabajador que la legislación de otro Estado, también vinculado a dicha relación.

9.- Es importante promover la ratificación por el Estado peruano, de instrumentos referidos a los trabajadores migrantes, ya que les permitiría a ellos como a sus familias un acceso a niveles mínimos de protección especialmente cuando se trata de trabajadores migrantes en situación de informalidad de tal manera que se les facilite el obtener un empleo digno, mejores condiciones de trabajo, de calidad de vida y el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales se vuelve casi imposible.

10.- Aplicar íntegramente lo dispuesto por el Código civil a una relación laboral internacional, excluyendo la aplicación de los principios que pertenecen al Derecho del Trabajo⁹², supone también excluir a los trabajadores de la aplicación de mejores beneficios y condiciones económicas, que aprovecharían tanto él como su familia y le permitirían obtener una mejor calidad de vida. En muchos casos, un trabajador migra a otro Estado por motivos laborales con su familia y, en otros casos, solo teniendo que ausentarse de esta última por períodos prolongados de tiempo. Por ello la aplicación de los principios del derecho laboral a las relaciones de trabajo internacionales, les daría la posibilidad de acceder a las legislaciones vinculadas a su contrato que les reporte mayores beneficios económicos.

11.- Resulta necesaria la conciliación de los criterios del Derecho Internacional Privado con el carácter protector del Derecho del Trabajo en favor de la definición de criterios propios del Derecho Internacional Privado del Trabajo que den solución a los conflictos de leyes en el espacio que se presenten en el marco de las relaciones de trabajo internacionales.

⁹² Se puede confrontar con lo señalado en la parte referida a los criterios de solución al conflicto de leyes en Sección II, punto 2.3 de este trabajo (página 33).

BIBLIOGRAFIA

Obras:

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María, *Derecho del Trabajo*, Universidad de Madrid, Madrid, 1991, 1044 págs.

ANTOKOLETZ, Daniel, *Derecho del Trabajo y Previsión Social*, tomo I, segunda edición, Editorial Guillermo Kraft Limitada, Buenos Aires, 1953, págs. 25 – 26.

ARÉVALO VELA, Javier, *Derecho Procesal del Trabajo, Comentarios a la Ley Procesal del Trabajo*, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L, Lima, 2007, 435 págs.

BALESTRA, Ricardo, *Manual de Derecho Internacional Privado, Parte General*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1990, 235 págs.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 29^a. Edición, Heliasta, Buenos Aires, 2006, volumen 3, pág. 376.

DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, cuarta edición, Editorial Porrúa S.A., 1981, pág. 430.

DELGADO BARRETO, César, DELGADO MENENDEZ, María Antonieta y CANDELA SÁNCHEZ, César Lincoln, *Introducción al Derecho Internacional Privado*, Tomo I, 2da edición, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, pág. 49.

DELGADO BARRETO, César, DELGADO MENENDEZ, María Antonieta y CANDELA SÁNCHEZ, César Lincoln, *Introducción al Derecho Internacional Privado*, Tomo II, 2da edición, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, pág. 49.

DE LOS HEROS PÉREZ ALBELA, Alfonso y MORALES CORRALES, Pedro, *Manual Laboral*, Editorial Economía y Finanzas S.C.R.L, Lima, s.f., pág. 2-3.

DEVEALI, Mario L., *El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias*, Volumen 1, Buenos Aires, Astrea, 1983.

ERMIDA URIARTE, Oscar; *Empresas multinacionales y derecho laboral*; Montevideo; Eds. Jurídicas; 1981, 299 págs.

FERRARI, Francisco D., *Derecho del Trabajo*, tomo I, Buenos Aires, 1968, Depalma, pág. 337.

GUZMAN LATORRE, Diego, *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Santiago de Chile, Jurídica de Chile, 1989, 656 págs.

KROTOSCHIN Ernesto; *Manual de Derecho del Trabajo*; Ediciones Depalma; Buenos Aires; Tercera edición; 1987; 356 págs.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri, *Teoría general del Derecho del Trabajo*, Sao Paulo, Editora LTR, 1999, pág. 220 – 221.

NADAL VIGNOLO, Stella Maris, *La empresa Transnacional en el Marco Laboral*, Cultura Hispánica del Instituto de Cooperación Iberoamericana, Madrid, 1983, pág. 14.

NEVES MUJICA, Javier; *Introducción al derecho laboral*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú; 2004; págs. 83 -91.

RENDON VÁSQUEZ, Jorge, *Derecho del Trabajo, Introducción*, Lima, Editorial Tarpuy S.A., 1988, 533 págs.

REYNOSO CASTILLO, Carlos; *Derecho del Trabajo e Integración Económica*; México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1994, 174 págs.

RUBIO CORREA, Marcial, *El sistema jurídico: introducción al Derecho*, Lima, PUCP, Fondo Editorial, 2007, 324 págs.

REVOREDO DE DEBAKEY, Delia (Comisión Encargada del Estudio y Revisión del Código Civil), *Código Civil Peruano VI Exposición de Motivos y Comentarios*, Parte III, Segunda edición, Delia Revoredo de Debakey, 1988, Lima, 1053 págs.

VASQUEZ VIALARD, Antonio, *Estudios del derecho del trabajo y de la seguridad social: Volumen 2, Jurídicas*, Lima, 1986.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, *Instituciones del Derecho Laboral*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2004, 574 págs.

Artículos de revista:

CORNEJO VARGAS, Carlos Alberto, "Vigencia de las normas laborales en el espacio", En: *Ius Et Veritas*, No. 19, Lima, Diciembre, 1999, págs. 202 – 219.

ELÍAS MANTERO, Fernando, "Aplicación de las leyes laborales en el ámbito espacial", En: *Actualidad Laboral Temas de Derecho Laboral*", Lima, Actualidad Laboral S.A., pág. 3-8.

ELÍAS MANTERO, Fernando, "El orden público laboral", En: *Actualidad Laboral Temas de Derecho Laboral*", Lima, Actualidad Laboral S.A., pág. 9-15.

FUENTES VILLARAN, Luis, "Sistema de Solución de los Conflictos de leyes en materia de trabajo", En: *Revista Derecho*, 1961, PUCP, Lima, págs.39-56.

MAYOR SANCHEZ, Jorge Luis, "La libre circulación de los trabajadores en la Unión Europea y su desplazamiento transnacional y temporal en el mercado de trabajo comunitario", En: *Revista Asesoría Laboral*, No.190, Año XVI, Octubre, 2006, págs.9-19.

MESINAS MONTERO, Federico, "De cómo el Juez Peruano conoce el derecho extranjero", en *Diálogo con la Jurisprudencia*, No.56, Lima, Febrero, 2006, págs. 3-6.

QUINTIN, Alfonsín, "Sistema de la Autonomía de la Voluntad", en *Derecho Internacional Privado 2 de Dr. Javier Tovar Gil, Lecturas Básicas*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1991, págs. 28-77.

COMISION DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, "Anteproyecto de la Ley General de Trabajo", en *Actualidad Laboral*, No.317, Lima, 2002, pág. 9 – 112.

Material de Tesis:

Tassano Velaochaga, Herbert; "La Subjetividad internacional de las empresas transnacionales".Tesis para optar el grado de Abogado. Programa Académico de Derecho. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. 1986. 279 págs.

Material de internet:

El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario, CASTRO CONTE, Macarena, España, Dykinson, 2008, pág. 64. Disponible en <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecapucpsp/Doc?id=10228081&ppg=64> (visitado el 31.03.2009)

Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Consideraciones en torno al artículo 1.4 del Estatuto de los trabajadores, Acerca del Sistema de Fuentes del Derecho Internacional Privado, FOTINOPOULOU BASURKO, Olga, Madrid, Julio 2004, págs. 49-59. Disponible en www.mtas.es/publica/revista/numeros/52/Esto03.pdf(visitado el 20.07.08)

Revista Memoria y Civilización, La configuración del nuevo orden internacional 1989-2005, FRANCO CARDINI, traducido por Amaia Nausia Pimoulier, Vol. 8, Florencia, 2005, pág. 51-96. Disponible en <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=24391728&lang=es&site=ehost-live>, (visitado el 21.05.08)

Empresas multinacionales y derechos humanos en derecho internacional, MARTÍN-ORTEGA, Olga, España, BOSCH EDITOR, 2008, pág. 43. Disponible en <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecapucpsp/Doc?id=10223984&ppg=44> (visitado el 31.03.2009)

Cambio de la Ley Rectora del contrato de trabajo, Revista Internacional del Trabajo, MA SABIRAN-PEREZ, 2000, disponible en www.dialnet.unirigia.es (visitado el 19.04.08)

Competencia Judicial y Ley Aplicable al contrato de trabajo con elementos extranjeros, MENENDEZ SEBASTIÁN, PAZ, 2006. Disponible en <http://books.google.com/books?id=6RpMCufJOZsC&hl=es> (visitado el 16.04.2008)

Historia del derecho civil peruano: Siglos XIX y XX, RAMOS NUÑEZ, Carlos, Lima, 2005, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, pág. 151-152. Disponible en http://books.google.com.pe/books?id=g6fOhBqJV5sC&pg=PA151&lpg=PA151&dq=decreto+supremo+del+24+de+enero+de+1929&source=web&ots=OH72Q793B9&sig=Xyz6--fAMZ7oRqjh8D2LWFemFAE&hl=es&sa=X&oi=book_result&resnum=5&ct=result#PPA152,M1 (visitado el 16.01.2006).

Apuntes de Derecho Internacional Privado, ROMERO VALENCIA, Alberto, disponible en www.tuobra.unam.mx/publicadas/050201204428.pdf (visitado el 20.04.08)

Sociedad Peruana de Ciencias Jurídicas. Disponible en www.sopecj.org.lectulab11.pdf (visitado el 13.04.08)

Trabajo, Revista de la OIT, Un nuevo convenio para millones de migrantes, entrevista a TARAN, Patrick, N° 48, Ginebra, Setiembre 2003. Disponible en <http://vlex.com/vid/nuevo-convenio-millones-migrantes-194301> (visitado el 06/07/2009).

Jurisprudencia y Plenos jurisdiccionales:

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1997, Corte Suprema, Lima 6 de junio de 1997.