

XXII CONGRESO ARGENTINO DE DERECHO INTERNACIONAL

“Argentina y su Proyección Latinoamericana”

en el Bicentenario de la Revolución de Mayo

Salta, 21, 22 y 23 de octubre de 2010

Sección Derecho Internacional Privado: “Jurisdicción y ley aplicable en materia de relaciones laborales transfronterizas y sus implicancias en la seguridad social”

Ponencia: El derecho humano al trabajo como faro en el camino hacia la integración regional

Cristina Britos¹

CONCLUSIONES:

1- Frente a la diversificación de los contratos de trabajo de carácter internacional que se acrecientan en nuestros días, el operador jurídico deberá frente al caso concreto admitir un abanico de soluciones, dado que las normas deben cooperar y complementarse para que la regulación de la relación laboral, alcance la máxima congruencia y eficacia con el sistema, a la luz del principio protectorio que consagra nuestra Constitución.

2- En este nuevo contexto en que la integración en una realidad tangible que desdibuja las fronteras estatales, el trabajador se sitúa en una situación de reconocida

¹ Adscripta de la Cátedra “A” de Derecho Internacional Privado. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la U.N.C. Argentina.

vulnerabilidad, que es necesario proteger. Frente a esto, los Estados deben asumir un rol fundamental, lo que nos induce a afirmar que es imperiosa la necesidad de promover dentro del Mercosur, la creación de un instrumento normativo común que regule las relaciones laborales.

3- Este es sin duda el principal desafío que los operadores jurídicos debemos enfrentar si pretendemos que el derecho humano al trabajo, como principal aspiración ética de nuestros pueblos, sea el faro en el camino hacia la integración regional.

FUNDAMENTOS DE LA PONENCIA

“La historia del derecho de trabajo es uno de los episodios más dramáticos, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, por lo que es la lucha por la liberación y dignificación del trabajador, lo que es tanto, como decir, la liberación y dignificación del hombre en su integridad”.

Dr. Mario de la Cueva²

Sumario: I. Introducción. II. El contrato de trabajo: diversas hipótesis. III. La jurisdicción aplicable a los contratos laborales. IV. Derecho aplicable. V. La solución de los casos desde la óptica de los operadores jurídicos. VI. La mirada desde el Mercosur. VII. Reflexiones finales.

I. Introducción

La época actual, signada por la globalización y el desarrollo del comercio internacional, junto con el avance que manifiestan las empresas multinacionales, lleva a incrementar los conflictos suscitados en torno a la migración de trabajadores. Un fenómeno que hasta hace pocas décadas era excepcional, viene adquiriendo significativa relevancia y en consecuencia los Estados deben esbozar posibles soluciones, no

² DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Ed. Porrúa S.A., México, 1988.

solamente para insertarse en la economía mundial sino a efectos de encuadrar las relaciones laborales en una normativa acorde a la progresión referida.

A nuestro entender en el tratamiento de esta temática, se torna imprescindible echar mano de la posición asumida por Jayme³ en cuanto señala que transitamos por la etapa de la Postmodernidad, obrando de faz temporal como punto de partida de todo estudio que aspire a brindar soluciones a los cuestionamientos que plantean las relaciones jurídicas privadas internacionales, de carácter laboral.

En este trabajo, pretendemos volcar nuestras reflexiones acerca de la jurisdicción y ley aplicable al contrato de trabajo transfronterizo. En toda relación laboral, el trabajador es generalmente la parte más débil, y en este nuevo contexto que desdibuja las fronteras estatales, se sitúa en una situación de reconocida vulnerabilidad, que es necesario proteger.

De este modo, no es azaroso que los Estados asuman un rol fundamental en los contratos que giran en torno a los vínculos laborales, cuyo crecimiento se avizora a un ritmo vertiginoso.

A esta realidad que resulta innegable, debe sumarse la facilidad que existe en el campo de las comunicaciones y la dinámica de los desplazamientos de los trabajadores, principalmente en los procesos de integración.

En este ámbito, nuestro país – al formar parte del Mercosur – se ha involucrado en políticas comunes con los estados que conforman el bloque. Surge así la necesidad de examinar la viabilidad de un instrumento normativo común para regular esta temática.

La idea de penetrar en esta área se explica por si misma ante la construcción de un espacio integrado que requiere solidez y seguridad frente a lo cual, se impone el desafío de flexibilizar y replantear continuamente la aplicación de las diversas fuentes con el propósito de brindar soluciones a los conflictos laborales actuales y potenciales.

II- Contrato de Trabajo: diversas hipótesis

En el desarrollo del presente deberemos tener en cuenta las siguientes hipótesis:

³ Este análisis posmoderno es llevado a cabo por el Prof. Dr. Erik Jayme, quien en su brillante curso de la Haya expuso su teoría de los reflejos de la postmodernidad en el derecho. Véase aut. cit., “Identité culturelle et intégration: Le droit internationale privé postmoderne – Cours général de droit international privé 1995” en: *Recueil des Cours de l’Académie de Droit International de la Haye*, 1995, II, p. 33 y sgtes.

*la contratación de trabajadores en el extranjero, que van a desempeñar sus tareas en nuestro país,

* la transferencia de trabajadores desde el extranjero a la Argentina,

* la prestación simultánea de servicios para empresas vinculadas, cuando uno de los lugares donde se ejecuta el contrato es nuestro país.

Para calificar a una relación como amparada por el régimen de trabajo dependiente, son los hechos tal como sucedieron, por aplicación del principio de primacía de la realidad, los que prevalecen sobre cualquier pacto que se haya realizado entre las partes.

III- La Jurisdicción aplicable a los contratos laborales

Frente a un contrato en materia de una relación laboral transfronteriza, será necesario que el juez argentino se cuestione en primer lugar acerca de su competencia para entender en dicho conflicto.

Conforme el derecho procesal laboral de carácter interno, la competencia dependerá de la elección del trabajador entre: 1) el juez del lugar del trabajo; 2) el del lugar de celebración del contrato; 3) el del domicilio del demandado⁴.

Consecuentemente, siguiendo a Boggiano “el trabajador, aun en un contrato internacional puede invocar ante los tribunales argentinos el art. 24 de la ley 18.345, que confiere opción al actor, no al trabajador, a iniciar la demanda ante los jueces del lugar de trabajo, de la celebración del contrato o del domicilio del demandado. Así pues, el trabajador podría verse demandado en el lugar del trabajo, en su domicilio o en el lugar de celebración del contrato. No necesariamente el actor es el trabajador. La opción favorece al actor”⁵.

En este sentido, si bien estas normas son internas, por analogía se aplican a los casos de jurisdicción internacional⁶.

⁴ Conforme la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo N° 18.345, en su art. 24 que reza “Competencia territorial. En las causas entre trabajadores y empleadores será competente, a elección del demandante, el juez del lugar del trabajo, el del lugar de celebración del contrato, o el del domicilio del demandado.

El que no tuviere domicilio fijo, podrá ser demandado en el lugar en que se encuentre o en el de su última residencia.

En las causas incoadas por asociaciones profesionales por cobro de aportes, contribuciones o cuotas, será competente el juez del domicilio del demandado”.

⁵ BOGGIANO, ANTONIO, “Contrato internacional de trabajo”, La Ley, 1987-C, 773.

⁶ Sobre este punto se puede consultar BOGGIANO, ANTONIO, “Derecho internacional privado”, T. I, pág. 253.

Asimismo, es necesario analizar la posibilidad de que las partes prevean una prórroga de jurisdicción, en los términos del art. 1 del Cód. Procesal de la Nación.

Esto nos lleva a reflexionar acerca de si la prórroga de jurisdicción tendería a beneficiar al empleador, o si de admitirse podría verse favorecido el trabajador, que conocerá desde el comienzo del contrato, cuál será el tribunal competente para dirimir un posible conflicto. Es así, que siempre habrá que estar a las circunstancias particulares del contrato, si bien la jurisprudencia argentina se ha inclinado por considerar válida la prórroga de jurisdicción contemplada en un contrato laboral⁷.

Coincidimos con el pensamiento del Dr. Boggiano, que entiende que la prórroga no puede ser admitida de modo absoluto, si existen razones jurídicas que puedan tornarla ineficaz en el caso concreto, o si se demostrara su carácter lesivo para el trabajador. De esta suerte, y en consonancia con su propia naturaleza, “la razonabilidad de la cláusula de prórroga de jurisdicción debe examinarse a la luz de la más o menos intensa multinacionalidad del caso”⁸.

IV- Derecho Aplicable

Cuando el tribunal argentino se ha declarado competente para analizar el contrato laboral, es necesario entrar en el análisis de la ley aplicable.

En primer lugar, cabe reflexionar en torno al papel que adquiere la autonomía de la voluntad, con relación a la elección del derecho aplicable.

La jurisprudencia argentina admite, en nuestra opinión, la posibilidad de que las partes elijan la ley aplicable al contrato internacional de trabajo.

Sin embargo, consideramos que se ha aceptado con ciertos límites de protección, que surgen de la propia normativa interna de los Estados que rigen en forma obligatoria las relaciones laborales.

Así se ha sostenido que “las partes pueden someter convencionalmente la vinculación a un derecho determinado, siempre que el acuerdo resulte más favorable al

⁷ Así lo considero la jurisprudencia, ya en el año 1996, en el caso “Antoñanzas, Eduardo L. c. Duperial S. A.”, resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, alegando que “un trabajador contratado en Buenos Aires para trabajar en Brasil, puede pactar la competencia argentina para resolver los posibles conflictos laborales e incluso establecer que las condiciones de trabajo se regirán por la ley nacional si fuese más favorable que la extranjera, respetando las disposiciones públicas extranjeras inderogables, tesis que coordina territorialidad y principio de favorabilidad” (del voto del Dr. Capón Filas), DT 1997-A, 74.

⁸ Conf. BOGGIANO, ANTONIO, art. cit. nota 5, pág. 2.

trabajador, condición ésta que no puede pasarse por alto pues el principio protectorio del derecho del trabajo tiene validez internacional”⁹.

En este mismo sentido, seguimos la línea asumida por Ciuro Caldani¹⁰ al afirmar que “mientras subsista el derecho del trabajo para proteger al trabajador no se puede sostener la autonomía de las partes para elegir el derecho aplicable, sino en el marco estricto de su favorecimiento”.

En el caso en que las partes no hayan hecho uso de la autonomía de la voluntad, cuando el contrato haya sido celebrado en Argentina o fuera de ella, todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes se rigen por la ley argentina, conforme el art. 3 de la ley de Contrato de Trabajo¹¹, en la medida en que el contrato se ejecute en nuestro país. Esto se da así, con independencia del lugar de celebración del contrato o la nacionalidad que posean las partes.

El art. 3 de la ley 20.744 sienta el principio de territorialidad, en concordancia con lo establecido en el art. 1209¹² y concordantes del Código Civil, en el art. 34 del Tratado de Montevideo de 1889 y en el art. 38 de 1940.

Conforme la doctrina de la CSJN, el art. 3 tiene como fundamento la protección del trabajador y el cumplimiento de las políticas públicas del lugar de ejecución del trabajo, que hacen a los intereses generales de orden social y económico¹³.

Por otro lado, el art. 3 no contempla los contratos con ejecución en el extranjero, por lo que sería aplicable en forma subsidiaria el art. 1209 del Cód. Civil, del cual se desprende que se rigen por la ley del país en el cual el contrato debe ser cumplido.

Es así que la jurisprudencia, ha sostenido que “el derecho internacional privado es un ordenamiento destinado a encauzar los conflictos internacionales de normativas aplicables, y el art. 3 de la L.C.T. instituye el lugar de ejecución como punto de

⁹ Del voto del Dr. Guibourg en autos “Adano, Juan O. c. Dresser Atlas Argentina, S. A.”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, publicado en DT 1983-A, 391.

¹⁰ Al respecto ver MIGUEL A., CIURO CALDANI, “El Derecho Internacional Privado y su complejidad pura”, en Notas de una exposición en el Doctorado en Derecho Internacional Privado de la Universidad Notarial Argentina que se dictaba en la Prov. de Córdoba, pág. 52 en <http://www.cartapacio.edu.ar/ojs/index.php/iyd/article/viewFile/75/68> (15/09/10).

¹¹ Conf. Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, que en su art. 3° — “Ley aplicable. Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio”. Al respecto se puede ver López Justo y otros, “Ley de Contrato de Trabajo comentada”, 1 ed., T. I., pág. 40.

¹² En este sentido, el art. 1209 del Cód. Civil afirma: “Los contratos celebrados en la República para tener su cumplimiento fuera de ella, serán juzgados, en cuanto a su validez, su naturaleza y obligaciones, por las leyes y usos del país en que debieron ser cumplidos, sean los contratantes nacionales o extranjeros”.

¹³ Conf. CSJN, “Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privado y otro c. Total Austral S. A. y otro”, Fallos 325:586, publicado en DT 2002-B, 1408, con nota de Carlos Pose y en la ley on line AR/JUR/2465/2002.

secuestro que determina el diseño jurídico que ha de regir la relación, y si bien el mencionado dispositivo no prevé expresamente supuestos como el presente (celebración en nuestro país y cumplimiento en territorio extranjero), las normas comunes de solución de concurrencia legal atribuyen primacía al principio “loci executionis” que establece la preferencia a favor del ordenamiento del lugar donde se efectivizó la prestación”. En el caso bajo análisis, se determinó que si “el actor en su demanda alegó con claridad que fue contratado en el país, y que luego fue derivado a un país extranjero, basando su presentación en normas de derecho nacional pero sin invocar fundamentos fácticos ni jurídicos tendientes a desplazar el principio precitado ni a demostrar alguna violación al orden público internacional. Ello conduce a la aplicación del precepto del art. 3 de la L.C.T., que desde la modificación introducida por la reforma de la ley 21.297, que eliminó lo que expresamente se preveía al respecto, impide entrar a analizar cuál es el régimen más favorable para el demandante como parámetro para solucionar este tipo de conflictos”¹⁴.

Por otro lado, debemos indagar la ley aplicable en el caso de los contratos con prestación simultánea de servicios para empresas vinculadas¹⁵, cuando uno de los lugares donde se ejecuta es nuestro país.

Entre las posiciones salientes, una línea jurisprudencial se ha inclinado por sostener que “si un contrato de trabajo fue celebrado en el país, ejecutado en dos de sus terceras partes en su territorio, su celebración se realizó bajo el marco jurídico argentino que pasó a integrar el contrato, sin que mediara voluntad y menos acuerdo de su posterior modificación, corresponde aplicar el derecho argentino por ser el correspondiente al lugar de celebración y al principal lugar de ejecución (arts. 1209 y 1210, Cód. Civil)”¹⁶.

Otra postura consiste en dar relevancia al lugar donde se produjo la extinción del contrato de trabajo. Así, el Dr. Vázquez Vialard ha expuesto que si “la relación se resolvió mientras la misma se ejecutaba en la República de Túnez, por lo que

¹⁴ Así lo ha sostenido la CNTrab., Sala X, 17/07/2007, en autos “Coelho Germán Luis c. Enviro Control AR. SRL. y otros s/ despido”, y ya lo había resuelto el mismo tribunal en los autos “Díaz Jorge c. Altamiranda Nelson y Asociados S.A. s/ley 22.250”, de fecha 26/06/98.

¹⁵ El caso se corresponde con la situación que se plantea cuando el empleado es contratado para desempeñarse con un cierto carácter de permanencia en un país distinto de aquel en que fue contratado, o cuando habiendo desarrollado tareas en uno es trasladado de común acuerdo a otra nación. Al respecto se puede ver: FERME, E. L., “Derecho Internacional Privado del Trabajo”, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, de VAZQUEZ VIALARD, T. II, pág. 896 y sigtes., en que se alude a las diversas situaciones que pueden plantearse, trabajos que simultáneamente se realizan en varios países.

¹⁶ Del voto del Dr. Santa María en autos “Adano, Juan O. c. Dresser Atlas Argentina, S. A.”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, publicado en DT 1983-A, 391.

corresponde que la situación planteada como consecuencia del distracto se regule conforme a la normativa imperante en ese país”¹⁷.

En este mismo sentido, se determinó que correspondía aplicar la legislación nacional cuando la desvinculación o el despido había operado al momento en que el actor se encontraba cumpliendo funciones en nuestro país, lo que aparece como lo que Goldschmidt llama el momento "crítico" de la controversia¹⁸.

Consideramos, que esto nos conduce a reflexionar acerca de que las normas deben cooperar y complementarse para que la regulación de la situación jurídica laboral en el caso concreto, alcance la máxima congruencia y eficacia con el sistema.

V- La solución de los casos desde la óptica de los operadores jurídicos

Frente a la diversificación de los contratos de trabajo de carácter internacional que se acrecientan en nuestros días, el operador jurídico deberá frente al caso concreto admitir un abanico de soluciones, que sean normativamente flexibles.

En este sentido, y una vez que el tribunal se ha declarado competente, debemos tener presente que en las relaciones de trabajo, lo que debe ser analizado para dilucidar los conflictos son los hechos tal como sucedieron, y que prevalecen sobre cualquier acuerdo de partes, por aplicación del principio de la primacía de la realidad.

Frente a esto, la autonomía de la voluntad en su faz conflictual y material¹⁹ serán caminos idóneos que tiendan a proteger al trabajo como derecho humano, por sobre su faz patrimonial.

¹⁷ Del voto del Dr. Vázquez Vialard en los autos citados en la nota 14. Además, señala que en el caso “se opera una novación objetiva en la relación contractual, que no sólo se expresa a través de los importantes cambios en los recíprocos débitos de las partes (en especial, lugar de prestación), sino también en la ley aplicable a la relación que lo es la del lugar de la ejecución del contrato (arts. 1209 y 1210, Cód. Civil). Por supuesto, las partes, en la medida en que ello resulte más beneficioso para el trabajador (está descontado el fraude) pueden pactar la aplicación de la norma vigente en otro país o una especial creada ad-hoc”.

¹⁸ GOLDSCHMIDT, “Derecho Internacional Privado”, Ed. Depalma, pág. 116, citado en los autos “Corning, Rodrigo H. c. United Press Internacional y otro”, resueltos por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 13/09/2002, TySS 2003, 510 y en la Ley online AR/JUR/6873/2002.

¹⁹ Se siguen los conceptos esbozados por SANCHEZ LORENZO, SIXTO / FERNANDEZ ROZAS, JOSE C., en “Derecho Internacional Privado”, 5 Ed., España, Ed. Civitas, 2009, pág. 488 y sgtes. Manifiestan que “se habla de autonomía material de los contratantes para significar su facultad de establecer en un contrato los pactos, condiciones o cláusulas que tengan por conveniente...”, y aluden a la expresión autonomía conflictual “para definir la posibilidad que tienen las partes contratantes de elegir la ley rectora del contrato que va a determinar la validez, alcance y efectos de todos y cada uno de los pactos suscritos por las partes contratantes en virtud de su autonomía material...”, que “...únicamente faculta a las partes a elegir como ley aplicable del contrato, la ley de un estado”.

Sin embargo, no debemos perder de vista el carácter tuitivo que identifica al derecho del trabajo en nuestro país, cuya base fundacional es el principio protectorio que consagra la Constitución en su art. 14bis.

Ahora bien, a nuestro juicio para que sea posible una cooperación eficaz entre los Estados, imprescindible para que puedan cumplir su tarea de construcción social, el DIPr debe resolver los casos buscando puntos de equilibrio entre los diversos sistemas jurídicos laborales, sistemas donde a veces las diferencias no sólo son técnicas sino también ideológicas.

Siguiendo a Dreyzin, se puede afirmar que “a través de un proceso de adaptación puede lograrse una solución coherente y en eso tiene que ver la labor del juez que tiene a su cargo la tarea de interpretar buscando la solución “justa” bajo una óptica teleológica, materialmente orientada y con miras a la decisión en el caso concreto, bajo la perspectiva del postmodernismo aplicado al DIPr formulado magistralmente por Jayme”²⁰.

Por ello, consideramos que desde una visión amplia de la temática abordada y a partir del establecimiento de límites claros que protejan a la parte más débil del contrato, será posible el tan anhelado desafío de alcanzar la justicia material, a través del dictado de una sentencia “sensata”²¹.

VI- La mirada desde el Mercosur

Coincidimos con el Dr. Jaime Lavados²², que expresa que "entre las muchas paradojas del mundo actual está la reiterada pregunta de algunos latinoamericanos: ¿para qué integrarnos? en verdad la verdadera cuestión es ¿por qué no integrarnos? cuando nos une la historia, la lengua, y sobre todo un futuro más pleno si lo enfrentamos juntos".

Frente a esto, se impone el desafío de centrarnos en los sistemas que hoy adoptan los países integrantes del Mercosur, del cual nuestro país es parte, con relación al contrato de trabajo.

²⁰ DREYZIN DE KLOR, ADRIANA, “Los instrumentos de cooperación jurisdiccional del Mercosur ¿útiles a la asistencia?”, Revista de Derecho Privado y Comunitario, 2009- 3, pág. 607.

²¹ Conf. JUENGER, FRIEDRICH K., “Derecho Internacional Privado y Justicia Material”, México DF, Porrúa/Universidad Iberoamericana, 2006, quien afirma que “los esfuerzos conscientes de los jueces por decidir casos multistatales aplicando normas que, en su opinión, son de una calidad superior, deberían asegurar más decisiones sensatas que las que cualquier otra doctrina pudiera producir...”, pág. 217 y ss.

²² Así lo expresó el Dr. Jaime Lavados (ex-Embajador Representante Permanente de Chile ante la UNESCO)

Dado que “...que las legislaciones laborales vigentes importan fundamentalmente porque expresan el modo como es tratado el trabajo en cada uno de los países de la región...”²³, será imprescindible partir de dichas normas para analizar cada caso que llegué a los tribunales estatales. Dicha normativa, será también el punto de partida para desentrañar aquellos principios comunes, que ofrecerán de base para una futura regulación.

Dentro del ámbito mercosureño, se ha suscripto la Declaración Socio Laboral²⁴, que establece estándares laborales mínimos. En este orden de ideas, “los principios contenidos en la Declaración hablan de un verdadero compromiso de gobierno conjunto entre los países que aspira a establecer un nuevo equilibrio en las relaciones laborales de la región...”²⁵.

Sin embargo, consideramos que el derecho humano al trabajo debe concebirse como la principal aspiración ética de nuestros pueblos, por lo que surge evidente la necesidad de promover dentro del Mercosur la adopción de un protocolo que regule las relaciones laborales, en su ámbito transfronterizo.

VII- Reflexiones Finales

El interrogante que nos planteamos en este trabajo, y sobre el que hemos pretendimos reflexionar, se centra en un tema de reconocida relevancia como la que revisten los conflictos laborales transfronterizos.

En este nuevo contexto, en que la integración es una realidad tangible que desdibuja las fronteras estatales, el trabajador se sitúa en una situación de reconocida vulnerabilidad, que es necesario proteger.

Frente a esto, los Estados deben asumir un rol fundamental, lo que nos induce a afirmar que es necesaria la creación de un instrumento normativo común, dentro del ámbito mercosureño que regule las relaciones laborales.

²³ Así lo destaca el prestigioso internacionalista CAPON FILAS, RODOLFO, “Armonización de la legislación laboral en los países del Mercosur” en *El Mercosur, aspectos institucionales y económicos*, Ed. Platense, 1993, pág. 126.

²⁴ La Declaración surgió de la XV Reunión del Consejo del Mercado Común, celebrada los días 9 y 10 de diciembre de 1998 en Río de Janeiro.

²⁵ CORRES, GERARDO, “La declaración sociolaboral del Mercosur: Un instrumento para el desarrollo social”, DT 2001-A, 962, en <http://www.laleyonline.com.ar/maf/app/document?rs=&vr=&src=search&docguid=i43C870E30D2F11D7A300000102D1FDE9&spos=&epos=1&td=&bctocguid=&bchistory=&ststate=&linktype=ref&page=0&snippets=true&sguid=ia744900c0000012b3bd999127caabaad&crumb-action=append&context=5> (17/09/10)

Además, este breve recorrido que hemos efectuado por la problemática planteada, a partir de la doctrina y la jurisprudencia que se aplican en nuestro país, nos conduce a reflexionar acerca de que las normas deben cooperar y complementarse para que la regulación de la situación jurídica laboral en el caso concreto, alcance la máxima congruencia y eficacia con el sistema, a la luz del principio protectorio que consagra nuestra Constitución.

Este es sin duda el principal desafío que los operadores jurídicos debemos enfrentar si pretendemos que el derecho humano al trabajo, como principal aspiración ética de nuestros pueblos, sea el faro en el camino hacia la integración regional.