

DAJ-AE-214-12
21 de diciembre del 2012

Señora

Licenciada Carmen Capuano Fonseca.

Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información del Empleo.

Secretaria Técnica.

Presente

Estimada señora:

Nos referimos a su consulta recibida en fecha 21 de diciembre del año 2011, donde se nos solicita criterio relacionado sobre si es competencia del S.I.O.I.E., recibir solicitudes de empresas para la contratación de nacionales en el extranjero, para lo cual le indicamos.

El artículo 14 del Código de Trabajo establece lo siguiente, en lo que nos interesa:

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

Se exceptúan:

a) Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas personas o empresas;

b) Las empresas que en la actualidad trabajen en el país en virtud de contratos o concesiones del Estado, en cuanto resulten indudablemente afectados los derechos adquiridos que emanen del texto de los mismos; pero el solo hecho de la prórroga de tales contratos o concesiones, o su novación, deja a los interesados sometidos a todas las cláusulas de este

*Código y de sus Reglamentos aun cuando se haga constancia escrita en contrario; y
, c) ...”*

Esta disposición debemos verla en concordancia con la norma general establecida en el artículo 23 del Código Civil:

“Las leyes de la república concernientes al estado y capacidad de las personas obligan a los costarricenses para todo acto jurídico o contrato que deba tener su ejecución en Costa Rica, cualquiera que sea el país donde se ejecute o celebre el contrato; y obligan también a los extranjeros, respecto de los actos que se ejecuten o de los contratos que se celebren y que hayan de ejecutarse en Costa Rica.”

De acuerdo con las normas transcritas, y aplicadas al tema de consulta, cualquier contrato que se celebre en el exterior, pero cuya ejecución deba celebrarse en Costa Rica, deberá ajustarse a las leyes nacionales, esto obedece también a aquél principio de derecho relacionado con la territorialidad, que aplica para los contratos ejecutados en territorio de un Estado, o sea, que se aplica la ley del territorio donde se ejecuta el contrato.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número 00294-98 de las 9:30 horas del 04 de diciembre de 1998, se refirió al Principio de Territorialidad de la siguiente manera:

“LA JURISPRUDENCIA COSTARRICENSE. *La jurisprudencia costarricense ha sido constante y uniforme en sostener el principio de QUE LA LEY DEL LUGAR RIGE EL ACTO. El Tribunal Superior de Trabajo en sentencia N° 1659 de las 9:45 horas del 20 de junio de 1972, que fue confirmada por la Sala de Casación en la sentencia número 141 del 13 de diciembre de 1972, expuso: □ Considerando II. Dispone el Código de Trabajo vigente, artículo 14, □ que la legislación laboral es de orden público y por lo mismo, a sus disposiciones deben sujetarse todas las empresas, explotaciones y establecimiento existentes o que en un futuro se establezcan en el País, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni nacionalidades. □ Este principio de la territorialidad que consagra nuestra legislación es una de las características de las normas laborales, razón por la cual está incorporado en casi todas las legislaciones; así por ejemplo, Ya con más elaboración la Sala de Casación en la sentencia número 105 de las 15:05 horas del 5 de septiembre de 1975, expuso: □ Considerando I. Como principio general puede decirse que las leyes son obligatorias y surten efectos en todo el territorio costarricense (artículo 1 del Código*

Civil), que la legislación de trabajo es territorial, y que como consecuencia de ello, se aplica la ley del Estado dentro del cual se presta el servicio (Código de Bustamante, artículo 198, Mario de la Cueva, Derecho Mejicano T. I págs. 399 y 400; Ernesto Krotoschin, Instituciones de Derecho de Trabajo, citado por Mario de la Cueva, en la página 400 de su citada obra: Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Volumen II, N° 549, página 290). Por consiguiente, al hacer la aplicación de las normas laborales se deben tomar en cuenta, únicamente los hechos realizados u ocurridos dentro del país, y no los acaecidos fuera, puesto que la aplicación de la ley consiste en sumir un caso concreto bajo la norma de derecho a fin de determinar si la hipótesis de la ley se realiza en el supuesto de hecho...”

El Decreto N° 34936- MTSS del 14 de noviembre del 2008, dice:

“Artículo 15.—Funciones de la secretaria técnica: La Secretaría Técnica tendrá entre sus funciones principales, las siguientes:

- a) Proponer al Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, para su aprobación, las directrices que regirán los Servicios de Empleo públicos y privados a nivel nacional.
- b) Elevar ante el Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, recomendaciones técnicas en materia de empleo para su conocimiento y aprobación según corresponda.
- c) Elevar ante el Consejo de Intermediación de empleo las propuestas de mejora para la orientación, articulación y evaluación de procesos asociados a la ejecución del Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo.
- d) Proponer programas de orientación laboral y ocupacional que permitan un reconocimiento adecuado de las capacidades laborales de las personas y una ubicación laboral que aproveche y potencie dichas capacidades, acorde con los requerimientos del mercado.

e) Establecer mecanismos de coordinación para lograr que los programas de capacitación y formación lleguen a las personas que operaran a través del Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo y a los diferentes usuarios(as), para mejorar sus competencias laborales.

f) Coordinar la realización de estudios prospectivos de empleo para conocer la dinámica del mercado de trabajo, que permitan un conocimiento actualizado de este y proponer políticas de empleo y formación.

g) Promover la articulación de las necesidades de recurso humano del mercado laboral con la capacitación y formación técnico profesional, con especial atención de los sectores de población sin acceso o con una participación limitada en el empleo.

h) Propiciar acciones tendientes a fortalecer la participación de las oficinas institucionales o unidades sub regionales de servicios de intermediación, en la promoción de empleo de calidad y en la inserción laboral de las personas, en especial de las mujeres y los hombres con dificultades de acceso o con una participación limitada.

i) Promover la conformación de comisiones de trabajo, con el fin de atender asuntos o situaciones específicas derivadas o para el cumplimiento de metas.

j) Evaluar el funcionamiento del Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo.

k) Facilitar los medios que permitan la capacitación a las instituciones, organismos y sectores involucrados en el Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo.

l) Definir, analizar y elevar ante el Consejo Nacional de Intermediación los protocolos de comunicación necesarios entre las instituciones, órganos y sectores participantes del Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo.

m) Definir los parámetros de inclusión y exclusión de registros del Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo

Además de lo anterior, es necesario mencionar que el numeral 41 del Código de trabajo, en el párrafo primero establece: “ *Queda absolutamente prohibido celebrar contratos con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios o ejecución de obras en el exterior, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*”...

De la norma anteriormente mencionada, cabe indicar que es el Ministerio de trabajo quien otorga este tipo de permisos para trabajar en el exterior, y podríamos pensar que la Dirección Nacional de Empleo es el departamento encargado de este Ministerio para otorgar tales permisos, sin embargo esto no significa que dentro de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo esta facultades hayan sido otorgadas a tal dependencia, de hecho existe una carencia de este tema en dicha legislación, pero lo que si podríamos afirmar es que tal norma no ha sido aplicada por mucho tiempo, y ha caído en l que conocemos como Ley en desuso.

Por lo anteriormente mencionado, consideramos que la Secretaría Técnica el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información del Empleo, no es el órgano encargado de otorgar este tipo de permisos.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Geohanna Castro Hernández.
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirección

GCH/lsr
Ampo