

Empleo y trabajadores migrantes



La realidad del mercado laboral actual y las necesidades de las empresas de expandir sus operaciones o de distribuirlas en diferentes sedes, muchas veces fuera del país, requiere que las multinacionales busquen mecanismos idóneos para que sus sedes, o filiales, se rijan por los mismos valores, procedimientos y normas que haya dispuesto la casa matriz.

Dicha necesidad ha generado que las empresas trasladen trabajadores de una sede a otra y, por lo tanto, en algunas ocasiones de un país a otro, de manera que se logre una homogenización de procesos y que, en todas las sedes, rijan los mismos procedimientos y normas.

Precisamente, esta circunstancia ha generado el surgimiento de trabajadores migrantes quienes, a

partir de su conocimiento y experiencia dentro de la empresa, pueden colaborar a transmitir y aplicar el conocimiento adquirido, según el giro de la compañía, en las diferentes sedes.

Sedeberevisar el tema de los trabajadores migrantes, en aras de determinar el correcto tratamiento legal de esta relación laboral.

Además, en algunas ocasiones, el trabajador debe ser trasladado a diferentes sedes de forma permanente y, en otros casos, existen asignaciones temporales en diferentes países en este escenario, se debe partir del hecho de que la legislación laboral costarricense no regula de forma clara este tema.

Territorialidad. Para determinar el correcto tratamiento de estas relaciones laborales, debe partirse del principio de territorialidad que rige en el derecho de trabajo.

Este principio fija la normativa que resulta aplicable en la relación laboral, así como, al momento de surgir algún conflicto.

Sin embargo, el principio de te-

rritorialidad no resuelve del todo el problema que surge en las relaciones laborales en las cuales convergen varios elementos de internacionalidad.

Tal es el ejemplo de un panameño contratado por una empresa estadounidense para ejecutar sus servicios en Costa Rica o, más complicado aún, para ejecutar sus servicios de forma temporal en diferentes países de América Central.

A partir de lo anterior, ante conflictos laborales o terminación del contrato de trabajo, deberá considerarse no solo el principio de territorialidad, sino también contemplarse el lugar de ejecución de la relación laboral o, al menos, de la última porción de la relación.

Cuando se habla de trabajadores migrantes, y ante la ausencia de normas claras o convenios internacionales que regulen estas contrataciones, es importante analizar el hecho que genera la relación laboral y la forma en que la misma fue pactada, en aras de verificar cuáles es la normativa laboral aplicable en cada caso.

De igual forma, debe tomarse en cuenta que cada país cuenta con sus regímenes de seguridad social y tributarios ante los cuales se deben considerar las obligaciones.

Reforma a la normativa. Sin lugar a dudas, el mercado laboral sin fronteras que existe actualmente requiere una reforma a la normativa laboral vigente que, en este momento, resulta omisa en cuanto a la regulación de estas formas de contratación, y que no aclara cómo se deben manejar las obligaciones obrero-patronales frente a la seguridad social y otras autoridades administrativas.

Tampoco resuelve claramente el tema de las normas que resulten aplicables a las relaciones de los trabajadores migrantes.

Ante esta ausencia de normativa, es importante realizar un diagnóstico de las relaciones laborales con trabajadores migrantes, en aras de contar con un criterio legal especializado que permita determinar el correcto tratamiento laboral de esta relación.