

IGUALDAD LABORAL ENTRE TRABAJADOR INMIGRANTE Y TELETRABAJADOR TRANSNACIONAL

Francisco de Assis Barbosa Junior*

La situación del teletrabajador transnacional es cercana a la del trabajador inmigrante, aunque aún reside en su país de origen. Esto se da en vista de la principal característica de su obra, la de que la misma produzca resultados fuera del país de su realización. En este caso, el producto del trabajo toma forma de manera efectiva en la ubicación de la sede del contratista, al igual que la de un trabajador inmigrante tradicional. Por tanto, las situaciones de ese teletrabajador y el trabajador inmigrante son, en la práctica, casi equivalentes.

Cabe señalar que, si la situación de los trabajadores inmigrantes, legalizados o no, es preocupante cuando desarrollan actividades consideradas tradicionales, la situación de los teletrabajadores transnacionales en esta categoría naturalmente aparece aún más digna de atención, ya que esto, por razones legales puede estar exento de cualquier protección laboral, ya sea en su país de ciudadanía, o en el país donde trabaja físicamente (si esto es diferente a su ciudadanía), o en el país donde se encuentra la empresa a la que presta sus servicios .

Siguiendo la línea argumental anterior, el teletrabajador transnacional se presenta como un verdadero trabajador inmigrante por medios telemáticos, formando parte de un proceso migratorio electrónico, que no tiene algunas características clásicas del proceso tradicional, como la necesidad de cambiar el país de residencia (y todos los problemas que le son inherentes, como los relacionados con la adaptación a una nueva cultura y la discriminación en el país receptor), sin embargo, también conlleva una acción estatal para proteger su dignidad, ya sea en el caso del trabajo desarrollado legalmente o de manera ilegal.

En la forma ya decidida por la CIDH, los Estados deben respetar y garantizar los derechos humanos de todos los trabajadores. Entonces, este tratamiento isonômico no

*Juez Laboral en Brasil. Catedrático de UNIFACISA. Maestría en Historia. Doctor en Derecho por la Universidad de Minho-PT.



depende de si eres nacional o extranjero, si eres un trabajador legal o no, si eres un teletrabajador transnacional o no.

Una de las formas en que se logra la garantía del respeto a la dignidad del teletrabajador transnacional es reconociendo la situación ahora defendida análoga a la de un inmigrante, aplicando las mismas normas laborales que ésta, ya que aquí tenemos situaciones similares, que dan lugar a un tratamiento isonómico. Cabe señalar que, si los trabajadores inmigrantes merecen el mismo trato laboral que los nacionales, cuando se defiende la equivalencia con los teletrabajadores, tendrán el mismo nivel de protección que los trabajadores locales.

El tema de la Seguridad Social mereció la atención de países como Brasil y Portugal con respecto a los trabajadores inmigrantes, con la creación de normas que buscan otorgarles derechos de los que estarían exentos en ausencia de una legislación internacional específica, en particular porque contribuyen parte de su vida laboral a el sistema de seguridad de un país (principalmente en el lugar de su nacimiento) y se va a otro (al que emigró).

En este caso, la imposibilidad de gozar de estos derechos de seguro, como la jubilación en la vejez, aunque haya trabajado durante toda su vida “útil”, dañaría la dignidad del trabajador, ya que solo analizaría el lugar donde efectivamente trabajó el trabajador en detrimento del propio trabajador. el hecho de haber trabajado, es decir, el trabajo desarrollado sería olvidado, negándose efectos de seguro por el simple hecho de haber sido desarrollado en más de un país, en una mancha frontal a los preceptos de isonomía y protección garantizada en artículos como el 1º, 7º. y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El teletrabajador transnacional, al ser una especie de inmigrante, está a la altura de los mismos derechos que éste, ya sea en el ámbito asegurador o laboral. Las opiniones contrarias también enfrentarían preceptos como los mencionados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Por otro lado, la isonomía ahora defendida ayudaría a prevenir la ocurrencia del dumping social, ya que evitaría, por ejemplo, la discrepancia salarial entre los teletrabajadores locales y transnacionales, quitando las ventajas de la existencia misma de ese tipo de dumping.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea decidió que la iniciativa de los países para



evitar este tipo de dumping era acertada, sin embargo, se equivocó en la forma en que actuó Luxemburgo, que, con las restricciones impuestas, acabó vulnerando derechos costosos para trabajadores como libertad de circulación de trabajadores.

En la decisión en cuestión, la propia Corte mencionó una forma alternativa más efectiva de evitar el dumping social sin, por otra parte, empañar otros derechos laborales.

“Ahora bien, la obligación impuesta a una empresa proveedora de servicios de informar a las autoridades locales con anticipación de la presencia de uno o más trabajadores desplazados, la duración prevista de esa presencia y la prestación o prestación de servicios que justifiquen el desplazamiento constituiría una medida tan eficaz y menos restrictivo que el requisito en cuestión. Sería capaz de permitir que las autoridades supervisen el cumplimiento de la normativa social luxemburguesa durante el desplazamiento teniendo en cuenta las obligaciones a las que ya está sujeta la empresa en virtud de las normas de derecho social aplicables en el Estado miembro de origen. (...) En efecto, la obligación impuesta a una empresa proveedora de servicios de comunicar a las autoridades locales las indicaciones de que los trabajadores en cuestión están al día, es decir, en términos de residencia, permiso de trabajo y cobertura social, en el Estado miembro donde la empresa los emplea, otorgaría a dichas autoridades, de forma menos restrictiva y tan eficaz como los requisitos en cuestión, garantías sobre la regularidad de la situación de estos trabajadores y el hecho de que desarrollan su actividad principal en el Estado miembro. Miembro donde está establecida la empresa proveedora de servicios. Contrastados con la información facilitada por la sociedad sobre el período de desplazamiento previsto (véase el apartado 31 de la presente sentencia), los indicios antes mencionados permitirían a las autoridades luxemburguesas tomar, eventualmente, las medidas necesarias al final de dicho período”.

De hecho, esta comunicación es importante cuando se trata de trabajadores inmigrantes tradicionales;

Este trabajador transnacional, ante la paridad ahora defendida, debe contar con su existencia debidamente informada por la empresa que utiliza su trabajo.

Sin embargo, la comunicación debe dirigirse a los dos Estados, la residencia del trabajador y la casa matriz de la empresa, pues, así, habría una mayor probabilidad de una acción estatal más efectiva de inspección y control de la obra prestada. La ciencia de ambos países permitiría, por ejemplo, comunicarse entre sí, con un eventual acuerdo

multilateral en materia de seguridad y laboral aplicable en el caso específico.

Procedimientos como el de la citada comunicación permitirían un control inmediato y no burocrático por parte de todos los países, permitiendo a cada uno fiscalizar la explotación de la obra de sus ciudadanos, o incluso si se desarrolla en su territorio, posibilitando, a través de ella, combatir abusos. practicado por empresas.

Hoy se habla del poder casi inconmensurable de los empresarios transnacionales, que no encuentra parámetros históricos ni contrapoderes similares, siendo el mismo en función de las posibilidades que ofrece el proceso de globalización. Ante este poder, procedimientos sencillos como el señalado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea podrían facilitar el trabajo de los países en un intento por frenar posibles fraudes perpetrados por empresas, en especial las grandes empresas, que naturalmente cuentan con los medios para posibilitar la “migración”. teletrabajadores para obstaculizar la acción protectora del Estado.

Citaciones:

Barbosa Junior, Francisco de Assis. Teletrabalho Transnacional: Normatização e Jurisdição. São Paulo: LTr, 2020.

Barbosa Junior, Francisco de Assis; Amaral, Arnaldo José Duarte do. Direitos Humanos do Trabalhador Migrante e Refugiado: Jurisdição em Tempos de Transconstitucionalismo. In Conpedi, Costa Rica. Disponível em <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/c7yrg601/lcnv2140/7j45pdf4eoJ7Tuh4.pdf>>. Acessado em 28 de setembro de 2020.

Beaskoetxea, Imanol Zubero. Trabajo y globalización. Espanha: Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 12. 2005, p. 89

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acessado em 28 de setembro de 2020

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia, processo n.º C-445/03, pp.12 e 16. Disponível em <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49239&pageIndex=0&doclang=p&t&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=341580>>. Acessado em 28 de setembro de 2020.

