

# EL TELETRABAJO EN EL DERECHO BRASILEÑO

Manuel Martín Pino Estrada

1. Introducción; 2. Origen del teletrabajo; 3. Concepto del teletrabajo; 4. Formas del teletrabajo; 4.1 Centros Comunitarios; 4.2 Centros locales; 4.3 Centro satélite o centro de teleservicios; 4.4 Domicilio, residencial o home-office; 4.5 Teletrabajo nómada; 4.6 Oficinas turísticas; 4.7 Oficinas virtuales; 4.8 Hotelling; 4.9 Móvil; 4.10 Telecabañas; 5. Naturaleza jurídica del teletrabajo; 6. Relación de empleo y el teletrabajo; 7. La subordinación; 8. La personalidad; 9. Ventajas del teletrabajo; 9.1 Para el teletrabajador; 9.2 Para la empresa; 9.3 Para la sociedad y el gobierno; 10. Desventajas del teletrabajo; 10.1 Para el teletrabajador; 10.2 Para la empresa; 11. Aplicación de las normas laborales; 12. Experiencia comparada con la Unión Europea.

## 1. INTRODUCCIÓN.

El proceso de reestructuración global de la economía, proporcionado por el desarrollo científico-tecnológico, nos llevan cada vez más para las relaciones en el mundo virtual, rediseñándose las formas de vida y del trabajo, imponiendo un nuevo ritmo al desarrollo de las actividades humanas, implicando en la necesidad de una redefinición de tiempo y espacio, resultando en nuevos procesos en la organización y desarrollo del trabajo en si.

Con los medios de comunicación hoy existentes, el empleado no necesita trabajar sólo en su residencia, puede hacerlo inclusive en su vehículo y en varias partes del mundo. La tendencia prácticamente está siendo que, el ejercicio de la actividad económica se distancie, cada vez, del modelo de concentración de trabajadores en el mismo local, permaneciendo el trabajador en la comodidad de su casa, sin que su actividad laboral, desarrollada con la utilización de medios de comunicación, se quede cualitativamente perjudicada o disminuida.

El trabajo es una actividad profundamente social. El problema está en cómo desarrollar sistemas de información que soporten socialmente el trabajo.

En el caso de la internet, éste no es simplemente un medio, como el teléfono o sistema de e-mail, es también un lugar, una comunidad virtual donde las personas se conocen, se encuentran, se vuelven amigos, inician una relación de pareja. En el campo profesional los profesionales entran en contacto con clientes donde éstos estén, formando equipos de trabajo con otros que se encuentran en regiones distantes o países diferentes, haciendo y realizando proyectos, cambiando informaciones en tiempo real sin la necesidad de que se conozcan personalmente, teniendo como resultado un producto útil para la comunidad científica, hecho por personas “ausentes”. Como se percibe se desarrollan todo tipo de relaciones que son desarrolladas en una comunidad física. Claro está, que existen características únicas, como es el caso de la distancia

física y lo potencial para el anonimato, lo que se vuelven los más grandes obstáculos para su éxito.

En este contexto, el teletrabajo, por contemplar en su naturaleza intrínseca la flexibilidad de tiempo y espacio, mediante la utilización de tecnologías de la información, posibilitando un alcance extraterritorial, de ahí afirmar que éste es la forma de trabajo que atiende a las nuevas exigencias de la globalización.

Para el teletrabajo no importa el color, raza, sexo, deficiencia física o local donde el trabajador se encuentra, barreras comunes para el mercado tradicional de trabajo, puede ser desarrollado en el campo o en la ciudad, actuando de esta manera como un factor de inserción de trabajadores fuera de los grandes centros urbanos, bastando apenas la difusión de las tecnologías de la información a locales que aún no son alcanzados por esta infraestructura. El teletrabajo es capaz de generar tanto empleos altamente especializados, como aquellos que demandan menos especialización, alcanzando, por tanto, una gran cantidad de trabajadores, inclusive que hoy se encuentran excluidos del mercado de trabajo.<sup>1</sup>

## **2. Origen del teletrabajo.**

No podemos precisar con exactitud el origen del teletrabajo. Los primeros vestigios de trabajo remoto de los cuales se tiene conocimiento fueron en 1857, cuando J. Edgard Thompson, propietario de la carretera de hierro Penn, descubrió que podría usar el sistema privado de telégrafo de su empresa para gerenciar divisiones remotas, desde que delegara a éstas un control substancial en el uso de equipamiento de mano de obra. La organización seguía el hilo del telégrafo y la empresa externamente móvil se transformó en un complejo de operaciones descentralizadas. La otra experiencia está en Inglaterra en 1962, fue creado por Stephane Shirley un pequeño negocio llamado Freelance Programmers, para ser administrado por ella en casa, escribiendo programas de computador para empresas. En 1964 el Freelance Programmers ya se había convertido en la F. Internacional, con más de 4 personas trabajando, y en 1988 era el F.I. Group PLC, con 1100 teletrabajadores.<sup>2</sup>

## **3. Concepto del teletrabajo.**

Conforme la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o centro de producción, que permita la separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitadora de la comunicación.<sup>3</sup>

El FUNDETEC (Fundo para o Desenvolvimento do Ensino da Engenharia e da Tecnologia, Electrónica e dos Computadores) de Portugal, lo define como el trabajo independiente de la localización geográfica y que utiliza teléfono, fax, computadores, e-mail y otras tecnologías telemáticas para realizar el trabajo y comunicarse con los clientes y/o empresas.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> [www.teletrabalhador.com](http://www.teletrabalhador.com)

<sup>2</sup> Op. cit., 2

<sup>3</sup> Op. cit., 2

<sup>4</sup> [www.siii.pt/resource.htm](http://www.siii.pt/resource.htm)

Di Martino y Mirth definen el teletrabajo como el efectuado en un lugar distanciado de las oficinas centrales de producción, el teletrabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, estando en condiciones de comunicarse con ellos por medio de nuevas tecnologías.<sup>5</sup>

En los Estados Unidos se usa la expresión “telecommuting” o la posibilidad de trabajar en casa durante el horario comercial regular. Telecommuters son las personas que trabajan en sus residencias, donde tienen computadoras conectadas con las empresas. Sería una forma de trabajo a distancia. El término “telecommuting” fue consolidado por Jack Nilles, y fue popularizado por el futurista Francis Kinsman en su libro “The telecommuters” (John Willey & Sons, 1987).

En Europa se usa el término “telework”, popularizado por el uso en la Comisión Europea, la cual incentivó una considerable cantidad de investigaciones en esta área, para que sea definida como una actividad económica que pueda desarrollar y criar oportunidades en las áreas rurales o lugares con problemas económicos.

Cabe mencionar que el teletrabajo no se confunde con lo ejecutado por determinados trabajadores del área de la informática, como analistas, programadores, digitadores y operadores, pues es el realizado fuera del ambiente normal de trabajo.<sup>6</sup>

José Affonso Delegrave Neto escribe que el teletrabajo se caracteriza por el contacto entre el prestador y el apropiador de determinada actividad de modo que el comando, la realización y la entrega del resultado del trabajo se completen mediante el uso de la tecnología de la información, principalmente teléfono y computadores, sustitutivas de la relación humana directa.

Las definiciones no discrepan con la relación a las principales características del teletrabajo, los cuales son:

La ejecución del trabajo relacionada al uso de nuevas tecnologías, especialmente relacionadas a las áreas de comunicación e informática y de los instrumentos a estos relacionado, por ejemplo, teléfono, telex, fax, computadora personal, etc.

La relación entre el trabajador y el destinatario del servicio pasa a ser realizado mediante el uso de la telecomunicación, de la teleinformática, no siendo necesario un contacto personal directo, pues casi todo ocurre por medio de canales electrónicos, tales como internet, la línea telefónica, correo electrónico, la teleconferencia, o sea, la transmisión de datos, sonidos e imágenes por vía telefónica, ondas radiofónicas o satélite, sea en tiempo real o no.

La prestación de servicios ocurre a distancia de los centros de producción, pudiendo ocurrir en el domicilio del trabajador, o en cualquier otro lugar.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Vittorio Di Martino, e Linda Wirth, Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 109 (4): 471, 1990.

<sup>6</sup> [www.telework.com](http://www.telework.com)

<sup>7</sup> Delegrave Neto, José Affonso. Transformacoes das relacoes de trabalho a luz do Neoliberalismo. Revista do Direito do Trabalho. n. 83, Curitiba: Genesis, nov.1999

## **4. Formas del teletrabajo.**

### **4.1. Centros comunitarios.**

Son microcentros de trabajo remotos que ofrecen espacios y recursos para los empleados (de uno sólo o diferentes empleadores) que viven dentro de un área contigua y/o restringida.

### **4.2. Centros locales.**

Abrigan personas que trabajan para diferentes empleadores que forman un equipo para estructurar y mantener instalaciones de trabajo remoto. Este tipo de centro ha tenido problemas de seguridad. Las empresas invitadas a que participen de un centro de trabajo cooperativo temen que su base de datos confidenciales se vuelvan vulnerables. En Suecia existen reglas que prohíben dos empresas del mismo para que no participen al mismo tiempo del mismo centro.

### **4.3. Centro satélite o centro de teleservicios.**

Describe un centro de trabajo remoto que alberga personas trabajando para un único empleador. Los centros satélite son una aplicación nueva para una vieja tendencia a la descentralización. Estos centros se diferencian de las oficinas tradicionales, pues existe una preocupación con la geografía de la ciudad en la elección de éstos en armonía con la localización de las residencias de sus teletrabajadores, que trabajan juntos, no por que ejercen una misma función dentro de la empresa, y sí por que viven cercanamente.

### **4.4. Domicilio, residencial o home-office.**

Es el trabajo que es desarrollado en la propia residencia del trabajador. Conectados a una base de datos, trabajando en casa y comunicándose con la oficina por medio de fax o computadora.

### **4.5. Teletrabajo nómada.**

Es aquella relativa al trabajo realizado por trabajadores que no tienen un lugar fijo de prestación de servicios, y que por eso pasan la mayor parte del tiempo fuera de la empresa.

### **4.6. Oficinas turísticas.**

Son localizadas en áreas bien buscadas para vacaciones. Albergan profesionales, a veces sus familias, siempre con sus grupos de trabajo, de dos a cuatro semanas. Ahí sus actividades mezclan trabajo y recreación, muchas veces un grupo se queda en el hotel desarrollando un proyecto. La oficina turística ofrece un escape a la tensión causada por el trabajo.

#### **4.7. Oficinas virtuales.**

Son oficinas que funcionan lógicamente como una oficina, con recursos telemáticos, pudiendo ser móviles o fijo.

#### **4.8. Hotelling**

Utilización espacial donde los empleados pueden reservar espacios en el centro de trabajo de una oficina tradicional, una mesa o una sala de reunión, etc. Hotelling es la forma de reservar espacio, muy semejante a una reserva de un cuarto en un hotel, muy utilizado en empresas de auditoría externa y consejería.

#### **4.9. Móvil.**

Trabajo que es efectuado en pequeños períodos de tiempo, en locales a veces móviles, como por ejemplo, bicicletas, carros, hoteles, aviones, clientes de una forma general, etc, utilizando recursos telemáticos también móviles: laptops, teléfonos celulares, impresoras, etc.

#### **4.10. Telecabañas.**

Son aquellas utilizadas con las más variadas finalidades: áreas rurales carentes de empleos, locales bien distantes del empleador, que sirven para conseguir una fuerza de trabajo que de otro modo no conseguiría contactar, generando nuevos empleos donde son necesarios, aprovechando el precio más bajo de la tierra, de la mano de obra y de la vivienda para los empleados.<sup>8</sup>

### **5. Naturaleza jurídica del teletrabajo.**

Es posible imaginar que la naturaleza jurídica del teletrabajo no coincide con la noción de relación de empleo, con sus requisitos establecidos por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).

Un análisis más leve nos puede llevar a una conclusión en la cual en el teletrabajo no existirían los requisitos de la personalidad y subordinación, indispensables a la caracterización del vínculo del empleo en los términos mencionados en los artículos 2º y 3º de la CLT, que mencionan respectivamente: “Art.2: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, “Art.3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregado, sob a dependência deste e mediante salário”.

A pesar de esto, utilizándose por analogía lo dispuesto en el artículo 6º de la ley mencionada, es posible afirmar que la naturaleza jurídica del teletrabajo puede tener contenido civil, comercial o laboral, dependiendo del modo de desarrollo de la prestación de servicios.

---

<sup>8</sup> Op. cit., p.1

La simple incorporación de estas nuevas tecnologías de comunicación, por sí sólo no es suficiente para proclamar el aniquilamiento de los rasgos de subordinación y personalidad existentes en las relaciones de empleo en general.

De esta forma, en el ámbito de las relaciones de trabajo, la naturaleza del teletrabajo puede darse de forma autónoma o subordinada, pudiendo ser producto de un contrato de prestación o locación de servicios típico del derecho civil tanto como en un contrato de trabajo.

Importante resaltar la aplicación en el Derecho del Trabajo del principio de la realidad, cuya definición cuidó con propiedad Américo Plá Rodrigues:

“significa que, en caso de no concordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que emerge de documentos o acuerdos, se debe dar preferencia al primero, esto es, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Solamente el análisis de las condiciones concretas de ejecución de la prestación de servicios es que iría a determinar la naturaleza jurídica del teletrabajo, si presentes los requisitos denunciadores de la relación de empleo en los términos definidos por los artículos 2º y 3º mencionados anteriormente, estará caracterizada la existencia del contrato de trabajo.<sup>9</sup>

## **6. Relación de empleo y el teletrabajo.**

No distingue el artículo 6º de la CLT entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador y el ejecutado en el domicilio del empleado, desde que esté caracterizada la relación de empleo, “Art 6º Nao se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relacao de emprego”.

Para la caracterización del vínculo de empleo con el empleador es necesario que, por lo menos el empleado en domicilio tenga subordinación, que podrá ser medida por el control de la empresa sobre su trabajo, como por ejemplo, estableciendo cuota de producción, determinando día y hora para la entrega del producto, verificando la calidad de éste, etc.

Seis son los requisitos que deben estar presentes, concomitantemente para la configuración de la relación de empleo, a saber a) trabajo prestado por persona física; b) de forma no eventual; c) onerosa; d) mediante subordinación; e) personalidad; f) animus contrahendi.

El primer requisito, prestación de servicio por persona física, se explica por el hecho de que el Derecho del Trabajo ampara apenas el trabajo humano. Obviamente que se el teletrabajo fuese realizado por empresas que ofreciesen servicios realizados por diversos usuarios, empresas, profesionales autónomos no tendría naturaleza laboral, e si civil o comercial.

---

<sup>9</sup> Rodríguez, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. rev. e atual. Sao Paulo: Revista Ltr, 2000. p. 339.

La eventualidad es el trabajo ocasional, fortuito, que se ejerce de modo no continuo. Consecuentemente el teletrabajo, protegido por las leyes laborales será aquel realizado de la forma continua, mismo que no diariamente. El trabajo realizado de modo intermitente, por sí sólo, no descaracteriza el prestador de servicios como empleado, desde que esté presente la idea de permanencia con comparecimiento en intervalos más o menos regulares.

La onerosidad también deberá estar presente para que se encuentre caracterizado el teletrabajo como de naturaleza laboral. La única observación que se hace pertinente es que, dentro de la perspectiva de producción flexible la regla general de pago por tiempo a disposición deberá ser alterada para pago por unidad de obra o tarea, sin que esté, obviamente, descaracterizado el requisito de la onerosidad.

La subordinación y personalidad merecen especial destaque, en virtud de la necesidad de la ampliación de su concepto, con el fin de que se vuelva posible la identificación de la naturaleza jurídica del teletrabajo.<sup>10</sup>

## **7. La subordinación.**

En el teletrabajo la subordinación acaba siendo mitigada. En algunos casos podrá verificarse mucho más autonomía. Son diluidas las órdenes de servicio. Un ejecutivo puede no tener a quien dar órdenes de servicio, pues no hay oficina, trabajo interno, etc.

Acaba creando la tecnología una nueva forma de subordinación, pues el empleado puede inclusive no estar conectado directamente al empleador, pero sí indirectamente. Pasa a existir una “telesubordinación” o “parasubordinación”, como ya se verifica en Italia en relación a trabajadores autónomos. En la telesubordinación existe subordinación a distancia, pero más tenue que la normal. Sin embargo el empleador puede tener el control de su actividad por intermedio de la misma computadora, por el número de toques, por producción, por reportes, por el horario de entrega de los mismos, etc.

La idea del trabajo subordinado es la idea central del Derecho del Trabajo, ya que es el presupuesto clásico para la aplicación de la disciplina.

Luiz Carlos Amorim Robortella defiende el abandono de la idea del trabajo subordinado, sugiriendo que la disciplina sufra una transformación estructural, modificando el esquema subordinación versus autonomía, de forma que la subordinación sea revisada como criterio de aplicación del Derecho del Trabajo. Pero, mismo así, existe una dependencia jurídica por que resulta de un contrato de trabajo, en el cual se encuentran los fundamentos de la subordinación, donde el empleador dará las órdenes que el empleado deberá cumplir.

Estando presente la subordinación jurídica, también estarán presentes los derechos del empleador de dirección y control de la actividad desarrollada por el

---

<sup>10</sup> Villela Autuori, Maria Helena y otra. O teletrabalho, in Internet: O direito na era virtual/ organización de Luis Eduardo Schoueri, pag, 132. Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich & Schoueri Advogados, 2000, Sao Paulo – Brasil.

empleado, que irá a corresponder a los deberes de obediencia, diligencia y fidelidad del empleado.

Obviamente que al tratar del teletrabajador, la figura de la subordinación no aparecerá de la forma tan clara y conceptual como ya fue definida anteriormente. Mientras más distante el trabajo se desarrolle de la sedes de las organizaciones productivas, más difícil será el establecimiento de la subordinación necesaria para la caracterización del empleo.

Mismo por que en el teletrabajo no habría propiamente una ausencia del poder de comando o de dirección del empleado. Es verdad que el teletrabajador gozará de más autonomía y libertad de acción, en virtud del trabajo realizado a distancia, pero siempre habrá ciertos parámetros establecido por el destinatario del servicio. La jerarquía y fiscalización que antes era rígida y centralizada, pasará a ser atenuada, y el concepto de subordinación deberá ajustarse a la realidad y ser concebido en una perspectiva de relación contractual.

Según José Affonso Dellegrave Neto, la subordinación pasó a encararse como una potencialidad correspondiente a un abstracto poder de comando del empleador, es propia obligación laboral a cargo del trabajador que asume un carácter virtual.<sup>11</sup>

## **8. La personalidad.**

El artículo 83 de la CLT retiró la exigencia del principio *intuitio personae* del trabajo realizado en el domicilio, “Art 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitacao do empregado ou em oficina de familia, por conta de empregador que o remunere”.

El citado dispositivo legal establece que no desfigura el contrato de trabajo en el domicilio teniendo en cuenta el hecho de que el trabajador cuente para la ejecución de sus tareas con el auxilio de uno o más miembros de su familia.

Se entiende perfectamente válida la aplicación analógica del dispositivo legal al teletrabajo. El mismo derecho comparado demuestra que en países como Italia y España, donde la modalidad del trabajo en el domicilio tiene reglamentación propia, los únicos elementos esenciales para su caracterización son el topográfico y la continuidad de la subordinación.

También el concepto de la prestación *intuitio personae* deberá ser revisado para alcanzar esta nueva modalidad de trabajo, en el cual es atenuado el control del proceso de ejecución y acentuada la importancia del resultado final.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Op. cit., p.8

<sup>12</sup> Op. cit., p.8



## **9. Ventajas del teletrabajo.**

### **9.1. Para el teletrabajador.**

Aumento de la productividad: está comprobado que el teletrabajador necesita de menos tiempo para producir en casa, lo que produciría en la oficina.

Disminución del stress: el teletrabajador no necesita ir hasta el centro de trabajo, por tanto, a parte de ganar tiempo que antes era gastado en transporte, disminuye la tensión provocada por el mismo.

Ausencia de la competencia, diferente de un ambiente convencional, competitivo, el teletrabajador no necesita convivir frente a frente con personas no deseadas, ni en clima de competencia.

Desarrollo de las actividades; puede muchas veces ser dictada por el mismo bioritmo del teletrabajador, éste puede establecer el mejor horario y ritmo para el desarrollo de su trabajo.

La cantidad de interrupciones e interferencias en casa es menor que en el ambiente de una oficina convencional.

El ambiente domiciliar propicia al teletrabajador una más grande capacidad de concentración.

Muchas veces el acceso es más rápido al computador central: durante períodos de baja actividad en la empresa, cuando el compartir del recurso disminuye (menos usuarios utilizando el sistema).

Aumento del número de empresas en que el teletrabajador puede ofrecer su trabajo.

En el caso de un trabajador ser un portador de deficiencia física, que implique en la dificultad de desplazamiento, es un nuevo mundo de perspectivas profesionales que se le abre.

### **9.2. Para la empresa.**

Reducción de costos inmobiliarios y de personal: se verifica una disminución del espacio de la oficina necesario, con reflejo en todos los costos inherentes a su funcionamiento, que según estudios estadounidenses cuando el trabajador pasa a trabajar en su residencia puede llegar al 30% de los gastos promedios mensuales por trabajador.

Disminución del absentismo de parte de los empleados: la gran variedad de enfermedades y otros impedimentos físicos son suficientemente graves para impedir a que el teletrabajador vaya a la oficina, pero no tan graves para que no pueda trabajar en casa.

Oportunidad de la empresa para operar 24 horas globalmente.

En caso de catástrofes que no impliquen en el bloqueo de las telecomunicaciones, las actividades desarrolladas por los teletrabajadores no son discontinuadas.

### **9.3 Para la sociedad y el gobierno.**

Generación de empleos, debido a la posibilidad de implementar proyectos que viabilicen atender los mercados globales.

Disminución de congestión en las ciudades.

Reducción de la contaminación, con la disminución del tráfico y el congestiónamiento, posibilitando una mejoría de la calidad del aire.

Más utilización de la mano de obra de deficientes físicos.

Más cantidad de empleos en las áreas rurales.

Disminución en los valores de los inmuebles por el mercado inmobiliario: la posibilidad de que los teletrabajadores vivan fuera de las grandes ciudades irá a disminuir la búsqueda por habitación en zona urbanas, con la consecuente reducción de los precios de los inmuebles.<sup>13</sup>

## **10. Desventajas del teletrabajo.**

### **10.1. Para el teletrabajador.**

Aislamiento social. Rifkin menciona que para ayudar a aliviar el trauma psicológico que acompaña el rompimiento espacial, empresas como Olivetti Research Laboratory en Cambridge – Inglaterra, están haciendo experiencias con computadoras que permiten que hasta cinco personas conversen y trabajen juntas, en una visión electrónica de la comunicación personal. Cada pantalla del monitor es equipada con cinco ventanas separadas, para que los participantes puedan verse unos a los otros, mientras comparten informaciones y trabajan en conjunto. Con computadoras de mesa acopladas a monitores de video, las empresas rescatan parte de la flexibilidad y del calor humano perdido con la comunicación electrónica.

Oportunidades de carrera reducidas.

Aumento de costos relacionados al trabajo en casa, si la empresa no se responsabiliza con éstos.

En caso de cortes en la empresa, hay más posibilidad de ser despedido. Está comprobado que los teletrabajadores corren mucho más riesgo de ser

---

<sup>13</sup> Op. cit., p.8

despedidos, debido a la falta de involucramiento emocional con el nivel jerárquico superior.

Falta de una ley específica para tratar toda la relación compleja del teletrabajo.

## **10.2. Para la empresa.**

Falta de lealtad para con la empresa. Algunos empleadores alegan que el teletrabajo no retiene al empleado en la empresa. Las investigaciones más actuales ya comienzan a probar lo contrario.

Objeciones por parte de los sindicatos.

Aumento de la vulnerabilidad en relación a los datos y recursos de la empresa.

Aumento de costos a corto plazo en relación a la infraestructura necesaria de una administración/ejecución de tareas remotas.

Falta de leyes específicas que definan el funcionamiento del teletrabajo.

Contratos diversificados de trabajos para administrar.

Bajo el aspecto técnico, softwares muchas veces incompatibles; distribuidores diferentes.

El desarrollo del trabajo es fuertemente dependiente de la tecnología.<sup>14</sup>

## **11. Aplicación de las normas laborales.**

El surgimiento de la modalidad de trabajo que se está tratando en el presente artículo es consecuencia inevitable de la revolución tecnológica, posibilitando previsión en el sentido de búsqueda desmedida de mano de obra barata, o sea, teniendo en vista que el avance tecnológico posibilita y facilita la comunicación mundial, se hace necesaria la previsión de que habrá prestación de servicios, envolviendo teletrabajadores entre países distintos. Tal hecho aumenta la discusión acerca de la norma aplicable en el caso de un teletrabajador a ser contratado en un determinado país para destinar el respectivo trabajo efectuado, mediante instrumentos tecnológicos para otro país. El artículo 9º de la Ley de Introducción al Código Civil establece que el contrato se rige por la ley local donde fue celebrado (*lex loci actum*).

Por otro lado, y como bien menciona Zéu Palmeira Sobrinho, el Derecho del Trabajo, justificando su carácter protector, se constituye en una derogación a tal principio, visto que, frente a su carácter imperativo debe ser aplicada la ley del lugar de la ejecución de los servicios (*lex loci executionis*).

La aplicación de la norma del local de la ejecución del trabajo es identificada por medio del artículo 198 del Código de Bustamante, también conocido como Código de

---

<sup>14</sup> [www.teletrabalhador.com](http://www.teletrabalhador.com)

Derecho Internacional Privado, que establece la territorialidad de la legislación de protección al trabajador. Rige de esta forma la ley del local de trabajo contra la cual no puede prevalecer la autonomía de la voluntad.

En la legislación brasileña, la territorialidad de las normas laborales se encuentra asimilada en el artículo 651 de la CLT, que dispone que la competencia de los Juzgados del Trabajo es determinada por la localidad donde el empleado, demandante o demandado preste servicios al empleador, mismo que haya sido contratado en otro local o en el extranjero.

El Tribunal Superior del Trabajo en Brasil concretizó la jurisprudencia mayoritaria en este aspecto, mediante la redacción de su Enunciado n° 207, donde dice que la relación jurídica es regida por las leyes vigentes en el país de la prestación de servicios y no por aquellas del local de la contratación.

Aunque no pacificada la discusión sobre la aplicación espacial de la legislación laboral, parece que, salvo mejor juicio, forzosa la aplicación de la *lex loci executionis*, sea por que las normas laborales son de orden público, por tanto imperativa, sea por que está en cuestión la propia soberanía nacional y las costumbres.<sup>15</sup>

## **12. Experiencia comparada con la Unión Europea.**

La decisión 1999/686CE de la Comisión de la Comunidad Europea, del 25 de febrero de 1998 da mucho énfasis al impulso del teletrabajo en las regiones menos favorecidas del continente europeo para promover empleos, para tal, las inversiones aplicadas serían sólo en la zona del inversionista y no al puesto de trabajo. Alemania afirma que los efectos positivos del teletrabajo, en lo que se refiere a la innovación y competitividad, pues siempre benefician a la empresa inversionista, mientras que el nivel de inversión en el puesto de teletrabajo tiende a ser relativamente reducido. Indica también que cuando no hay disponibilidad de personas calificadas en una región la empresa podría estar obligada a ofrecer a estos trabajadores la posibilidad de trabajar desde su lugar de residencia, localizado en una región de difícil acceso a los grandes centros urbanos.

El empleo sólo aumenta en la región donde está domiciliado el trabajador, y los efectos sobre el PBI (Producto Bruto Interno) regional por habitante se sentirán específicamente allí, donde el trabajador gastará su dinero.

Es verdad que la disponibilidad de personal especializado puede suponer un factor determinante para la capacidad de innovación y la competitividad que las empresas que inviertan en las regiones alejadas. Cuando tales especialistas no existen en el mercado local ni pueden ser insinuados a la transferencia mediante salarios atractivos, la creación de empleos en el régimen del teletrabajo es para las empresas inversionistas una opción para vincularse a los recursos ya existentes en las regiones más desarrolladas.

Sin embargo, los efectos principales de esta práctica sobre el índice del empleo se producirían en aquellas regiones en que vive el teletrabajador o en aquellas donde no

---

<sup>15</sup> Op. cit., p. 8

existe una grave situación de subempleo, pero donde realiza sus gastos. Es la consideración que se encuentra en la recomendación de la Comisión para el crecimiento del teletrabajo en las regiones menos favorecidas, con la intención de permitir a los teletrabajadores para que ofrezcan sus servicios a las empresas localizadas en las regiones más desarrolladas sin tener que cambiarse de residencia. De esta forma se podría estabilizar a la población de las zonas menos favorecidas y aumentar el PIB regional por habitante por medio de las rentas profesionales de los teletrabajadores.

Se mencionan varios puntos, pero deben de ser considerados, tales como una política sobre una no discriminación de factores, estableciendo claros criterios de inclusión y exclusión de trabajadores; ¿cuántos días por semana en la oficina o en domicilio sería aceptable?, algunos sugieren dos días.

Se establece que la verdad es el elemento clave en el teletrabajo, los gerentes pueden sentir pérdida del control de las informaciones entre sus empleados, pero puede crearse la misma confianza en cualquier oficina, la inspección del trabajo puede ser apropiado para asegurar al empresario un control tranquilo de sus teletrabajadores.

El reporte del 25 de noviembre de 1998, dirigido al Consejo Europeo propone una política de desarrollo.

El desarrollo de una cultura empresarias, la creación de empresas debe favorecerse mediante medidas de estímulo.

El estímulo de un cambio de organización; delante de la rapidez de las innovaciones tecnológicas es importante desarrollar nuevos métodos de trabajo, más flexibles y adaptados a la evolución del sector. El éxito está en una re-estructuración de las empresas, teniendo como objetivo mejorar su competitividad y en un aumento de las inversiones en la nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, sin embargo, las empresas muy pequeñas no invierten lo suficiente en estas nuevas tecnologías.

La mejoría de las calificaciones y de las competencias profesionales, éstas deben realizarse esforzadamente en pro de los trabajadores de más edad y de los desempleados para que se reciclen por medio de cursos de formación continua. La educación debe ser objeto igualmente de una adaptación delante de este nuevo desafío, que es la integración de las tecnologías de la información en los centros, formación de los profesores en las nuevas tecnologías y promoción de asociaciones entre los sectores público y privado.

Es fundamental favorecer un amplio acceso de la población a las tecnologías de la información, haciendo que una sociedad de la información rompa barreras, resultantes de las distancias entre las regiones más desarrolladas con las menos desarrolladas y también con las regiones más lejanas.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> [www.europa.eu.int/](http://www.europa.eu.int/)

## BIBLIOGRAFÍA

1. Dellegrave Neto, José Affonso. Transformacoes das relacoes de trabalho a luz do Neoliberalismo. Revista do Direito do Trabalho. n.83, Curitiba: Genesis, nov.1999.
2. Di Martino Vittorio y otra, Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 109 (4): 471, 1990.
3. Rodríguez, Américo Plá. Principio de Direito do Trabalho. 3.ed. rev. e atual. Revista Ltr, 2000. p. 339, Sao Paulo – Brasil.
4. Villela Autuori y otra. O teletrabalho, in Internet: o direito na era virtual/ organizaci3n de Luiz Eduardo Schoueri, pag. 125. Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich & Schoueri Advogados, 2000, Sao Paulo – Brasil.
5. [www.europa.eu.int/](http://www.europa.eu.int/)
6. [www.siii.pt/resource.htm](http://www.siii.pt/resource.htm)
7. [www.teletrabalhador.com](http://www.teletrabalhador.com)
8. [www.telework.com](http://www.telework.com)