

# La Parassubordinación sobre Teletrabajo

Daniela Rodrigues Lottermann  
Pontificia Universidad Católica  
Porto Alegre BRASIL

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo estudiar el teletrabajo parassubordinación. Tiene por objeto definir el teletrabajo como una especie de prestación de servicios a distancia, el resultado de cambios en las relaciones laborales y el avance tecnológico. Por otra parte, hay una crisis de la subordinación, creando la parassubordinación como el término medio entre el autoempleo y el subordinado, que no siempre es pacífica o la seguridad jurídica. En trabajadores parassubordinación llevar a cabo actividades como se estipula en el contrato, con el objetivo de colaborar con el propósito del proyecto, pero ofrece servicios a un menor se indica. La pregunta entonces es si el teletrabajo habla de parassubordinación. Cuando se invoca el teletrabajo como una parassubordinado trabajo, se pierde la protección jurídica por la falta de regulación del instituto en Brasil, no existe uniformidad sobre la que los derechos pertenecen a la parassubordinado empleado. la creación de los medios necesarios de una ley específica para tratar los conflictos con mayor precisión y justicia social.

Palabras claves: Teletrabajo<sup>1</sup>, Parassubordinación<sup>2</sup>.

## INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo sufre cambios significativos, tanto en el perfil de los empleadores y los trabajadores. Tecnología de la información y las comunicaciones son una parte inseparable del desarrollo de la actividad económica en todo el mundo, siendo también un factor cada vez más importante en la organización y estructura de las sociedades modernas. En este sentido, el entorno organizacional, está experimentando un período de cambio, junto con la crisis de la subordinación jurídica, que camina un término medio entre el trabajo y el sujeto autónomo, la parassubordinación.

La autonomía parassubordinación se debe a que muchos trabajadores tienen en su empresa, relacionada con el nivel intelectual de este, y mientras que todavía están subordinados. Parece que la cara de las nuevas tecnologías de la comunicación es la aparición de un nuevo tipo de trabajo: teletrabajo, los efectos sociales y organizacionais. começam a aparecer.

El objetivo principal de este trabajo es buscar en primer lugar el estudio del teletrabajo y el fenómeno de parassubordinación y por lo tanto determinar si el teletrabajador es un subordinado de los empleados, o parassubordinado independiente.

El trabajo será desarrollado a través de la investigación en relación con este tema. A través de la enseñanza, la legislación vigente, artículos publicados, jurisprudência, revistas jurídicas y sitios de medios de Internet en el Internet. En primer lugar, habrá una comparación de todos los datos recopilados, interpretados a fin de proporcionar un análisis del escenario actual. A través de un enfoque dialéctico, por lo tanto, tratar de resolver los problemas planteados.

La técnica de investigación es la literatura, consultando libros, artículos y otros materiales impresos. El procedimiento de la investigación es documentar el análisis y tipológica. El método adoptado se procesales e histórica, monografía, y analizará el aumento del teletrabajo, teniendo en cuenta su influencia en la sociedad. Monografía para la comprensión de los créditos de carbono, a fin de obtener una idea común.

## 1. RELACIÓN LABORAL SUBORDINADO

El cambio tecnológico, la globalización económica, la generación de nuevas profesiones, la descentralización de la producción, constituyen un patrón de cambios que se asocian con la aparición de nuevas figuras contractuales. Las nuevas condiciones económicas determinadas por la revolución tecnológica, la creciente competencia global, como resultado de la recesión o altas tasas de desempleo, los estímulos lleva a una nueva realidad en la legislación laboral nacional, dando lugar a cambios en las relaciones actuales. No hay necesidad de una revisión de las relaciones laborales, ya que el concepto actual difiere de la de una sociedad industrial. Mediante la introducción de nuevas tecnologías, eliminando las funciones de trabajo que el equipo llevará a cabo, todo ello para una mayor productividad, mejor calidad y bajo costo. En este contexto de cambio, las cuestiones de Derecho del Trabajo opinión sobre la flexibilización de las relaciones y sus características principales: la subordinación.

### 1.1 Reflexiones sobre el Contrato de Trabajo

La Consolidación de las Leyes Laborales tiene un artículo 442 que define el contrato de trabajo como la "tácita o expresa, que corresponde a la relación laboral." Este dispositivo es muy criticado por la doctrina, ya que sería un error en su escritura: el intercambio de relación jurídica a la relación laboral. En este sentido, Sergio Pinto Martins

El contrato de trabajo puede no ser relevante a la relación laboral. ¿O es o no. Contrato es un negocio jurídico, el ajuste de voluntades. La relación laboral es una relación jurídica. Cuando se habla de empleo, que a su vez debería usaría el término contrato de empleo. Contrato y relación de trabajo sería de género y contrato de trabajo, la especie se llevó a cabo sólo entre empleado y empleador. [1]

La crítica a un lado, utilizando el concepto de contrato de trabajo. De acuerdo con Octavio Bueno Magano [2]: "contrato de trabajo es el acto jurídico mediante el cual una persona realiza, previo pago, prestación de servicios no es posible, la otra persona o entidad, bajo la dirección de cualquiera de los últimos."

Con esto, podemos concluir que uno de los objetos del contrato de trabajo es el trabajador, su trabajo, y en consecuencia la formación de una obligación de proporcionar un empleo.

Uno de los sujetos del contrato de trabajo es el empleador. El artículo 2 de la Codificación de Leyes del Trabajo empleador considera a la empresa individual o colectiva, que, asumiendo los riesgos de la actividad económica, admite, empleados y dirige la prestación de servicios. Sin embargo, el empleado se define en el artículo 3 como: "toda persona física que presta servicios de cualquier naturaleza no es el empleador, en virtud del presente y la dependencia de los salarios"

A partir de estas definiciones, se pueden extraer las características del empleo que son similares a los requisitos para la configuración de la relación laboral, que son: el consenso, la intuición personal, sinalagmático, conmutativo, y la consideración de tratados sucesivos.

El contrato de trabajo es aceptado ser un ajuste, ya sea expresa o implícita, oral o escrito entre los contratistas. [3]. Este consenso también está presente durante la ejecución. Carmen Camino informa que "consensualidad siempre será invocado en favor del trabajador, que serán válidas sólo cuando éstos no tengan como resultado el perjuicio para esta [4]

Por lo general se produce de forma expresa y por escrito, mediante la firma del contrato, la apertura de la voluntad de ambos, mientras que el tácito, sólo las actitudes de consentimiento para proveer el servicio. En la actualidad, un contrato de trabajo se puede lograr a través de un correo electrónico, un clic, aceptando los términos de dicho contrato.

En el contrato de trabajo, las obligaciones son recíprocas, el empleador deberá pagar el salario y el empleado que preste el servicio. Por esta razón, si no hay una remuneración, el contrato asume la forma predeterminada y no la inexistencia del contrato. En este sentido Mozart Víctor Russomano sobre el contrato de trabajo:

Por lo tanto, es bilateral, tanto en el sentido de dependencia de la voluntad de dos o más personas, ya sea en el sentido de que abarca tanto en una red, más o menos complejo, los privilegios y deberes. Es costoso, porque se obtienen de las obligaciones recíprocas de los contratantes. Es sinalagmático y conmutativa, porque los derechos y obligaciones surgen desde el momento en la relación jurídica que constituye, en el supuesto de equivalencia perfecta entre las imputaciones formuladas por el empleado y el empleador, una en la cara de otro. [5]

Otra característica del contrato de trabajo es la subordinación, porque el empleado se someta a el poder de dirección del empleador. Es requisito específico de empleo, cuyo análisis se desarrollará más adelante.

La formación de un contrato de trabajo se pueden extraer tres conceptos básicos: rígido, flexible, y la libertad de elección. En la unidad básica de autonomía del Estado, normas de orden público que no se puede tocar. Si bien el núcleo es flexible autonomía colectiva, es decir, espacios no ocupados por la intervención del Estado. Y, por último, la autonomía de la voluntad que es la libertad de contrato, el artículo 444 de la Codificación de las Leyes Laborales, "las relaciones contractuales de trabajo puede ser libremente estipulación de las partes interesadas en cualquier cosa que no sea contrario a las disposiciones del protección del trabajo, los convenios colectivos aplicables a los mismos y las decisiones de las autoridades competentes. "[6]

## 1.2 Relación de Trabajo y Relación de Trabajo

La relación jurídica en el contrato de trabajo crea una relación laboral o una relación de trabajo es fundamental para distinguirlos. Jean Vincent utiliza la actividad de contratación término para designar "todos los contratos en los que la actividad personal de un partido es objeto de un acuerdo o de las obligaciones que conlleva." [10] La relación de trabajo en una actividad contractual . De acuerdo con Mauricio Godinho Delgado es un personaje genérico en la relación de trabajo.

Se refiere [...] a todas las relaciones jurídicas caracteriza por su prestación orientada esencialmente en la obligación de hacer enunciados en el trabajo humano. Se refiere, para cada tipo de contrato de trabajo en los modernos humanos admisible. La relación a largo plazo de trabajo abarca tanto la relación de trabajo, la relación de trabajo por cuenta propia, la relación de trabajo es posible, el trabajo y otras formas sueltas de acuerdo para el suministro de mano de obra. [7]

Por lo tanto, se dice que la relación de trabajo tiene carácter más amplio (*sensu lato*), que abarca todas las formas de prestación de trabajo existente. Si bien la relación de trabajo surge del contrato de trabajo, tiene una naturaleza contractual, de una especie de la relación laboral género, también llamada la relación de trabajo *scripto sentido*.

Entre todos los tipos de relaciones laborales, el trabajo es el más relevante socioeconómico debilitado por el tiempo. Por lo tanto, hay que configurar la relación de trabajo requiere la presencia de todos los requisitos, a falta de algunos, no se caracteriza la relación laboral. Jorge Luiz Souto Maior cree en la existencia de una tendencia a ocultar la relación de trabajo, que tiene el propósito de eludir las cargas del trabajo, evitando así la llamada de los trabajadores empleados.

Así, el empleado ya no trabaja, es un "colaborador" y que a veces es también "colaboró" (colectivamente, los trabajadores estaban "cooperando" para "colaborar"....).

En muchas situaciones que el empleado pierda el nombre y la propia condición humana, como corresponde a una persona jurídica, identificado por las iniciales ME, además de su nombre original. Joao da Silva, un empleado de la oficina, se convierte en John Smith ME, dejando de ser empleados, aunque la situación de hechos relativos a seguir trabajando exactamente igual. Y, si John Smith lleva a cabo la ME para realizar sus tareas fuera del antiguo empresario del establecimiento, se le incita a quedarse con parte de la estructura societaria da al Juan el apodo de "empresario", "trabajador independiente". [8]

Para disimular esta relación jurídica, en comparación con principios como la primacía de la realidad de la empresa es la supresión de los derechos relativos a la condición de empleado John Smith, y no "empresario". Por esta razón, es necesario estudiar los supuestos que caracterizan la relación laboral.

A través del concepto de relación laboral han sido los supuestos [9] para su caracterización. Para Alice Monteiro de Barros sólo la relación de trabajo que tienen las características: el personal, no-acontecimiento, la consideración y subordinación, identificar una relación laboral. Como se puede ver a continuación:

Los elementos principales del empleo generado por el contrato de trabajo son: a) personalidad, o uno de los temas (el trabajador) tiene la obligación legal de proporcionar servicios en nombre de otros miembros del personal, b) la naturaleza de la posible falta de servicio, es decir, será necesario para la actividad normal de la empresa, c) la remuneración del trabajo a realizar por el empleado, d) por último, la subordinación de los servicios jurídicos al empleador [10]

La prestación del servicio tiene un carácter eminentemente personal, por lo que el contrato es un contrato de la intuición personal, es claro que la relación es una relación fiduciaria. También se puede decir que la prestación del servicio es infungible, es decir, impide que el trabajador que haga sustituir por otra persona en la ejecución de la actividad que se le ha confiado.

Cuando el servicio se preste de manera que no sea posible que constituye las actividades de rutina, es decir, la firma habitual y permanente, relacionadas con el objeto de la actividad empresarial. Carmen Camino define el no-acontecimiento ", reflexionó la no-evento, que se refiere el artículo 3 de la Codificación de las Leyes Laborales, como la expresión habitual de la rutina natural de la empresa. Diríamos que la obra es que cualquiera que no sea natural [...]" inserta en las actividades de la empresa [11]

La carga también es una característica de la relación laboral y el contrato de trabajo porque el empleado es compensado por su trabajo a través de la retribución abonada a él. Tenga en cuenta que para la distinción de las diversas formas de relación laboral adopta el criterio de la existencia o no de subordinación. La vinculación se define en el diccionario como "el acto o efecto de subordinar; estado de dependencia o la obediencia a una jerarquía, un poder." [12].

Como se observa en la relación de trabajo ha sido parte de la subordinación del trabajador y otros el poder de la propiedad directa del empleador. Debido a que la disposición de personal de servicios directos, tomando el mando de empleo, el empleador tiene la facultad de controlar a sus subordinados que dictan las normas.

Una consecuencia de la dirección asistida es variandi cogens. La característica principal reside en el poder de los empleadores para dar forma a la actividad de los empleados a los cambios dentro de la empresa. El *jus variandi* es un cambio unilateral de empleo realizada por el empleador. Esta es la autonomía de la voluntad, de trabajo, a su vez en los espacios "vago" contrato de trabajo. Los límites del *jus variandi* se analizará en cada caso, pero deben ser los cambios derivados de la necesidad de la empresa real. Por el contrario existe el atributo de sólo resistitiae cogens del empleado. En este sentido, Delio Maranhão *jus variandi* El no es sinónimo de discreción del empleador: sólo es legítimo cuando se corresponde con una necesidad real de lograr estas metas." [13] Simone Cruxên Gill aporta un concepto de *jus variandi*. "Es el poder del empleador ejerce sus atribuciones de conformidad a la Directiva, para introducir, de forma unilateral, dentro de los límites, las modificaciones a los aspectos coyunturales relativas al servicio del empleado y la organización de la empresa." [14]

Sin embargo, la subordinación jurídica ha ido cambiando con los años debido a los avances en las prácticas empresariales y su derecho propio trabajo. Sin embargo, nada más controvertida que la conceptualización de la subordinación. Manuel García Alonso [15], el real a través de la figura de una pirámide: "Imagine una pirámide invertida hacia abajo y ver lo hará, en su cara superior, toda la legislación laboral y su extremo inferior a la subordinación. "

Se cree que de esta cifra, la subordinación de apoyo a la Ley del Trabajo o cualquier otra actividad profesional que existe. Para Amauri Mascaró Nascimento, [16] La subordinación se define "como una situación en la que es el

empleado, derivado de la limitación contractual de la libertad de elección, para el empleador de transferir el poder de dirección sobre las Actividades para realizar .

Por lo tanto, la subordinación y la dirección asistida se han completado, es imposible participar en una actividad que no están jerárquicamente subordinados a la fuerza de trabajo empleada en el mismo. Exactamente por qué el empresario considera que el acto de contratar a un empleado como operación destinada a proporcionar no sólo el trabajo sino para trabajar a través de la subordinación. [17]

La mayor dificultad está en la calificación del nivel de dependencia que puede ser: legal, económico, técnico o social. La subordinación jurídica, o también llamada dependencia jerárquica, es la naturaleza de la relación del contrato, una consecuencia de la no-caso de los servicios prestados por el empleado. Es el poder de mando y dirección del empleador. Como Gomes Orlando. "En la subordinación jurídica es un derecho general de supervisar la actividad de los demás, para detenerlo o subir a voluntad, su trazado sin la necesidad de vigilar continuamente la calidad técnica de los trabajos realizados, concluyendo sin rodeos, que el La dirección y la supervisión son los dos polos de la subordinación. [18]

El trabajador está sujeto al empleador de las cuestiones económicas, ya que este pago de su salario, como una forma de supervivencia es el sueldo del empleado. Russomano, dijo que la dependencia económica que existe no sólo para el empleado con el empleador, pero que lo contrario podría ocurrir algún día. [19] En cuanto a los aspectos de la relación jurídica: personal, técnica y económica; Alice Monteiro de Barros se resumen:

Visto desde la perspectiva subjetiva, la vinculación tiene tres aspectos: personal, técnico y económico. Cuando el empleado está sujeto a control de tiempo y cumplir con las órdenes, se hace personalmente al empleador, siempre que cumpla las normas de aplicación técnica surge la vinculación, y cuando su presupuesto familiar y sus activos consisten principalmente en sueldos es el empresario, es evidente la subordinación económica. [20]

Así, la relación debe ser evaluada en cada caso y ver cómo el trabajo se presta. Como se ve, la subordinación es fundamental para la caracterización de los empleados, el hecho de que la misma profesión puede ejercerse a fin subordinado o autónomo. La clave para el marco de la profesión será la característica de la actividad. En este sentido, Amauri Mascaró Nascimento. "Por lo tanto, la caracterización de cada caso debe ser por la exclusión, y se elimina la posibilidad de la relación de trabajo es verificar que otra hipótesis, y son diversos, presentando el trabajo de la relación jurídica en cuestión, la definición de los respectivos derechos que no coinciden, según el tipo de vínculos. "[21]

De las peculiaridades de la relación de trabajo es posible distinguir la labor de subordinados por cuenta propia. El trabajo por cuenta propia no tiene protección legal, dejando a su tipificación en el Código Civil. Mauricio Godinho Delgado se basa interesante distinción entre el trabajo por cuenta propia, la autonomía y la subordinación.

La diferencia central entre las cifras radica, sin embargo, se repite, en atar. Fundamentalmente, el trabajo autónomo es el que tiene lugar sin la subordinación del trabajador a los servicios de los asegurados. La autonomía es la antítesis del concepto de subordinación. Si bien esto refleja la jurisprudencia reiterada que el empleado recibe indicaciones con respecto a la modalidad de negocio de la entrega de sus servicios todos los días, la autonomía refleja la idea de que el propio proveedor es que establece e implementa, a diario, cómo llevar a cabo los servicios Se convino en proporcionar. En la vinculación, la dirección central de la modalidad cotidiana de las transferencias de servicios para el prestatario, la autonomía, la dirección central de la manera cotidiana de prestación de servicios de preservarse a sí misma con el proveedor de puestos de trabajo. [22]

En la actualidad, el temor de perder sus puestos de trabajo en este período de crisis, las causas de muchos trabajadores a renunciar a la imposición de las empresas, que realizan funciones más o el número de su oficina. Así, por ejemplo, las horas de trabajo están dilatadas. Se utiliza las horas extraordinarias que pueden dar lugar a las horas extraordinarias "de costumbre, pagados a través de una indemnización.

Souto Maior considera que si una relación de trabajo no se respetan los derechos sociales (que muchos de ellos existen para preservar la salud del trabajador y de la vida social), suponiendo que haya un contrapeso social, daría lugar a una super- exploración. Y, sin embargo, completa:

La vinculación se fortalece, dando lugar, a continuación, la figura de supersubordinação. El supersubordinado, por lo tanto, es el trabajador, ser humano, "la condición de mano de obra reducida. El supersubordinado no es un tipo específico de los trabajadores. Es el nombre del empleado en cualquier relación laboral, que ha tenido su ciudadanía negada por el incumplimiento deliberado e inexcusable a sus derechos constitucionales [...]. [23]

Sin embargo, la falta de registro y el incumplimiento de las normas del trabajo son evidencia de supersubordinação. Esto tiene grados que dependen del nivel de desconocimiento de los derechos laborales. Casi siempre el supersubordinado es en realidad una llamada que parassubordinado [24].

### **1.3 Parassubordinación**

Italia emergen de la segunda mitad del siglo XX, las discusiones sobre la revisión del concepto de subordinación, como lo verificó la existencia de una clase de empleados que se encontraban en una amplia nebulosa entre la

subordinación y la autonomía. Alice Monteiro de Barros cree en una situación intermedia donde es difícil de clasificar como uno de los empleados, debido a los diversos contenidos del trabajo.

La calificación, en concreto, una relación particular como empleador y el empleado o por cuenta propia puede ser difícil y controversial, especialmente en los casos que caen en la zona gris ", es decir, la zona gris o fronteriza habitada por los trabajadores que puedan ser a la vez clasificados como empleados o de manera autónoma, fuera de la órbita de la legislación laboral. La jurisprudencia ha declarado que la cuestión debe resolverse en función de las circunstancias de cada caso. [25]

Se sabe que la subordinación es la clave para caracterizar la relación laboral y que las normas laborales antes de que la ha independiente sin protección. Con el surgimiento de nuevas relaciones de trabajo para muchos trabajadores que se encuentran en esta zona gris "y quedando así marginados de la aplicación de la Codificación de Leyes del Trabajo. Este nuevo modo de trabajo se llama parassubordinado trabajo. Amauri Mascará Nascimento conceptualiza parassubordinación:

El trabajo es parassubordinado una categoría intermedia entre el autónomo y subordinado, que cubre los tipos de trabajo que no encajan exactamente en uno de los dos modos tradicionales, entre los que se encuentra, como la representación comercial, el trabajo de las actividades profesionales y otras, atípica en que el trabajo se entrega con la personalidad, la continuidad y la coordinación. Hipótesis que, en su caso, el auto-empleo con el empleador y el empleado de características asimilables. "[26]

Según Pine Cantera [27], el reconocimiento de un tipo de trabajo consta de los elementos de continuidad, la coordinación, la prevalencia de servicio personal, desarrollada sin subordinación, así como de los trabajadores debilidad económica y social, es el parassubordinado trabajo. A partir de estas definiciones, se puede extraer las características esenciales para su configuración como la personalidad, la coordinación y la continuidad de la relación, tal como se define por Renata Orsi Bulgueroni:

Continuidad indica una actividad no esporádicos realizados, respondiendo a una necesidad del prestatario que se extiende en el tiempo. A su vez, la personalidad dominante impide que el proveedor de servicio para sustituir en sus actividades, ya sea en la etapa de organización de la empresa, ya sea en la fase de producción. Llama la atención que requiere sólo de la preponderancia de la persona, así que nada impide que el proveedor es digno de la ayuda de otros en la oferta de trabajo, ya que no delegan la prestación. Por último, la coordinación - visto como el rasgo distintivo de parassubordinación en relación con otras formas de trabajo - está marcado por una intensa actividad de la inserción de la organización profesional en la empresa. [28]

Para complementar la idea de la coordinación, se observa que el prestador de servicios, dentro de ciertos límites, a recurrir a la ayuda de otros para hacer el trabajo, como un pequeño empresario. La actividad del trabajador es esencial si el tomador del seguro de sus servicios para lograr su objetivo. El trabajador ya no la promesa de su actividad personal para el desarrollo de cualquier objetivo perseguido por el tomador del seguro, sino que pone sus servicios a disposición de los que sólo determinado tipo de actividad, es necesario conseguir el efecto deseado. De esta situación Octavio Pinto e Silva:

Pero lo importante a destacar es precisamente la posibilidad de una actividad de colaboración de los trabajadores llegan a ser ofrecidos en un contrato de trabajo con el fin de lograr el objetivo de una serie de resultados. En ello radica precisamente en la importancia de la coordinación, ya que permite la diferenciación de ambos la subordinación de la cantidad de autonomía. Coordinación, a continuación, viene a significar "clase juntos" significa que ambas partes deben proponer medidas para alcanzar el objetivo común. [29]

Así pues, parece que la diferencia con el empleador y el empleado siempre que el trabajador está sujeto al poder de dirigir el empleador debe cumplir con todas las determinaciones de la presente. Cabe señalar que en la jurisprudencia moderna doctrina italiana se está moviendo hacia la ampliación de los derechos de los trabajadores sujetos a parassubordinado Giancarlo Perone aplazar la puesta a la coordinación de determinar que:

Coordinación denota la intención de utilizar la prestación de trabajo orgánicamente dentro de la empresa, como puede ocurrir en la representación comercial con la actividad autónoma, la perspectiva de organización de la actividad laboral no es ajeno a los negocios de programación, pero éste es distinto del tipo de subordinación determinación de dicho programa. En Italia, en lugar de hablar sobre los empleados, se prefiere a cargo. [30]

Así, para el mismo se enmarca dentro de parassubordinado, tenemos que proporcionar al personal a ser continua y coordinada. En Italia, el legislador introdujo a través del decreto legislativo N ° 276/2003 de la fattispecie lavoro un progetto, conocido como "Decreto Biagi", es decir, elemento que caracteriza parassubordinación. En el decreto-ley en su artículo. Del 61 al proporcionar la cifra de la parassubordinado trabajo del proyecto, se refiere al artículo. 409, apartado 3, del Código de Procedimiento Civil, citando específicamente las "relaciones de colaboración coordinada y continua, sobre todo personal y sin relación de subordinación", más conocido como "co.co.co..

Con este tipo de trabajo, el legislador introdujo un nuevo elemento que caracteriza las relaciones parassubordinación previstas por el art. 409, n. 3 del Código: el proyecto, o fase de este programa. De

acuerdo con la dicción legal nuevo, por lo tanto, todas las relaciones deben ser coordinadas y la colaboración continuativa, con la promulgación del decreto, implican un proyecto específico en su configuración, de lo contrario se tendrán en cuenta las relaciones entre empresario y trabajador por tiempo indefinido desde su constitución. [31]

Con el lanzamiento de la "Orden Biagi," para que el parassubordinado relaciones de trabajo sea válido, debe estar redactado en un contrato de trabajo "para el diseño", que se conoció como "co.co.pro". (Colaboración continuada coordinó el proyecto). Por otra parte, existe el Decreto Legislativo una disposición que prohíbe la renovación constante de la "co.co.pro." Activación de la "perpetuación" tan precaria contractuales a través de una serie de renovaciones encadenadas entre sí, de forma indefinida, incluso en comparación con los proyectos o programas similares. [32]

Dadas estas consideraciones, hay una necesidad de una normas de trabajo adecuada a la realidad, especialmente cuando la crisis de la subordinación y la aparición de nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo.

## **2. EL TELETRABAJO**

### **2.1 La Oficina de Teletrabajo**

La integración de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo actual ha dado lugar a nuevas modalidades de trabajo. El teletrabajo es una forma tal que ha sido el desarrollo y adquisición de espacio en el mercado. La obra en sí ha cambiado con el tiempo en lo que respecta a su estructura, ya que el trabajo artesanal con la familia pequeña, las transformaciones de la sociedad industrial en el siglo XIX y actualmente vive en un mundo globalizado, en la era post-industrial. El teletrabajo ha surgido en los años setenta con la crisis del petróleo, el aumento de los precios del combustible y el transporte, la necesidad de las empresas a reducir costos de producción, como Alexandre Agra Belmonte [33].

Analizando la palabra teletrabajo no es el griego y el latín, como es el encuentro de "telou" (lejos) y "tripaliare" (trabajo). Sin embargo, tiene varios sinónimos, dependiendo de qué país es su erudito. El recorrido más utilizado en los EE.UU. se llama tele (a distancia), en colaboración con la red (networking) y el trabajo en casa (a domicilio). En Europa es más comúnmente conocido como el teletrabajo o trabajo a distancia, sino también las expresiones télétravail, Telearbeit y telelavoro Teletrabajo son comunes.

El teletrabajo puede ser conceptualizado como un trabajo realizado a distancia, no funciona en casa, en casa, pero siempre de manera descentralizada se pueden hacer en lugares tan diversos como los telecentros, centro de satélites e incluso en casa. Francisco Ortiz Chaparro conceptualizado como el teletrabajo en una Cuenta ajena simple y directo: "Trabajo a distancia es el uso y Las Telecomunicaciones por [34]. Se observa que para todos los conceptos estudiados elementos en común como espacio físico fuera de la empresa que está relacionado con el trabajador, hacer uso de tecnologías de la información y la comunicación, y un cambio en la organización y ejecución de las obras.

### **2.2 El Teletrabajo y el Trabajo Doméstico**

Con los medios de comunicación y el trabajador la tecnología puede prestar sus servicios en varias ubicaciones, o incluso en cualquier parte del mundo. El trabajador queda sujeto al empleador, no necesariamente con la ayuda de la tecnología, y se comprometa a realizar la actividad acordada.

La OIT tiene un número de convenio 177 de 1996 que reglamenta el trabajo en casa, jugando Bernard convención Gbezera dibuja un concepto de teletrabajo:

[...] Es una nueva forma de organización y gestión de la obra, que tiene el potencial de contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida, prácticas sostenibles de trabajo y la igualdad de participación de los ciudadanos en todos los niveles, y Visto como un componente clave de la Sociedad de la Información, que pueden afectar y beneficiar a una amplia gama de actividades económicas, las organizaciones grandes, pequeñas y medianas empresas, microempresas y trabajadores autónomos, así como la gestión y prestación de servicios públicos y la eficacia del proceso político. [35]

La Convención está acompañado de la Recomendación 177 184, de acuerdo con esta recomendación se debe garantizar la seguridad y salud en el trabajo. En sus disposiciones generales, se menciona la necesidad de nombrar a las autoridades competentes para establecer la política nacional en materia de trabajo en casa. CLT positivos de trabajo en el hogar en el artículo 6, donde dice textualmente que: "No se hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador y del empleado de ejecución de origen si han caracterizado la relación de trabajo." La caracterización del trabajo en el hogar o los resultados de la relación laboral de la forma en que el servicio es capaz de identificar y determinar el lugar donde el trabajo debe ser desarrollado. Roberta Coltro Gerhardt, dice el trabajador podrá ser asistido por miembros de la familia, pero que la colaboración no debe ser de rutina. "[...] La personalidad que se necesita para la configuración de la relación laboral. Por lo tanto, si el trabajador es sustituido por un miembro de la familia en la prestación de servicios, no hay pacto laboral. Los familiares pueden colaborar, como se ha señalado, sin embargo, no con frecuencia. "[36]

Trabajo en casa teletrabajo no es exactamente, ni viceversa. El teletrabajo no es sólo una forma de trabajar a distancia, sino una forma de organización y / o la ejecución de la obra que hace uso de tecnología de la información y qué se puede hacer en las instalaciones del empleador o de forma externa sobre lo que era negociado entre las partes. Así, todas las características observadas características de la relación laboral, se refieren a la trabajadora en el país y garantiza los derechos inherentes a dicha condición.

### 2.3 Clasificación

Definir la clasificación del teletrabajo es muy importante, y debe tener en cuenta el criterio para determinar la elección de alquiler de teletrabajo a seguir. Así que el teletrabajo puede ser: en su casa en los telecentros y centros satélites en Telecottage y nómadas o móviles. La modalidad primer tema de análisis es el más fácil de ver, el teletrabajo en casa. Se produce cuando el teletrabajador realiza el servicio en sus propias casas con la ayuda de la telemática mecanismos obligatorios, o el uso de la información mediante el uso combinado de la informática y los medios de comunicación.

Jack Niles dijo que la casa puede ser una base eficaz para el teletrabajo, lo que permite importantes ahorros de costes para el empleador y el empleado, lo que permite el acceso a empleos que de otro modo podrían no estar disponibles. [37]

Como se ha visto, las leyes del trabajo reglamentarias del trabajo doméstico que se deben tomar al teletrabajo en el hogar. Porque sin el uso de herramientas tecnológicas no es característico del teletrabajo y la figura se puso a trabajar en casa.

Sin embargo, el teletrabajo en los telecentros que son locales, dispuestos de modo estratégico geográficamente, pero fuera de la sede de la empresa, como un centro satélite. Este espacio está técnicamente preparado para recibir el teletrabajador y actividades lúdicas. Certifica Pino Cantera [38] que "los telecentros son las empresas locales, pero fuera de su sede." Puede suceder que los telecentros no son parte de los teletrabajadores de la empresa, poseen distintos propietarios. Francisco Ortiz Chaparro sobre la propiedad de los telecentros. Los telecentros pueden ser propiedad de compañías de las compañías que comparten Asociaciones Costes. Also pueden estar en manos de las empresas Telecomunicaciones y / o empresas de informática, Crean con ellos su intención de fomentar el consumo de los dos Equipos como El Líneas. [39]

Hay empresas que sólo son propietarios de los telecentros, la aplicación exclusiva de las empresas que los teletrabajadores utilizan el servicio. Se hace hincapié en que este tipo de centros sólo los empleados de la empresa que posee o arrienda el lugar de trabajo que se utilizan. Estos centros están situados sobre todo en zonas rurales o semi-rurales, que proporcionan a las comunidades locales el acceso inmediato a tecnología de la información.

Se señala como una de las ventajas del teletrabajo en Telecottage capaz de evitar el éxodo rural, por lo que el trabajador rural no tiene por qué dejar sus tierras para trasladarse a zonas urbanas en busca de mejores salarios. Así que los conjuntos de Francisco Ortiz Chaparro:

Son centros de teleservicios Asociados por lo general el Instalaciones en las granjas, pueblos pequeños, Ayuntamiento, Escuelas locales públicos, etc. En las zonas rurales de Las. Jessica conformar una Mezcla de negocios, la política de Empleo y de altruismo. Con lo que se refiere a la retención de una ELLOS La Población autóctona y atraer incluido Más Población preparados, que les Sueli Vivir en los grandes centros urbanos. [40]

Por lo general, un Telecottage permite a la comunidad local con el acceso fácil a los equipos de telecomunicaciones y los ordenadores necesarios para desarrollar el teletrabajo. Además, son formas de mejorar el estudio de los teletrabajadores a través de la educación a distancia.

El teletrabajo nómada, también llamado móvil, es la prevista por los trabajadores sin un lugar especial para llevar a cabo sus tareas. Estos trabajos de mano de obra por un corto tiempo en otras empresas que no están sujetos, en el caso de los teletrabajadores que implementar y supervisar la tecnología o certificar la calidad.

### 2.4 Disposiciones

Entre las formas de teletrabajo es necesario observar la manera cómo es la relación entre el teletrabajador y la empresa comunicarse. Los métodos de conexión varían según el nivel de interacción y trabajo a distancia puede ser: fuera de línea, una línea de vía, en la línea.

Cuando el teletrabajador no mantiene contacto directo con la computadora central de la empresa, o incluso el uso de la computadora, es fuera de línea del trabajo a distancia, también conocido como desconectado. Normalmente, como una herramienta para el cumplimiento de las tareas (proyectos, gráficos, textos, cálculos, etc) .. Toda la producción del teletrabajador es enviado por correo convencional o incluso entregó personalmente. [41]

Camino línea sobre el teletrabajo, el teletrabajador puede utilizar para el soporte de software, y el resultado de sus trabajos efectuados a través de un disquete o enviada por módem o por una conexión electrónica simple, explica Carla da Silva Jardim [42].

Sin embargo, el teletrabajo es la línea más comunes o conexos, en donde los teletrabajadores comunicarse continuamente con la empresa, no significa estar conectado todo el tiempo, pero en tiempo real y continuamente. En

este sentido Denise Fincato agrega: "La conexión es inmediata bidireccional y facilitado por habitaciones conversaçã (chats) y sistemas como ICQ, sin contar las cámaras web, que permiten realizar llamadas de conferencia con imágenes en tiempo real a través de Internet." [43]

Actualmente, hay otras formas de comunicación como Messenger, Skype, los teléfonos celulares son cada vez más equipadas con acceso a Internet, la tecnología Bluetooth, videollamada, incluyendo el iPhone y Smartphone es la evolución de la tecnología e Internet mediante la creación de condiciones que sólo había, en las películas de ciencia ficción.

## 2.5 Ventajas y Desventajas en el Teletrabajo

Como todo en la vida hay dos lados, el teletrabajo no sería diferente. Aunque aparentemente la tentación de ser un trabajador a distancia, no es tan fácil como parece. Domenico De Masi [44] establece que cada unidad de producción se encuentra actualmente conectado a los demás a través de Internet, porque las materias primas no son materiales, pero no significativas (información). Para ser un teletrabajador, el candidato debe poseer el perfil adecuado y ser conscientes de las ventajas y desventajas de esta nueva profesión. Para ser dividido en tres partes: empresas, teletrabajadores y la sociedad. Por otra parte, un análisis de efectos reflejos, ya que por una parte es positivo mientras que para otros no tanto.

### 2.5.1 Ventajas

Parece que no todas las empresas se están adaptando al teletrabajo. Esto requiere, en primer lugar, considerar si su nicho de mercado permite a este cambio, como el caso de los hoteles estrictamente personal y actividades de clase, por ejemplo: peluquería, tienda de automóviles, y otros. Identificado el potencial de esta empresa deberá decidir sobre los tipos de teletrabajo, y de definición que hacen las inversiones necesarias para su aplicación, con la compra de equipos e instalaciones. Concluido esta fase, el empleador determinará cómo desarrolló su poder de dirección y su estrategia para el éxito en este empeño. En este contexto, parece que la compañía tendrá una economía de espacio y las instalaciones, es decir, una reducción de los costos de la vivienda (gastos de arrendamiento y adquisición de sitios para la realización del trabajo) por la reducción de espacio en oficinas.

La oportunidad para la empresa para operar día y noche y está activo las 24 horas, y puede expandirse a otros países, sin importar la zona horaria en la persona.

En el caso de caso fortuito o de fuerza mayor tales como desastres naturales y las huelgas, entre otros, que no afecten o bloquear el sector de la energía y las telecomunicaciones en la ciudad. Así, las actividades no sufran ningún cambio, ya que los teletrabajadores pueden continuar su trabajo sin suspensiones.

Otra cuestión para la empresa es positivo que con el teletrabajo es una reducción de las ausencias y retrasos de sus empleados como los salarios y cargas sociales, por ejemplo, dejará de comunicar el autobús pasa, porque el empleado no tiene que viajar a la empresa .

Las investigaciones indican que por gestión de resultados y metas para mejorar la productividad en el teletrabajo (para las mismas actividades) en la casa del 10% al 50% de mayor productividad en la empresa, ya que el 50% del tiempo se dedicará a trabajos tradicionales es prescindir de rango de desplazamiento para las comidas, reuniones y conversaciones telefónicas [45]. Aumento de la productividad también está indicado por Octavio Pinto e Silva. "[...] Disminución de absentismo laboral y por lo tanto aumentar la productividad, ya que los problemas que causan retrasos y las ausencias (enfermedad, la congestión de tráfico y otras discapacidades físicas) puede ser irrelevante para los que trabajan en casa ". [46]

Entre las ventajas se suma a marketing instalación y el cliente, ya que la empresa tiene más visibilidad virtual.

Ellos se consideran a los horarios flexibles, la autonomía, la independencia son las principales ventajas del teletrabajo para el teletrabajador. La posibilidad de tener más tiempo con su familia y una mejor calidad de vida. Así que toma nota de Alice Monteiro de Barros. "La ventaja principal es recordar a favor de los empleados es la flexibilidad de horarios puede hacer que sea más fácil para la conciliación de la actividad profesional con los gastos familiares. Como resultado, el teletrabajo puede ser una manera que conduzca a la mejora de la calidad de vida del trabajador, ya que puede distinguir entre tiempo de trabajo y tiempo libre." [47]

Cuando un empleado es una discapacidad teletrabajo es una opción y se abre un mundo de perspectivas profesionales y oportunidades de trabajo también. Desde la dificultad de los desplazamientos y el ajuste de los negocios es complicado para este trabajador, el trabajador a distancia no tiene que salir de casa para el trabajo. Esto incluye el teletrabajo amas de casa, trabajadores de edad avanzada, personas con enfermedades infecciosas e incluso presos, que sufren discriminación en el lugar de trabajo. En este sentido E. Rodrigues Araújo y S. Benedicto Cole: "Se considera que el teletrabajo puede tener en las mujeres que se acumulan las tareas domésticas (toma según sea necesario) o que se encuentren en el puerperio, e incluso aquellos que cumplen penas de prisión." [48]

Lo importante es el teletrabajador tiene el perfil adecuado, y puede el teletrabajo en su tiempo libre y el lugar donde se encuentre. En cuanto a la mujer después del parto, esta vez cuando ella está disfrutando del permiso de maternidad tiene que considerar que el teletrabajo no debe afectar el cuidado del bebé. Pero puede ser una fuente alternativa de ingresos para muchas madres que no tienen que dejar a sus hijos.



Se cree que la principal ventaja del teletrabajo sería para la sociedad. Debido a las inconsistencias en la ruta para trabajar como accidentes de tráfico, blitz tráfico y la congestión mega, un resultado de la tendencia de todos los móviles, al mismo tiempo, debido al horario de trabajo. Todo esto dejaría de ser un problema para el teletrabajador. Así, sin ir al trabajo, no habría una reducción significativa en el número de automóviles en las calles, trayendo beneficios para el medio ambiente, y por consiguiente una disminución de los niveles de emisiones de dióxido de carbono, el agente de efecto invernadero.

La generación de puestos de trabajo que proporciona una inserción en el mercado de las personas con discapacidad, personas mayores, los jóvenes que buscan su primer empleo, además de ser una alternativa para suavizar la tasa de desempleo en el país.

El teletrabajo permite también el desarrollo de zonas rurales alejadas de grandes centros, evitando el éxodo rural. Promueve el crecimiento y la mejora en la distribución de la población hacia zonas de menor centralidad económica, así como las ciudades dormitorio puede adquirir vida con las personas que trabajan en o cerca de sus hogares.

### 2.5.2 Desventajas

La vulnerabilidad en términos de datos e información confidencial de la compañía, tanto para el teletrabajador como otros que fácilmente podrían tener acceso al sitio del trabajo doméstico, y por lo tanto tienen acceso al sistema informático y de asuntos confidenciales de la empresa. Como resultado de la modernización y el uso de la tecnología, hay una total dependencia de ellos. La empresa está sometida a los fallos en las comunicaciones, los virus informáticos, falta de energía, factores que conducen a la interrupción del trabajo.

Dificultad en el control de las actividades del empleado, ya que se ausenta de la inspección física del empresario, pero si la empresa invierte en tecnologías para controlar a sus teletrabajadores este problema puede ser mitigado. La necesidad de ser en cualquier momento mediante la actualización y la inversión en equipo, ya que la tecnología está en constante evolución. Creación de la necesidad de importantes inversiones en equipos que a menudo se vuelven obsoletos, y la presencia física del personal manutenção. Para Alice Monteiro de Barros [49] éste es el principal inconveniente del teletrabajo.

Señala que el principal inconveniente del teletrabajo es el aislamiento social. Por la ausencia de movimiento diario se produce en los locales de una falta de interacción social. Por esta razón, es esencial para la evaluación psicológica a fin de evitar los posibles efectos psicológicos, como depresión. Julio Manuel Gomes añade. "El aislamiento tiende a alimentar una falta de solidaridad y la desaparición de la dimensión colectiva de trabajo, produciendo un fenómeno en el que sindicalizarão teletrabajadores es probablemente menor que el otro, y también disminuir su participación en órganos de representación." [50]

Este aislamiento social puede dar lugar a un sentimiento de inseguridad, un sentimiento de pérdida de la condición de trabajador, a causa de la falta de contacto cara a cara con los colegas e informales con aún mayor. Aún pueden dejar que el empleado tuviera dificultades de teletrabajo en el trabajo conjunto.

La lejanía física del lugar de trabajo puede conducir al olvido del trabajador, y por lo tanto no recibe todas las promociones, premios, debido a una mala evaluación de su trabajo, es decir, una reducción de las oportunidades de empleo. Y sigue siendo una alta posibilidad de ser despedidos debido a la falta de implicación emocional con la empresa y el nivel jerárquico.

Para la sociedad el teletrabajo tiene desventajas menos evidente. Los efectos de la falta de relación entre las personas genera consecuencias negativas, la integración social de los teletrabajadores en la sociedad. Puede ocurrir una dispersión de la población activa, por lo que la desaparición de formas colectivas de trabajo. También una posible avería en la transferencia de los teletrabajadores a las zonas menos desarrolladas, sólo poco cualificados y mal pagados, lo que agrava las desigualdades.

El desempleo podría establecerse en los lugares donde se encuentran profesionales con mano de obra barata que resulta en el dumping social, e incluso puede ocurrir con alta calificación, robando a nuestras ciudades con altos potenciales teletrabajadores.

### 2.5.3 Reflexiones sobre las ventajas y devantagens

Tenga en cuenta que muchas de las desventajas citadas se refieren generalmente al teletrabajo realizado en el hogar, realizado por un trabajador a distancia sin preparación o sin capacitación, no existe un perfil psicológico para el teletrabajo.

El teletrabajo conlleva pérdidas de bienes inmuebles en las ciudades, porque las empresas a reducir su espacio, sin necesidad de comprar o alquilar lugares para alojar a sus trabajadores, y esto tiene un efecto negativo en el sector de la construcción y bienes raíces.

La explotación de los trabajadores más vulnerables, como mujeres, niños, discapacitados, étnicos. Y las desigualdades y la discriminación entre un grupo de élite de los teletrabajadores bien pagado y la posición estable (hombre, blanco, muy bien formados y sin discapacidad) y la mayoría de los teletrabajadores los bajos salarios y la posición inestable, en el caso de las mujeres, los miembros de las minorías étnicas y con discapacidad.

En relación con las personas con discapacidad, puede haber una falsa impresión de la inclusión social o la intención real es ocultar las necesidades especiales de la vida con la sociedad? La ley brasileña prevé la inclusión a través de

cuotas y el teletrabajo puede ser utilizado para excluir a estas personas de la socialización, moverlos a su casa en vez de adaptar el lugar de trabajo, la eliminación de las barreras de los prejuicios e incluirlo en el lugar de trabajo. Colocación de la empresa para evaluar y vigilar los riesgos para la seguridad de sus teletrabajadores. Hay que tener en cuenta que usted puede adaptar la naturaleza de la actividad en el caso de los telecentros donde la responsabilidad es compartida.

Sobre el tema, Brasil ratificado por el Decreto 1258 de 1994 y el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo que se ocupa de la seguridad y la salud de los trabajadores y el ambiente de trabajo. Pero si el teletrabajo se desarrollan en casa, es la obligación del empleador a evaluar los riesgos para garantizar la seguridad y la salud de los lugares de trabajo, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que tiene lugar en los hogares de los teletrabajadores.

Entre las ventajas más atractivas del teletrabajo son la flexibilidad de horarios, sin embargo, imaginar que la empresa donde trabajo a distancia 24 horas, el empleador puede exigir un trabajador a distancia para el turno de noche. Sólo hay una vacante, si el trabajador no tiene otra opción y él acepta esta a su vez el teletrabajo. Esto significa que el teletrabajo puede todavía determinar el tiempo de prestación de servicios, sin la flexibilidad deseada.

## 2.6 Horas de Trabajo en el Teletrabajo

La jornada de trabajo se define en el artículo 4 de la consolidación de las leyes laborales, que considera el período de tiempo de servicio en que el trabajador está a disposición del empleador, de espera o la ejecución de órdenes. En opinión de Carmen Camino. "Las horas de trabajo es el período de tiempo máximo durante el cual el trabajador puede realizar tareas o permanecer a disposición del empleador, en un espacio de veinticuatro horas. Corresponde a la plena aplicación del contrato de trabajo. [51]

De esta definición se deduce que el tiempo y el trabajo es el límite del día y la carga de trabajo semanal es el número de horas trabajadas por semana, siempre que el límite constitucional de 44 horas. [52] El viaje está relacionado con el teletrabajador teletrabajo modo elegido. Para los niveles de influencia interactividad de la complejidad de los contratos de trabajo, a saber, el establecimiento de la jornada y posibles cargos adicionales. En el caso del teletrabajo en el hogar, usted puede estar trabajando en casa durante todo el período o fraccionario. Así que Denise Fincato aclara:

[...] Todo el período (sistema puro) o fracciones que (sistema híbrido), realizando por ejemplo, media vueltas y vueltas en el medio nacional de la empresa o algunas de las semanas en la empresa y otras personas de su casa. Todo va a cambiar los regímenes de la estructura física de la empresa que abrazar, en lugar de numerosas oficinas y estaciones de trabajo individuales, espacios de uso rotatorio, pluralista y democrática, impersonal y funcional. [53]

Sin embargo, en la línea y las formas de un solo sentido de línea, no hay ninguna posibilidad de control de la jornada laboral, por lo que la tasa se paga por el trabajo y la tarea. Sólo en el modo online es factible para verificar el teletrabajador viaje a través de una intranet de la empresa el trabajo de los trabajadores en un determinado período de la jornada, que se identifica por una contraseña para el acceso personal e intransferible.

## 2.7 Remuneración

Una de la obligación del empleador consiste en remunerar a su empleado por el servicio prestado. Esta consideración económica tiene un personaje llamado salario contraprestativo y / o remuneración. Mauricio Godinho Delgado define los salarios como: "un conjunto de parcelas contraprestativas pagados por el empleador empleado en la base del contrato de trabajo." [54]

La remuneración es más amplio, es decir, un conjunto de todos los dineros recibidos por el empleado, mientras que salario es una parte integrante de la remuneración. Según Sergio Pinto Martins sueldo se divide en: fijos, variables y mixtos.

Sueldo fijo es de la suma determinada e invariable. sueldo fijo se calcula sobre el basa en la unidad de tiempo, tales como las horas, días, meses, etc. El sueldo fijo, independientemente del número de horas trabajadas por la persona, se trataba de una tarifa horaria fija, por ejemplo, de \$ 1,50 por hora trabajada. retribución variable se establece en función de la producción del empleado y puede ser por pieza, tarea, comisión, etc. ¿No tiene ningún salario parte variable fija. Incluye los ingresos mixtos parte fija y variable. Se compone de un salario. [55]

El teletrabajo remuneración está ligada a su calificación. Cuanto más especializado, calificado el trabajador a distancia, las mejores condiciones para negociar sus condiciones salariales del teletrabajo work.and puede ser por unidad de tiempo, cuando el pago es una función de la duración del servicio, y no toma en cuenta la productividad.

Con la ayuda de la tecnología, el software adecuado, permiten al empresario está registrada en la memoria del ordenador teletrabalahdor el tiempo real de uso. Y lo que es posible que las ganancias por unidad de tiempo. Sin embargo, hay actividades en las que es difícil establecer una tarifa por hora, el rendimiento está en la complejidad del trabajo a desarrollar. La calificación del teletrabajador está directamente asociada con la calidad del servicio. Situaciones en las que lo importante no es la cantidad sino la calidad del servicio se denominan tasas por unidad de

trabajo o para un trabajo. Es, en estos casos, el trabajo realizado, terminado, independiente del tiempo empleado. Se entiende que este salario es el más adecuado para trabajar a distancia. En cuanto a los salarios por unidad de trabajo, Manuel Martín Pino Estrada:

A diferencia de los trabajadores de oficina que normalmente se paga como un salario por hora, los teletrabajadores en casa, especialmente los que manejan los créditos de seguro, transcribir el dictado de envío automático de grabación catálogos, etc, suelen ser pagados en una fórmula que tenga en cuenta sus la productividad, según la traducción páginas, minutos de conversación, etc. Así, el salario modalidad por unidad de trabajo no sólo es posible en el teletrabajo, pero pueden ser frecuentes. [57]

Pronto, con el modelo de los ingresos por unidad decide la cantidad de trabajo del trabajador a distancia recibirán salario, porque el factor determinante es el nivel de productividad a alcanzar. Un teletrabajador no calificada debe hacer más para alcanzar el mismo prdutividade un teletrabajador cualificado. Hay que tener cuidado de no extrapolar los tiempos y convertir la actividad en "esclavo teletrabajo".

## CONCLUSIÓN

Esta tesis trató de comprender la Oficina del teletrabajo como una nueva forma de trabajar y su análisis en el ordenamiento jurídico brasileño, con especial atención al aspecto de la subordinación. El teletrabajo se debe a cambios en las relaciones laborales, como resultado de una economía de mercado globalizada y los avances tecnológicos en el campo de la informática y la comunicación, con lo que una mayor flexibilidad en el espacio y el tiempo de trabajo.

Tratamos de definir también el teletrabajo como una especie de prestación de servicios a distancia, no en el sentido de estar trabajando exclusivamente en el hogar, pero el trabajo siempre de forma descentralizada puede llevarse a cabo en varios lugares. Se destaca que la principal diferencia entre trabajar en casa y cómo el teletrabajo a domicilio es el uso de medios tecnológicos para llevar a cabo su trabajo. El teletrabajo puede ser una especie del género trabajo a domicilio.

El requisito de la relación jurídica de mayor preocupación en el teletrabajo es la subordinación, ya que la subordinación tradicional se refiere a una relación de sujeción física, cuando el trabajador está presente y al alcance de la empresa.

Desde la clasificación del teletrabajo verificado la pertinencia del criterio para determinar la elección de alquiler de teletrabajo puede ser: en su casa en los telecentros y centros satélites en Telecottage y nómadas fija o móvil. Sin embargo, los métodos de conexión entre el teletrabajador y la empresa varían de acuerdo con el nivel de interacción y la línea puede ser: apagado, de un solo sentido de línea, en línea.

Se encontró que no hay necesidad de una preparación psicológica para ser un teletrabajador, los conocimientos específicos es decir, para desarrollar la actividad, automotivación, la autodisciplina, la flexibilidad, la creatividad, el ambiente físico adecuado para el teletrabajo y los contactos sociales para mantener una interacción con la gente "real" porque no todos los empleados que el teletrabajo puede migrar y tener éxito. Durante el estudio del teletrabajo, extraer una serie de ventajas y desventajas. Después de construir esta base de datos, dando como resultado el nombramiento de los reflejos derivados de la contraposición entre ventajas y desventajas.

Además, la crisis de la subordinación, que acaba de revisar su concepto, ha compuesto la imagen. Se analiza la figura de parassubordinación, como el término medio entre el trabajo independiente y dependiente.

## Referencias

- [1] MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 11ed. São Paulo: Atlas, 2007 pag 361.
- [2] MAGANO, Octavio Bueno. *ABC do direito do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p.18
- [3] BRASIL, *Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT*. Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.
- [4] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 253
- [5] RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho. Sexta Edição*. Curitiba, Juruá, 1997. p.57
- [6] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 61-64 *passim*.
- [7] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho, Sétima Edição*. São Paulo: LTR, 2008. p. 286
- [8] MAIOR, Jorge Luiz Souto, *A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo*. In Cadernos da Anamatra IV, Ano III, nº 9 – Out/Dez. 2008. p.91.
- [9] São eles: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinación.
- [10] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. pag. 200
- [11] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p.189.
- [12] FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, coord. Marina Baird Ferreira, Margarida dos Anjos. Aurélio: *o dicionário da língua portuguesa. Edição Positivo*. Curitiba, 2008.
- [13] MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. Vol. II. São Paulo: Editora LTr, 2005. p.535.
- [14] GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do Jus Variandi do Empregador*. São Paulo: Ltr, 1997, p. 48.
- [15] Manuel Alonso García. *Derecho del trabajo*. Barcelona: Bosch, 1960. In VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos. Terceira Edição*. São Paulo, LTR. 2005
- [16] NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Iniciação ao Direito do Trabalho. Trigésima Segunda Edição*. São Paulo: LTR, 2006. p. 164.
- [17] Pereira, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*. São Paulo: LTR, 1991, p.38-42
- [18] GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Direito do Trabalho. Vigésima Quarta Edição*. Editora Forense, Rio de Janeiro, 2003. p. 134

- [19] RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho. Sexta Edição*. Curitiba, Juruá, 1997. p.53
- [19] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p.241
- [20] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. São Paulo: Saraiva, 2007. p.433
- [21] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho, Sétima Edição*. São Paulo: LTR, 2008. p.334
- [22] MAIOR, Jorge Luiz Souto, *A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo*. In Cadernos da Anamatra IV, Ano III, nº 9 – Out/Dez. 2008. p.91.
- [23] MAIOR, Jorge Luiz Souto, *A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo*. In Cadernos da Anamatra IV, Ano III, nº 9 – Out/Dez. 2008. p. 91
- [24] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.p. 312
- [25] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 430-431.
- [26] PEDREIRA, Pinho. *Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinación*. In Revista direito do trabalho Ano 27, Julho – Setembro, 2001. editora Revista dos Tribunais. p.175.
- [27] BULGUERONI, Renata Orsi. *Parassubordinación: origem, elementos, espécies e tutela*. In Revista de Direito do Trabalho. 2008 nº131. p. 330-331.
- [28] SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinación nas relações de emprego*. São Paulo: LTR. p 106.
- [29] PERONE, Giancarlo. “*Lineamenti di diritto del lavoro*”. Torino, Giappichelli, 1999, p.188. Apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 431.
- [30] BULGUERONI, Renata Orsi. *Parassubordinación: origem, elementos, espécies e tutela*. In Revista de Direito do Trabalho. 2008 nº131. p.333
- [31] Porto, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinación : aparência x essência*. Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário. Editora Porto Alegre. Vol..5. n.27, nov./dez. 2008. p. 22.
- [32] BELMONTE, Alexandre Agra. *Problemas jurídicos do teletrabalho*. Revista de direito do trabalho. 2007 nº 127. p. 15.
- [33] CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madri: McGraw-Hill, 1997, p.38
- [34] GBEZO, Bernard E. *Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo*. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995. In ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha*. Revista de Direito do Trabalho. nº 123, ano 32, julho/setembro, 2006. p.101.
- [35] GERHARDT, Roberta Coltro. *Relação de emprego, internet e futuro*. LTR. 2002. p. 83.
- [36] NILES, Jack. *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegenrentes e teletrabalhadores*. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 27.
- [37] PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. In Revista direito do trabalho. Revista LTr., Vol. 64, nº05, Maio de 2000. p. 584.
- [38] CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madri: McGraw-Hill, 1997, p. 61
- [39] CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madri: McGraw-Hill, 1997. p.64.
- [40] FINCATO, Denise. *Teletrabalho; uma análise jus laboral*. In Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Organizada por Gilberto Stürmer. Ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre 1996. p. 51
- [41] JARDIM, Carla da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo. LTr, 2004. p. 59.
- [42] FINCATO, Denise. *Teletrabalho; uma análise jus laboral*. In Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Organizada por Gilberto Stürmer. Ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre 1996. p.51
- [43] MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Trad. Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 182
- [44] Dados retirados do artigo teletrabalho para mulheres. Disponível em :<  
[http://www.catho.com.br/jcs/inpuer\\_view.phtml?id=3642&print=1](http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml?id=3642&print=1)>).
- [45] SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinación nas relações de emprego*. São Paulo: LTR. p. 128.
- [46] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.p. 323
- [47] ARAÚJO, E. Rodrigues e BENTO, S. Coelho. *Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização*. Edição Fundação Colouste Gulbenkian, Fundação para a ciência e a tecnologia. Maio de 2002. p. 26-27.
- [48] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 323
- [49] GOMES,Julio Manoel Vieira. *Direito do Trabalho*. Editora Coimbra.2007. pag. 739
- [50] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p.189.
- [51] Artigo 7º,XIII, Constituição Federal: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.
- [52] FINCATO, Denise. *Teletrabalho; uma análise jus laboral*. In Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Organizada por Gilberto Stürmer. Ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre 1996. p. 48
- [53] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho, Sétima Edição*. São Paulo: LTR, 2008. p. 683
- [54] SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinación nas relações de emprego*. São Paulo: LTR. p. 211
- [55] ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Análise juslaboral do teletrabalho*. Curitiba. Editora Camões. 2008. p. 28-29.