

EL TELETRABAJO EN LA VISIÓN DE LOS JUECES LABORALES BRASILEÑOS

TELEWORK IN THE VISION OF BRAZILIAN LABOR JUDGES

MANUEL MARTÍN PINO ESTRADA

Graduado en Derecho en la Universidad de São Paulo (USP)

Máster en Derecho por la Universidad Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Profesor de Derecho Laboral y Derecho Informático en Salvador – Brasil

RESUMEN

El presente trabajo tiene la intención de mostrar la realidad del Teletrabajo en el Brasil y cómo los jueces laborales brasileños son teletrabajadores al usar herramientas virtuales, con las cuales pueden dictar sus fallos y resoluciones desde cualquier lugar del mundo; aparte, preséntase cómo estos jueces laborales usan estas herramientas virtuales y, finalmente, se

muestra un perfil de ellos, basado en entrevistas realizadas personalmente y por vía email.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo / Teletrabajo Jurídico

ABSTRACT

This paper intends to show Teleworking reality in Brazil and how the Brazilian labor judges become teleworkers when using virtual tools, with which they can make up their rulings and decisions from anywhere in the world. Besides, it describes how these labor judges use these virtual tools, and finally shows their profiles, based on interviews conducted face to face and via email.

KEY WORDS: Telecommuting / Telework Legal

INTRODUCCIÓN

El presente artículo da una definición del Teletrabajo, desarrollándola hasta llegar a la realidad laboral en Brasil, considerando sus aspectos económicos y sociales, cómo éstos influyen en el Teletrabajo y cómo es al respecto la percepción por parte de las empresas. También se encontrarán datos referentes al juez laboral teletrabajador, quien -sin saber su nueva calidad- acaba usando herramientas virtuales que lo va a caracterizar como tal, pues ya tiene medios para hacerlo y lo hace actualmente con eficiencia.

Es importante resaltar que va a mostrarse el perfil del juez laboral brasileño en relación al Teletrabajo y a las nuevas tecnologías, teniendo como fuente entrevistas, realizadas personalmente y por medio electrónico, con 50 jueces laborales brasileños.

1.- REALIDAD DEL TELETRABAJO

1.1.- DEFINICIÓN

Según la Sociedad Brasileña de Teletrabajo y Teleactividade (SOBRATT), el Teletrabajo es una forma de trabajo autónoma o subordinada, que permite trabajar a distancia, usando antiguas o nuevas formas de comunicación y telecomunicación e incluyendo Internet y los mundos virtuales. Por este motivo, implica un cambio de paradigmas, pues al final de todo, el trabajador no va al trabajo y sí El trabajo va al trabajador, teniendo consecuencias interesantes en las empresas y para quien trabaja de manera Independiente, sin subordinación. Desde este punto de vista, se puede decir con seguridad que el Teletrabajo puede realizarse, mediante El uso del telégrafo, teléfono, radio, fax y hasta carta postal común, pues lo más importante es el envío de comandos a la distancia. Considerando esta cuestión, se puede afirmar que el teletrabajo existe hace miles de años, cuando los faraones enviaban sus papiros con construcciones de construcción de sus pirâmides a SUS ingenieros y éstos los pasaban a sus subordinados, pero claro está que actualmente se usa Internet de manera casi total (1).

1.2.- DATOS DEL TELETRABAJO EN BRASIL

Vestir el terno, enfrentar el tráfico de carros, llegar puntualmente, almorzar fuera de casa y concentrarse en medio de ruidos y charlas de los colegas de trabajo....Estas situaciones cotidianas de quien trabaja en empresas ya cambió para más de 10,6 millones de brasileños, quienes hoy aprovechan de la libertad de trabajar en el ambiente agradable de la propia casa. Esta tendencia comienza a ganar simpatía de los brasileños con la promesa de reducción de costos de la corporación y aumento de la productividad de los empleados. Las empresas que trabajan con tecnología y producción creativa son las más abiertas para esta modalidad. Las multinacionales Cisco, IBM y Ernest y Young, por ejemplo, adoptan el sistema y economizan en espacio, equipos y transporte. Sus colaboradores permanecen como empleados contratados, pero no necesitan desplazarse diariamente a la oficina, economizan tiempo, flexibilizan los horarios, reducen el nivel de tensión de los trabajadores y equilibran mejor el trabajo con la vida familiar y social.

En casa, el trabajador produce hasta 30% más que en el ambiente corporativo, más allá de los beneficios que esto trae para la empresa y para el empleado; inclusive disminuye congestionamientos en las calles y avenidas y ayuda el medio ambiente. Tantas ventajas para ambas partes integrantes de la relación de trabajo vienen acompañadas de algunos detalles interesantes. Trabajar en casa también tiene sus puntos negativos, los cuales comienzan en la disminución de las relaciones interpersonales y pueden terminar inclusive en depresión. Existen casos en los cuales personas entraron en depresión porque no tenían con quién conversar durante la jornada de trabajo. Hay quien reclame estar solo y muy dependiente de la tecnología; por esta razón, el Teletrabajo no es recomendado para quien tiene tendencia a deprimirse.

La creencia de que el trabajo en casa es algo negativo y opuesto al profesionalismo aún está presente en Brasil. Algunas empresas prefieren no decir que sus empleados trabajan en casa, pues creen que esta situación pueda manchar la imagen y reputación delante de sus clientes. El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística informa que la clase media brasileña ya representa un 52% de la población de Brasil, pues en 2008 era de 46%. Esto provoca un aumento en la compra de carros, pues en 2009 fueron vendidos 3.100.000 millones carros y en el 2008 fue de 2.900.000, o sea, hubo un aumento de compra de automóviles, provocando grandes congestionamientos en ciudades capitales brasileñas: Es un caso crítico el de São Paulo, donde todos los días entran en sus calles 900 carros, mientras que los nacimientos diarios llegan a 850 (o sea, “nacen” más autos que personas); algunos estudios dicen que, en 2015, esto llegará al colapso, pues en este año no se podrá ni siquiera colocar el carro en La calle o avenida. Eso quiere decir que la ciudad paulista puede parar, inclusive Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre podrían parar en 10 años en el primer caso y en 15 -en los otros.

Es importante resaltar que en São Paulo ya se pasan 22 días por año en los ómnibus; el congestionamiento ya llegó a 266 kilómetros (sumando todos los puntos de la ciudad); en el horario de punta, el transporte colectivo llega a andar a 11 kilómetros por hora y los carros a 17 kilómetros en el mismo período de tiempo, sin contar con las lluvias; en este caso, el tránsito se vuelve más lento, casi parado. Claro está que, con esta situación, SOBRATT y El autor entienden que el Teletrabajo sería una buena solución, pues así habría menos accidentes de tránsito, menos muertes, menos construcción de túneles, puentes y metro, que no son de interés directo de las constructoras de infraestructura y de las fábricas de carros. El empresario brasileño no está acostumbrado a fiscalizar al empleado a distancia, habiendo actualmente tecnología para controlarlo; inclusive, existen softwares que registran hasta cuántas teclas el empleado toca en el teclado en un determinado tiempo.

Desgraciadamente, la falta de una legislación específica que dé reglas al Teletrabajo en Brasil también es un punto negativo, si bien existen dos proyectos de ley relacionados:

- 1.- El 3129/04 redefine el artículo 6º de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT): Trata el trabajo a distancia añadiendo que también se puede hacer con tecnologías de la comunicación y telecomunicación y nada más.
- 2.-El 4505/08 intenta reglar el Teletrabajo, pero se olvida del teletrabajador autónomo. inclusive, en su artículo 5º, se exige que el contrato de Teletrabajo sea expreso y no tácito y, en el párrafo único del artículo 6º, se indica que el teletrabajador no tiene derecho a recibir por horas extras porque no existen medios de fiscalización.

Actualmente, el 23,2% de la población adulta en actividad en el país, o sea, uno de cada cuatro brasileños, adopta a lo largo del mes alguna forma de Teletrabajo. Un tercio de estos profesionales (8,1%) ejerce el trabajo virtual casi diariamente. Trabajar en casa es La forma más popular de la modalidad (52%). Entre quienes realizan el Teletrabajo todos los días, se destacan las personas que pertenecen a la Clase A (18%): dueños de compañías, gerentes y colaboradores de cargos administrativos más altos. La

investigación también concluyó que la computadora es la principal herramienta utilizada por estos profesionales (60%), en la mayor parte del tiempo cuando están fuera de La oficina. En Brasil, las regiones Noreste (43%), principalmente Salvador, y Sureste (41%), principalmente Belo Horizonte, tienen mayor potencial para el Teletrabajo.

A pesar de estos datos, es en el Sur donde se trabaja en casa el mayor número de días por mes. El Trabajo Remoto o Teletrabajo ya está presente en un 25% de las empresas en Brasil, de acuerdo con el estudio divulgado por el Centro de Estudios Sobre las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (CETIC). La 5ª investigación Sobre uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en Brasil mostró un crecimiento de 10 puntos porcentuales en relación a 2006, cuando el índice era de 15% (2). Otro dato importante muestra el uso de celulares corporativos, un dato que fue introducido por primera vez en el estudio. Aproximadamente 65% de los entrevistados afirma utilizar esta modalidad. Más allá de llamadas de voz, los usuarios utilizan los aparatos para envío de SMS, navegación por la web y lectura de emails. El estudio analizó 3.700 empresas desde pequeño, medio y grande porte en Brasil. El documento aún trae informaciones sobre gobierno electrónico, seguridad en la red y comercio electrónico (3).

Nueve de cada diez abogados no se sienten preparados para trabajar con el proceso electrónico. La revelación es resultado de una encuesta abierta en La página web de la Orden de los Abogados de Brasil del Estado de Paraná, en agosto del año pasado. Entre los motivos para la incapacidad, está la falta de cursos e informaciones. “Todo lo que es nuevo genera muchas críticas. Todos los juristas saben y entienden la importancia de la aplicación de tecnologías para la expansión del Derecho y la agilización del proceso, una vez que es una manera eficiente, práctica e inteligente de administrar los trabajos” dice Marco Antonio Villatore, Presidente de Asociación de Abogados Laboristas del Estado de Paraná (AATPR) (4).

2.- EL TELETRABAJO EN LA JUSTICIA LABORAL BRASILEÑA

Los jueces laborales brasileños tienen una visión diferente de los abogados, profesores, doctrinadores y estudiantes de Derecho. La Justicia Laboral del Estado de Paraná en la región sur de Brasil, cuya capital es la ciudad de Curitiba, es considerada la más informatizada de todo este país de habla portuguesa, donde cada juez recibe un laptop gratis en el momento de su nombramiento; inclusive tiene una sala virtual donde puede emitir fallos y hacer decisiones desde cualquier lugar del planeta. Ya existen juzgados laborales virtuales; sólo 3 por el momento; aún faltan 1350: Esto se hizo realidad en los juzgados 21º, 22º y 23º de la ciudad de Curitiba, creados el 28 de agosto de 2008. La intención es abarcar todos los juzgados laborales del país. Es importante decir que existe la llamada Jurisdicción Virtual, una jurisdicción sin fronteras definida ya en el seno del Tribunal Superior de Trabajo, que es la penúltima instancia antes de la principal: el Supremo Tribunal Federal. En este caso, por ejemplo, un juez de São Paulo, podrá bloquear dinero de una cuenta bancaria que está situada en Brasilia o el

registro de um carro y llevarlo a subasta pública, mediante el sistema BACEN-JUD, para pagar los derechos laborales devengados.

Puede decirse que los jueces laborales brasileños tienen grupos virtuales con los cuales intercambian experiencias sobre varios temas; claro está que conforme al desarrollo económico de cada región la necesidad sobre Internet es más grande o más pequeña, pues un juez del interior del piensa diferente de un juez de capital. Lo mismo pasa con un juez del Norte, respecto a jueces del Centro o del Sur. Todo esto es porque cada Estado brasileño tiene una cultura propia, pues un juez de la Región Amazónica posee un pensamiento diferente al de una región industrial, como la de São Paulo. La cuestión también está en que -según el sociólogo brasileño Eduardo de Faria- el 85% de los jueces en general no tiene capacidad para juzgar, pues la mayoría viene de una clase social alta, tanto que existen jueces que nunca tomaron un ómnibus ni fueron a comprar comida en el supermercado, pues es asunto de empleados domésticos, ni nunca visitaron barrios pobres. A pesar de esto, tendrán que juzgar pleitos laborales donde -por un lado está el trabajador y, por otro, el empleador; lo que da un cierto equilibrio es que la legislación laboral brasileña es muy proteccionista para el obrero, tanto que la Constitución fue escrita para defenderlo; por ello, el empresariado se queja mucho, perdiendo en la mayoría de los casos.

El Supremo Tribunal Federal (STF) comenzó a intentar dar una definición al Mundo Virtual. Esto ya existe en esta entidad con el proceso ADPF 130/DF, en el cual el Ministro Carlos Britto, el 30 de abril de 2009, sostuvo que “silenciando la Constitución sobre el régimen de la internet (red mundial de computadoras), no hay cómo rehusarle la calificación de territorio virtual libremente vehiculador de ideas y opiniones, debates, noticias y todo lo demás que signifique plenitud de comunicación”.

El Tribunal Superior del Trabajo (TST) definió la Jurisdicción Virtual en el fallo siguiente (agosto del 2007):

3.- EJECUCIÓN. EMBARGO. LEGITIMIDAD DEL BLOQUEO DE CUENTA POR EL BANCO CENTRAL.

La orden dada al Banco Central para el bloqueo de cuentas de socios de la ejecutada dictada en juicio laboral es competente, pues no viola directamente la literalidad del artículo 5º LIV (Nadie será privado de la libertad o de sus bienes sin el debido proceso legal) de la Constitución Federal. No obstante tratarse de matéria de lege ferenda, la situación presenta analogía con la del embargo on line, en el sentido de que, mediante orden de rastreo de cuentas y bloqueo preventivo por el Órgano Federal técnicamente equipado para ejecutarlo, el juzgado culmina por entrar en la situación de Jurisdicción Virtual, que no admite fronteras.

4.- EL JUEZ LABORAL TELETRABAJADOR

En Brasil, actualmente el juez laboral es un teletrabajador, aunque no sepa ni qué es Teletrabajo, puesto que existen medios virtuales que ellos usan, herramientas o softwares específicos: BACEN-JUD, INFOJUD, RENAJUD y la SALA VIRTUAL.

4.1.- BACEN – JUD 2.0 (Embargo on line)

La tramitación es exclusivamente electrónica; no hay interferencia humana. El gerente o funcionario del Banco no puede beneficiar al cliente; la transferencia para el Banco oficial es -en el mismo sistema- operado on line por el juez; hay bloqueo apenas del valor disponible, no de la cuenta bancaria; también el desbloqueo es realizado on line, en la misma hora cuando es verificado el bloqueo suficiente para garantizar la ejecución. Obviamente los deudores no se quedaron satisfechos con tan grande eficiencia. Resáltase que sólo puede bloquearse dinero. Esta situación es posible porque existe un acuerdo entre el Banco Central de Brasil y el Poder Judicial Laboral y se realiza en la ejecución del proceso para que la decisión del juez sea cumplida, pues históricamente el empresario -cuando es condenado a pagar- generalmente no paga y siempre alarga el proceso de ejecución. Si bien esto ya pertenece al pasado, en La actualidad, el juez lo realiza ex officio (por cuenta propia), sin que el ejecutado (empleador) lo sepa, pues, si supiera que va a ser ejecutado...trataría por todos los medios de esconder el dinero, para evadir su obligación.

4.2.- INFOJUD

El sistema INFOJUD está relacionado con el Ministerio de Hacienda; en cuestión de segundos, con el número del Catastro de la Persona Física (CPF) del socio o ejecutado, puede recibir archivos on line con las declaraciones dadas al impuesto de renta y movimentaciones bancarias, inclusive de los bienes relacionados; así se posibilita el embargo de lo que fuera localizado y, de esta forma, se quiebra el sigilo bancario de forma legal para satisfacer al ejecutante, es decir, al trabajador que ganó la causa. También se aplica a personas jurídicas mediante el Catastro Nacional de Personas Jurídicas (CNPJ).

4.3- RENAJUD (Sistema de Restricción Judicial de Vehículos)

Durante mucho tiempo fueron realizadas diligencias por oficio de papel para la localización de vehículos de propiedad de la parte ejecutada y, si fueral el caso, de los socios. La demora y la inseguridad sobre el resultado no estimulaban la utilización del vehículo como medio de garantía de la ejecución. La demora de La respuesta posibilitaba la alteración en la propiedad hasta que fuera conocida la propiedad y el nuevo oficio volviera para bloqueo de venta o hasta que fuera realizado el embargo, ni siendo localizado el vehículo (En la mayoría de las veces, simplemente “escondido” por el deudor). Con el RENAJUD, los magistrados y funcionarios tienen acceso a la base de datos on line del Departamento Nacional del Tránsito (DENATRAN), digitando simplemente el CPF o CNPJ de los involucrados; en segundos, reciben la confirmación

sobre la propiedad de vehículos, la dirección registrada y la existencia de restricciones judiciales, administrativas (hurto o robo) y financieras. La misma búsqueda es posible por medio de la placa policial del vehículo y del número del chasis. Localizado el vehículo, rápidamente el juez puede registrar el bloqueo de la alteración de la propiedad, que va a demorar algunos minutos.

El sistema RENAJUD es una herramienta electrónica que une el Poder Judicial y el DENATRAN, haciendo posible la efectivación de órdenes judiciales de restricción de vehículos registrados en el Registro Nacional de Vehículos Automotres (RENAVAM) en tiempo real.

4.4.- SALA VIRTUAL

El juez laboral brasileño usa esta Sala Virtual para hacer sus ejecuciones con el BACEN – JUD, INFOJUD y FENAJUD, pero también para dictar sentencias y resoluciones desde cualquier lugar del mundo, pues todo es realizado vía Internet, facilitando su trabajo pues no necesita ir físicamente al Tribunal del Trabajo, mucho más cuando acontece algo urgente (5).

5.- PERFIL DEL JUEZ LABORAL BRASILEÑO EN RELACIÓN

AL TELETRABAJO

En entrevistas realizadas, personalmente y por medio electrónico, a 50 jueces laborales, el juez laboral brasileño tiene el siguiente perfil:

60% Prefiere las audiencias virtuales.

75% Prefiere trabajar en casa parte del horario de trabajo.

20% Prefiere trabajar en casa todo el tiempo.

50% Prefiere trabajar vía Internet en cualquier lugar y en cualquier horario.

50%Afirma que la implantación del Teletrabajo podría aumentar la productividad en las empresas públicas.

50%Afirma que la implantación del Teletrabajo podría aumentar la productividad en las empresas privadas.

50%Afirma que la legislación y jurisprudencia brasileñas pueden ayudar a resolver pleitos, mediante el Teletrabajo.

75% Afirma que Brasil necesita una ley sobre Teletrabajo debido a la seguridad jurídica.

25%Afirma que la legislación y jurisprudencia brasileñas no pueden ayudar a resolver pleitos, por medio del Teletrabajo.

75% Afirma que favorecen la vigilancia de emails de trabajadores siempre y cuando sea corporativo.

75% Afirma que la legislación y jurisprudencia brasileñas pueden ayudar a resolver pleitos en relación a la convergencia tecnológica.

75% Afirma que es necesaria la creación de una ley sobre relaciones de trabajo considerando la convergência tecnológica.

75% Prefiere internet a la televisión.

25% Afirma que el Derecho Laboral Brasileño no está preparado para resolver pleitos en relación a teletrabajadores.

Los jueces laborales brasileños definen al Teletrabajo como “un trabajo realizado a distancia, hecho desde cualquier lugar y usando tecnologías de comunicación”(70%);

como un “trabajo realizado en domicilio”(30%).

El 25% de los jueces laborales entrevistados (quienes afirman que Brasil “no necesita ley sobre Teletrabajo”) afirma que la solución jurídica para resolver caso de Teletrabajo se puede hacer de la siguiente forma:

1º: Si un teletrabajador, trabaja con varias tecnologías al mismo tiempo (caso de un celular), ejerciendo funciones de periodista, programador y hasta radialista, habría primero que encontrar la relación laboral con el empleador para efectos de derechos laborales y habiendo varias leyes para cada función, se escogería la ley más favorable (Principio de la norma más favorable y de la primacía de La realidad).

2º: Si un empleador contrata un trabajador que conoció en un mundo virtual como el Second Life, en primer lugar, determinar la sede de la empresa o domicilio del empleador; en caso de que no sea La misma ciudad del trabajador, éste podrá escoger el juzgado laboral que más le convenga (artículo 651, párrafo 3º de la “Consolidação das Leis do Trabalho”), yendo contra la regla general de la “Súmula 207”: “El juzgado competente es aquel del lugar donde se está ejerciendo el trabajo, pero que –por el Principio de la norma más favorable el artículo 651, párrafo 3º prevalece. Según la opinión del autor de esta investigación, las Nuevas Tecnologías de la Información (NTICs) y de La telecomunicación están dando más derechos laborales, contrariamente a la opinión de los sindicatos que estaban contra su implantación en las relaciones de trabajo: Se puede citar el caso de un camionero, ejemplo dado por los propios jueces entrevistados, que por el hecho de trabajar sin control de horario, no tenía derecho a las horas extras; con la implantación del control vía GPS, siendo su rastreo por satélite, el empleador puede saber por dónde anduvo y si cumplió con la ruta establecida o no; consecuentemente, existe una fiscalización, un control de su horario de trabajo que además tiene como resultado el derecho a sus horas extras.

Para terminar, al juez laboral no le importa si el trabajador es un teletrabajador o si trabajó en un mundo virtual (definido por el Tribunal Regional del Trabajo del Estado de Minas Gerais) o no, pues lo que se busca es si hubo subordinación para caracterizar la relación de empleo y, de esta forma, hacer respetar los respectivos derechos laborales (artículo 3º y 4º de la Consolidação das Leis do Trabalho”), pues ni siquiera se va al artículo 6º que trata del trabajo a domicilio, única referencia al Teletrabajo en toda la legislación brasileña y la cual, obviamente, no lo abarca totalmente.

6.- CONCLUSIÓN

La realidad del Teletrabajo en Brasil es que la cantidad de empresas brasileñas que se están sumando a esta forma de trabajo está creciendo, pues de 2006 á 2009 creció en un 10%. De cada 4 brasileños, uno usa alguna forma de Teletrabajo, incluyendo los jueces, que utilizan herramientas virtuales para trabajar a distancia, forzando a los abogados para que adapten a ellos. El Teletrabajo es una realidad en Brasil, tan necesaria, una legislación adecuada para que sirva de beneficio al teletrabajador como para el empresario que adopte esta forma de trabajar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) PINO, M. M. Análise Juslaboral do Teletrabalho. Camões, Curitiba, 2008.
- (2) Tecnologias da informação e comunicação no Brasil. 15 de noviembre de 2009, <http://cetic.br/tic/2009/index.htm> (22 de abril de 2009)
- (3) CETIC, 2009
- (4) Advogados não estão prontos para processo digital. 10 de mayo de 2010, <http://www.conjur.com.br/2010-mai-10/nove-entre-dez-advogados-nao-preparados-processo-eletronico> (20 de mayo de 2010)
- (5) NASCIMENTO, R. Execução na justiça do trabalho e efetivação da razoável duração do processo - art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal. Monografia apresentada en abril de 2010 para el título de especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad Federal del Estado de Bahía - Brasil.