

**LA NUEVA LEGISLACIÓN PORTUGUESA REGULADORA DEL  
TRABAJO A DOMICILIO. ESTUDIO CONTEXTUALIZADO Y  
COMPARADO CON EL DERECHO ESPAÑOL DE LA LEY NÚM.  
101/2009, Y TRADUCCIÓN AL CASTELLANO**

*[THE NEW PORTUGUESE LEGISLATION RULING THE HOME WORK. A  
COMPARATIVE STUDY IN CONTEXT WITH THE SPANISH LAW OF THE ACT  
No. 101/2009, AND ITS TRANSLATION INTO CASTILIAN]*

**María Luz López Rodríguez**

Fecha de recepción: 21 de octubre de 2011  
Fecha de aceptación: 11 de noviembre de 2011

**Sumario:** I. APROXIMACIÓN CONTEXTUALIZADORA AL CONTENIDO DE LA LEY PORTUGUESA NÚM. 101/2009.- II. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LA LEY PORTUGUESA NÚM. 101/2009 Y EL ARTÍCULO 13 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- III. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LA LEY PORTUGUESA NÚM. 101/2009 Y EL CAPÍTULO III DE LA LEY 20/2007, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO.- IV. CONCLUSIONES.- V. TRADUCCIÓN CASTELLANA DE LA LEY NÚM. 101/2009.

*Contents: I. AN APPROACH IN CONTEXT TO THE CONTENTS OF THE PORTUGUESE ACT No. 101/2009.- II. SIMILARITIES AND DIFFERENCES BETWEEN THE PORTUGUESE ACT No. 101/2009 AND SECTION 13 OF THE WORKERS' STATUTE.- III. SIMILARITIES AND DIFFERENCES BETWEEN THE PORTUGUESE ACT No. 101/2009 AND CHAPTER III OF THE ACT 20/2007, ON THE STATUTE OF SELF-EMPLOYMENT.- IV. CONCLUSIONES.- V. CASTILIAN TRANSLATION OF THE ACT No. 101/2009.*

**Resumen:** Sobre la base de que la nueva legislación portuguesa sobre trabajo a domicilio queda al margen del Código portugués del Trabajo de 2009, este estudio compara dicha regulación portuguesa con las correspondientes normas del Derecho español del Trabajo.

*Abstract: On the basis that the new Portuguese legislation about home work runs in the edges of the Portuguese Labor Code of 2009, this study compares such Portuguese regulation with the corresponding norms of the Spanish Labor Law.*

**Palabras clave:** Trabajo a domicilio – Trabajo autónomo – Portugal – España – Derecho Comparado del Trabajo

*Keywords: Home work – Self-employment – Porgugal – Spain – Comparative Labor Law*

\* \* \*

## I. APROXIMACIÓN CONTEXTUALIZADORA AL CONTENIDO DE LA LEY PORTUGUESA NÚM. 101/2009

1. Como es sabido, la República Portuguesa cuenta desde el año 2003 con un «Código del Trabajo [*Código do Trabalho*]», cuya edición actualmente vigente —que es la segunda— se remonta al pasado año 2009<sup>1</sup>. No es ningún Código omnicompreensivo, probándolo contundentemente el dato de que exista legislación laboral portuguesa extravagante, porque vaga o existe al margen de él. Esto es precisamente lo que ocurre con la protagonista estelar de nuestro trabajo —esto es, la Ley núm. 101/2009, de 8 septiembre, que «establece el régimen jurídico del trabajo a domicilio [*estabelece o regime juridico do trabalho no domicilio*]», y que consideramos que ha valido la pena traducir íntegramente al castellano<sup>2</sup>—, la cual entró en vigor el día 8 octubre 2009<sup>3</sup>. A pesar de tratarse de una Ley extravagante respecto del Código citado, existen puentes o puntos de contacto entre el mismo y nuestra Ley. De entre estos «*meeting points*», los más aparentes son dos, contenidos ambos en el Código en cuestión. El primero se refiere al precepto codificado que lleva por rótulo genérico el de «Situaciones equiparadas [*Situações equiparadas*]», a cuyo tenor «las normas legales relativas a derechos de la personalidad, igualdad y no discriminación, y seguridad y salud en el trabajo, se aplican a situaciones en que ocurra la prestación de trabajo por una persona a otra, sin subordinación jurídica, siempre que el prestador de trabajo deba considerarse en la dependencia económica del beneficiario de la actividad»<sup>4</sup>; lo que explica la extravagancia respecto del propio Código de nuestra protagonista estelar, supuesto que el Código portugués del Trabajo sólo regula la prestación laboral en régimen de subordinación jurídica, sea en virtud de un contrato de trabajo común o en virtud —lo que aquí no es el caso— de un «contrato de trabajo con régimen especial [*contrato de trabalho com regime especial*]»<sup>5</sup>. El segundo se refiere al conjunto de preceptos contenidos en la Subsección V de la Sección IX del Capítulo I del propio Código, genéricamente rotulada «Teletrabajo [*Teletrabalho*]», donde se marcan bien las distancias existentes entre la realidad normada por nuestra Ley y la que pretende regular ese otro conjunto de preceptos codificados, supuesto que «se considera teletrabajo la prestación laboral realizada con [*com*] subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa y a través del recurso a tecnologías de

---

<sup>1</sup> Sobre el tema de la codificación laboral portuguesa, la doctrina científica más cualificada es A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., Almedina (Coimbra, 2010), págs. 93 y ss.

<sup>2</sup> Véase *infra*, V.

<sup>3</sup> En cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 16 («Entrada en vigor»), relativo a que «la presente ley entra en vigor 30 días después de su publicación»; y todo ello, sobre la base de la publicación de la propia Ley en el *Diário da República* correspondiente al día 8 septiembre 2009.

<sup>4</sup> Artículo 10.

<sup>5</sup> Este es justamente el rótulo de su artículo 9. Sobre este tema, véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., cit., págs. 164 y ss.

información y de comunicación»<sup>6</sup>, lo que no es el caso del trabajo a domicilio, al realizarse el mismo precisamente «sin» subordinación jurídica; y supuesto, además, que el «teletrabajo» puede realizarse perfectamente en el domicilio del propio trabajador —eso sí, con subordinación jurídica respecto del empresario—, confirmando contudentemente el Código al prever precisamente la hipótesis de que «el teletrabajo sea realizado en el domicilio del trabajador [*o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador*]»<sup>7</sup>.

2. En principio, la Ley núm. 101/2009 puede considerarse una Ley «pura», en la medida en que no se remite a ningún reglamento que resulte necesario para la aplicación directa e inmediata de la misma, por parte de los dos operadores jurídicos más primordiales, que son los Jueces laborales y los Inspectores de Trabajo<sup>8</sup>. En nuestra opinión, su «pureza» equivale al grado de «dureza» del corindón en la escala de Mohs, sin alcanzar el *top* del diamante en esta misma escala, dado que la Ley se remite en una sola ocasión a una norma de carácter reglamentario, al disponer que «el beneficiario de la actividad, en los términos previstos en Orden del Ministro responsable en el área laboral [*nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral*], debe comunicar los elementos a que se refiere el n.º 1 al servicio con competencia inspectora del ministerio responsable en el área laboral»<sup>9</sup>. A pesar del tamaño de la Ley, este grado de «pureza» ha resultado posible conseguirlo, por causa de las múltiples remisiones —normalmente, de carácter implícito— a otras muchas normas integrantes del ordenamiento laboral portugués, entre las cuales destacamos —por su carácter estructural— las dos siguientes, a saber: 1) la efectuada expresamente al citado Código portugués del Trabajo, allí donde afirma nuestra Ley que «a las infracciones administrativas derivadas de la violación de la presente ley, se aplica el régimen del proceso de las infracciones administrativas laborales [*contra-ordenações laborais*] obrante en norma específica, así como lo dispuesto en el Código del Trabajo sobre responsabilidad administrativa»<sup>10</sup>; y 2) la implícitamente efectuada a la Ley núm. 4/2007, de 16 enero, que «aprueba las bases generales del sistema de seguridad social [*aprova as bases gerais do sistema de segurança social*]»<sup>11</sup>, al referirse a que «el trabajador a domicilio y el beneficiario de la actividad se incluyen, como beneficiario y cotizante, respectivamente, en el régimen general de seguridad social de los trabajadores por cuenta de ajena [*regime*

<sup>6</sup> Artículo 165.

<sup>7</sup> Artículo 170, apartado 2.

<sup>8</sup> Sobre ambos, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 72-73 y 84-85.

<sup>9</sup> Artículo 12, apartado 3.

<sup>10</sup> Artículo 14.

<sup>11</sup> Acerca de la disgregación docente existente en Portugal, entre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social, que tanto nos llama la atención en España, véase B.G.L. XAVIER, *Direito do Trabalho. Ensinar e investigar*, Universidade Católica Editora (Lisboa, 2005), págs. 41-42.

*geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem*], en los términos previstos en la legislación específica»<sup>12</sup>.

3. Analizados ya los bordes, fronteras o contornos delimitadores de la sustancia de la fruta que pretendemos analizar —y en consecuencia, su contexto—, lo procedente es ahora pasar a tratar la estructura, la forma o, si se quiere, la cáscara del fruto en cuestión, aunque muy esencialistamente o con acribia. Pues bien, desde este otro tan concreto punto de vista, es claro —y comenzamos ya a aplicar la concreta metodología que nos hemos propuesto utilizar, y que es la metodología iuscomparatista— que esta Ley portuguesa, si comparada con los frutos que produce el Parlamento español, carece de toda exposición de motivos o preámbulo explicativo del porqué de su promulgación o de la estructuración de su contenido<sup>13</sup>; es claro, además, que se trata de un texto normativo carente de subdivisiones «gruesas» (del tipo de los títulos, capítulos, secciones, etc.), poseyendo únicamente las que podrían denominarse subdivisiones pequeñas, atómicas o mínimas, reconducibles en Portugal —al igual que sucede en España, Francia o Italia— a los modestos «artículos [*artigos*]», de los que nuestra protagonista posee un total de dieciséis. Esto despejado, procedemos ya a sumergirnos frontalmente en la utilización del método iuscomparatista, al efecto de iluminar cuál pueda ser el contenido de esos dieciséis preceptos legales (por lo demás, un contenido bastante denso, supuesto que muchos de ellos están dotados de subdivisiones menores, generalmente marcadas con números arábigos), utilizando las siguientes tres premisas de partida, a saber: 1) la de que el término de comparación a buscar y a utilizar tiene que ser necesariamente español, por las razones que explica ARUFE VARELA<sup>14</sup> que asumimos gustosamente —como es lógico— en su integridad; 2) sobre esta base, un término de comparación claro nos parece que tenía que ser el contenido del artículo 13 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, supuesto que se trata del único precepto español que aborda frontalmente la temática que da título al contenido de nuestra protagonista estelar (la rúbrica de dicho precepto español es «Contrato de trabajo a domicilio»); y 3) supuesto que este primer término de comparación español permitiría explicar, sólo en parte, la regulación que pretende realizar nuestra estrella portuguesa, nos ha parecido completamente imprescindible buscar un término de comparación adicional, que consideramos que puede muy bien estar representado por el Capítulo

<sup>12</sup> Artículo 15. Acerca de la conformación de la seguridad social portuguesa, véase I. DAS NEVES, *Lei de Bases da Segurança Social: Comentada e Anotada*, Coimbra Editora (Coimbra, 2003), págs. 11 y ss.

<sup>13</sup> Al respecto, véase J. PALMOU LORENZO, «Preámbulos, exposiciones de motivos y declaraciones de política legislativa en las Leyes. A propósito del preámbulo, con vocación universalista, de la Ley gallega 2/2007, de 28 marzo, de trabajo en igualdad de la mujeres de Galicia», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. II (2010), págs. 95 y ss.

<sup>14</sup> En su *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), pág. 21.

III, artículos 11 a 18, de la Ley española 20/2007, de 11 julio, aprobando el Estatuto del Trabajo Autónomo, dado que dicho Capítulo —que está dando tanto que hablar en España, incluso desde los puntos de vista jurídico laborales más insospechados y sorprendentes<sup>15</sup>— aborda frontalmente el asunto de los «trabajadores autónomos económicamente dependientes», que constituye uno de los soportes infraestructurales de nuestra Ley portuguesa. Con el telón de fondo de estas premisas metodológicas iuscomparatistas, nos centraremos en lo que sigue en el análisis de posibles similitudes y diferencias existentes entre los tres términos de comparación que acabamos de relatar. En congruencia con ello, pasamos a abordar, de un lado, el tema de las «similitudes y diferencias entre la Ley portuguesa núm. 101/2009 y el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores»<sup>16</sup>; y de otro lado, inmediatamente a continuación, el de las «similitudes y diferencias entre la Ley portuguesa núm. 101/2009 y el Capítulo III de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo»<sup>17</sup>.

## II. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LA LEY PORTUGUESA NÚM. 101/2009 Y EL ARTÍCULO 13 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

4. Siguiendo a MARTÍNEZ GIRÓN, ARUFE VARELA y CARRIL VÁZQUEZ<sup>18</sup>, cabe afirmar que el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (rotulado «Contrato de trabajo a domicilio») es un precepto caracterizado por al menos las tres notas siguientes: 1) ante todo, se trata de un precepto de contenido largo y denso, probándolo el hecho de que su tenor se encuentre subdividido en cinco apartados; 2) además, se trata de un precepto sistemáticamente mal encajado en el Estatuto de los Trabajadores, puesto que aparece injertado —a trompicones— en una sección del Título I de dicha norma, rotulada «Modalidades del contrato de trabajo», resultando evidente que el Estatuto de los Trabajadores «se equivoca al considerar el trabajo “a domicilio” como una modalidad del contrato de trabajo (es sólo un tipo peculiar de trabajador, con un contrato de trabajo común), del mismo modo que carecería de todo sentido jurídico hablar de “contrato de trabajo presencial”»<sup>19</sup>; y 3) sobre todo, se trata de un precepto regulador de lo que no cabe más remedio que calificar como «rancia figura», probando contundentemente el apolillamiento del precepto estatutario en cuestión el hecho de que su largo tenor literal no haya sufrido ninguna enmienda, modificación o retoque, desde que se promulgó la primera edición del Estatuto de los Trabajadores, en 1980. La misma doctrina científica a que acabo de hacer referencia pone igualmente de relieve que

<sup>15</sup> Desde el punto de vista deportivo, véase I. VIZCAÍNO RAMOS, «Notas acerca del impacto del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007) sobre el deporte profesional autónomo», *Actualidad Laboral* (ISSN: 0213-7097), núm. 9 (2009), págs. 1031-1037.

<sup>16</sup> Cfr. *infra*, II.

<sup>17</sup> Cfr. *infra*, III.

<sup>18</sup> Cfr. su *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 138 y 165-166.

<sup>19</sup> *Ibidem*, pág. 138.

esta figura rancia, «propia de trabajadores destajistas o que cobran por unidad de obra, ha sido revitalizada [en el plano del Derecho de la Unión Europea] por el denominado “Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo” de 16 julio 2002 ..., en el que se afirma, entre otras muchas cosas, que cabe perfectamente que el “teletrabajador” trabaje “en su domicilio”»<sup>20</sup>. En fin, estos mismos tres autores han puesto de relieve que la jurisprudencia laboral —encarnada en una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 abril 2005<sup>21</sup>, fallada en casación ordinaria— pone algún reparo a la equiparación lineal entre «teletrabajo» y «trabajo a domicilio», aunque desde luego se trate de un primer término de comparación bastante idóneo para adentrarse en el contenido de la Ley portuguesa núm. 101/2009, sobre la base de que esta última no regula, como antes se indicó, la situación del «teletrabajador a domicilio»<sup>22</sup>.

5. Aparte lo puramente terminológico —y a reserva de lo que luego diremos acerca de la protección de seguridad social de que goza este tipo de trabajadores<sup>23</sup>—, la similitudes de contenido existentes entre el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley núm. 101/2009 son muchas. Nos centraremos en sólo tres especialmente llamativas, que son las siguientes. En primer lugar, en cuanto al concepto de «trabajo a domicilio», el hecho de que tanto en el caso español como en el caso portugués no tenga que tratarse necesariamente de trabajo realizado en el domicilio de la persona que trabaja, afirmando a este respecto el precepto español que es tal la actividad laboral que «se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario»<sup>24</sup>, mientras que la Ley portuguesa —en la misma línea— concibe este tipo de trabajo como el realizado «en el domicilio o en instalación del trabajador»<sup>25</sup>, conteniendo reglas específicas precisamente para este segundo caso (esto es, «cuando la actividad se ejerza en instalación del trabajador [*quando a actividade seja exercida em instalação do trabalhador*]»<sup>26</sup>). En segundo lugar, como venía siendo tradicional, que se trate de un tipo de trabajo realizado por destajistas o perceptores de retribuciones por unidad de obra, de lo cual hay indicios bastante explícitos en el Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, cuando se refiere al «salario, cualquiera que sea la forma de su fijación»<sup>27</sup>, teniendo en cuenta que el posible salario a destajo «será, como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se

<sup>20</sup> *Ibidem*. Al respecto, véase L. MELLA MÉNDEZ, «Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo», *Relaciones Laborales*, núm. 1 (2003), págs. 21 y ss.; y L. MELLA MÉNDEZ, «Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo», *Aranzadi Social*, 1998-V, págs. 641 y ss.

<sup>21</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2005/4060.

<sup>22</sup> Véase *supra*, núm. 1.

<sup>23</sup> Véase *infra*, núm. 9.

<sup>24</sup> Artículo 13, apartado 1.

<sup>25</sup> Artículo 1, apartado 1, y artículo 5, apartado 2.

<sup>26</sup> Artículo 13, apartados 2 y 4.

<sup>27</sup> Artículo 13, apartado 2.

trate»<sup>28</sup>; o también, al mencionar «la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes»<sup>29</sup>), pero también en la Ley portuguesa (por ejemplo, allí donde afirma que «el trabajador no puede dar a la materia prima y al equipamiento suministrado por el beneficiario de la actividad uso diverso del inherente a la prestación de esa actividad»<sup>30</sup>; o también, que «en la determinación de la remuneración del trabajo a domicilio, debe atenderse ... al tiempo medio de ejecución del bien o servicio y a la retribución establecida en instrumento de reglamentación colectiva de trabajo aplicable a idéntico trabajo prestado en establecimiento en cuyo proceso productivo se inserte la actividad realizada o, en su defecto, a la retribución mínima mensual garantizada»<sup>31</sup>; o por último, que «salvo acuerdo o uso distinto, el crédito a la remuneración se devenga con la presentación por el trabajador de los bienes o servicios debidos»<sup>32</sup>). En tercer lugar, intentando cortar de raíz las penosísimas e insalubres condiciones en que desarrollaban tradicionalmente su trabajo los trabajadores de esta clase<sup>33</sup>, la afirmación del precepto español relativa —eso sí, con una terminología hoy completamente pasada de moda— a que «el contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen»<sup>34</sup>; referencias éstas que asimismo constan —aunque con una terminología jurídico laboral mucho más moderna— en dos preceptos de la Ley portuguesa, relativo uno de ellos a la «seguridad y salud en el trabajo»<sup>35</sup> (en el que se indica que «el trabajador a domicilio se incluye en los regímenes jurídicos relativos a la seguridad y salud en el trabajo y a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asumiendo a tal efecto el beneficiario de la actividad la posición de empresario»)<sup>36</sup>, y afirmando el segundo (rotulado «Registro de trabajador a domicilio») <sup>37</sup> que «el beneficiario de la actividad debe mantener en el establecimiento en cuyo proceso productivo se inserta la actividad realizada un registro actualizado de trabajadores a domicilio»<sup>38</sup>.

6. Centrándonos en lo que consideramos más esencial, la diferencia más importante, más radical y, si se quiere, alfa existente entre el trabajador a domicilio

<sup>28</sup> *Ibidem*, apartado 3.

<sup>29</sup> *Ibidem*, apartado 4.

<sup>30</sup> Artículo 4, apartado 5.

<sup>31</sup> Artículo 7, apartado 1, letra a).

<sup>32</sup> *Ibidem*, apartado 4.

<sup>33</sup> Clásico sobre el tema, en España, véase L.E. DE LA VILLA GIL, *El trabajo a domicilio*, Aranzadi (Pamplona, 1966), págs. 3 y ss.

<sup>34</sup> Artículo 13, apartado 2.

<sup>35</sup> Artículo 5.

<sup>36</sup> Apartado 1.

<sup>37</sup> Artículo 12.

<sup>38</sup> Apartado 1.

español y el trabajador a domicilio portugués, tal y como obran regulados en las normas que venimos comparando, puede reconducirse a sólo una. En efecto, el trabajador a domicilio español es un verdadero trabajador asalariado o dependiente, lo que explica su vinculación jurídica al empresario mediante un verdadero contrato de trabajo (el rótulo del precepto español en cuestión, «*Contrato de trabajo a domicilio*», lo dice todo), explicando asimismo esta peculiar vinculación jurídica el hecho de que el trabajador a domicilio sea titular de verdaderos derechos subjetivos laborales de carácter colectivo, pues —siempre según este mismo precepto— «los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley [esto es, en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, artículos 61 a 81], salvo que se trate de un grupo familiar»<sup>39</sup>. En cambio, el trabajador a domicilio portugués regulado en la Ley núm. 101/2009 no es ningún trabajador subordinado, asalariado o que preste sus servicios por cuenta ajena, sino un trabajador autónomo, afirmando a este respecto la norma portuguesa —con una afirmación que nos obliga, como ya hemos anticipado, a buscar un nuevo término de comparación español, que nos permita seguir progresando en el análisis que pretendemos realizar— que «la presente ley regula la prestación de actividad, sin subordinación jurídica [*sem subordinação jurídica*], en el domicilio o en instalación del trabajador, así como lo que sucede, después de comprar la materia prima, para suministrar el producto acabado por precio cierto al vendedor de la misma, siempre que en cualquier caso el trabajador esté en la dependencia económica [*dependência económica*] del beneficiario de la actividad»<sup>40</sup>.

### III. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LA LEY PORTUGUESA NÚM. 101/2009 Y EL CAPÍTULO III DE LA LEY 20/2007, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

7. El Capítulo III de la Ley española 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, que comprende sus artículos 11 a 18, ha supuesto una verdadera revolución en España, pues procede a regular la nueva figura —al parecer, procedente del Derecho alemán del Trabajo, donde incluso se retrotrae a los tiempos de la República de Weimar<sup>41</sup>— denominada «trabajador autónomo económicamente dependiente», precisamente bajo este rótulo genérico («Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente»), que carece de todo tipo de precedentes en nuestro Derecho positivo del Trabajo. En cambio, en esto el Derecho positivo del Trabajo portugués nos lleva una cierta ventaja, puesto que la figura del «trabajador autónomo económicamente dependiente», en cuanto

<sup>39</sup> Artículo 13, apartado 5.

<sup>40</sup> Artículo 1, apartado 1.

<sup>41</sup> Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Las fuentes normativas de Derecho comparado aparentemente inspiradoras del régimen legal de nuestros trabajadores autónomos económicamente dependientes», *Justicia Laboral*, núm. 39 (2009), págs. 95-97.

que trabajador a domicilio, no resulta ninguna novedad jurídica que haya sido creada por la Ley portuguesa núm. 101/2009<sup>42</sup>. En efecto, una regulación relativamente similar (y asimismo, bastante extensa) aparecía contenida en la Ley núm. 35/2004, de 29 julio, reglamentadora en su día del primer Código portugués del Trabajo de 2003, que dedicaba todo su Capítulo III, artículos 14 a 26, a la regulación del «trabajo a domicilio [*trabalho no domicílio*]», siempre sobre la base de que «el trabajador deba considerarse en la dependencia económica [*dependência económica*] del beneficiario de la actividad»<sup>43</sup>; y aun retrocediendo un poco más en el tiempo —con el puente trazado por un Decreto-Ley de 1991<sup>44</sup>—, parece que resulta obligada la cita de la vieja Ley portuguesa del Contrato de Trabajo de 1969, en la que ya se aludía con toda rotundidad —aunque al efecto de definir los contratos excluidos de su ámbito de aplicación, precisamente por no tratarse de contratos de trabajo— «a los contratos que tengan por objeto la prestación de trabajo realizado a domicilio o en establecimiento del trabajador, así como los contratos en que éste compra las materias primas y suministra por cierto precio al vendedor de ellas el producto acabado, siempre que en uno u otro caso el trabajador deba considerarse en la dependencia económica [*dependência económica*] de aquél»<sup>45</sup>.

8. Sobre la base de que el trabajador a domicilio portugués y nuestro autónomo económicamente dependiente son verdaderos trabajadores autónomos (baste indicar, para probarlo, que las normas española y portuguesa que venimos comparando le llaman al receptor de los servicios, respectivamente, «cliente»<sup>46</sup> y «beneficiario de la actividad [*beneficiário da actividade*]»<sup>47</sup>, pero en modo alguno «empleador» o «empresario»<sup>48</sup>), otras similitudes entre ambos se refieren al carácter «híbrido» de la figura, tanto en Portugal como en España, puesto que las condiciones de trabajo de estos sujetos son relativamente parecidas a las de los que tienen un verdadero contrato de trabajo. En este sentido, por ejemplo, nuestra Ley 20/2007 afirma —en línea con lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores— que «cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido»<sup>49</sup>; afirma asimismo que estos autónomos tienen derecho a vacaciones —aunque empleando una terminología gongorina, por rebuscada—, indicando que «el trabajador autónomo económicamente dependiente

<sup>42</sup> Al respecto, véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., cit., págs. 162 y ss.

<sup>43</sup> Artículo 14, apartado 2.

<sup>44</sup> Acerca de este «puente», véase B.G.L. XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo (Lisboa, 2011), pág. 317.

<sup>45</sup> Artículo 2.

<sup>46</sup> Por todos, artículo 11, apartado 1, de la Ley 20/2007.

<sup>47</sup> Por todos, artículo 1, apartado 1, de la Ley núm. 101/2009.

<sup>48</sup> Sobre la excepción representada por el artículo 5, apartado 1, de la Ley núm. 101/2009, véase *supra*, núm. 5.

<sup>49</sup> Artículo 12, apartado 4.

tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional»<sup>50</sup>; e incluso, que «el horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente»<sup>51</sup>. En esta misma línea, la Ley núm. 101/2009<sup>52</sup> habla de «control» —poniendo de relieve que los trabajadores a domicilio, al igual que los verdaderos trabajadores asalariados portugueses, no son en modo alguno trabajadores «descontrolados»—, afirmando que «el beneficiario de la actividad sólo puede visitar el lugar de trabajo para el control de la actividad laboral del trabajador [*controlo da actividade laboral do trabalhador*] y del respeto de las reglas de seguridad y salud, principalmente en lo que se refiere a la utilización y funcionamiento de los equipamientos, en día normal de trabajo, entre las 9 y las 19 horas, en el espacio físico donde se ejerce la actividad y con la asistencia del trabajador o de persona por él designada, con edad igual o superior a 16 años»<sup>53</sup>; habla, también, de un insólito deber de formación del autónomo a cargo de la otra parte, pues «el beneficiario de la actividad debe asegurar al trabajador a domicilio formación adecuada a su prestación [*formação adequada à sua prestação*], que no debe de ser inferior a la proporcionada a trabajador que realice idéntico trabajo en establecimiento en cuyo proceso productivo se inserte la actividad prestada por aquél»<sup>54</sup>; y por último, habla incluso de que este peculiar autónomo tiene derecho incluso al percibo de una paga extraordinaria, esto es, «el trabajador a domicilio tiene derecho a una paga [*subsídio*] igual a la doceava parte de la suma de las remuneraciones recibidas en cada año natural, que se devenga el 31 de diciembre de cada año o en la fecha del cese del contrato, si fuese anterior»<sup>55</sup>.

9. Ahora bien, el «híbrido» español y el «híbrido» portugués lo son cada uno a su modo, puesto que existen rasgos adicionales de acentuación de la monstruosidad de la figura —que, siempre desde un punto de vista laboral, asemeja tener dos cabezas e, incluso, cola o rabo, si comparados con los trabajadores asalariados de toda la vida— que se dan en una de las normas comparadas pero no en la otra, y viceversa. Así, prescindiendo de los aspectos meramente cuantitativos de la dependencia<sup>56</sup>, en la Ley española 20/2007, se impone la competencia de los

<sup>50</sup> Artículo 14, apartado 1.

<sup>51</sup> *Ibidem*, apartado 4.

<sup>52</sup> Véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., cit., pág. 163.

<sup>53</sup> Artículo 4, apartado 2.

<sup>54</sup> Artículo 6, apartado 1.

<sup>55</sup> Artículo 8, apartado 1.

<sup>56</sup> Téngase en cuenta que el artículo 11, apartado 1, de la Ley 20/2007 se refiere a que «los trabajadores autónomos económicamente dependientes ... son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas

tribunales laborales para conocer de los pleitos entre el «híbrido» y su cliente, como si se tratase de verdaderos pleitos laborales, afirmando que «los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente»<sup>57</sup> (e incluso, que «los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia»)<sup>58</sup>, lo que desde luego no ocurre en Portugal, pues allí los pleitos entre el trabajador a domicilio y el beneficiario de su actividad son de competencia de la jurisdicción civil ordinaria<sup>59</sup>. En la misma línea que apuntábamos, la Ley portuguesa núm. 101/2009 ordena la inclusión de estos trabajadores autónomos económicamente dependientes en el campo de aplicación del régimen de seguridad social portugués de trabajadores por cuenta ajena, al igual que ocurre con los trabajadores asalariados puros (literalmente, «el trabajador a domicilio y el beneficiario de la actividad se incluyen, como beneficiario y cotizante, respectivamente, en el régimen general de seguridad social de los trabajadores por cuenta de ajena, en los términos previstos en la legislación específica»)<sup>60</sup>, mientras que el trabajador autónomo español económicamente dependiente queda cubierto, precisamente porque se trata de un verdadero trabajador autónomo, por el régimen especial de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia<sup>61</sup>, aunque con una interesante particularidad relativa al accidente de trabajo *in itinere* (literalmente, «a los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma»)<sup>62</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

**Primera.**- La Ley portuguesa núm. 101/2009, de 8 septiembre, posee un valor iuscomparatista extremo, especialmente, si se toma como punto de partida para estudiarla el ordenamiento laboral español, dado que la misma procede a

---

o profesionales», mientras que, por el contrario, no se establece ningún tipo de porcentaje en la norma portuguesa.

<sup>57</sup> Artículo 17, apartado 1.

<sup>58</sup> *Ibidem*, apartado 2.

<sup>59</sup> Sobre el contencioso laboral portugués, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., cit., págs. 84-85.

<sup>60</sup> Artículo 15.

<sup>61</sup> Sobre él, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 155 y ss.

<sup>62</sup> Artículo 26, apartado 3, párrafo segundo, inciso primero, de la Ley 20/2007.

efectuar —en pleno siglo XXI— un verdadero «*revival*» de la figura del trabajo a domicilio (literalmente, «establece el régimen jurídico del trabajo a domicilio [*estabelece o regime juridico do trabalho no domicilio*]»), pero sin mezclarla con la realidad rigurosamente contemporánea del «teletrabajo», lo que a los españoles nos llama poderosamente la atención, puesto que el trabajo a domicilio —tal y como obra regulado en nuestro Estatuto de los Trabajadores— sólo puede ser calificado como figura jurídica «rancia».

**Segunda.**- Las peculiaridades más sobresalientes de la Ley portuguesa núm. 101/2009, en lo tocante a su denso contenido (disperso a lo largo de dieciséis artículos), nos han obligado a utilizar un doble término de comparación, al efecto de sacar resultados provechosos de la proyección sobre ella del método iuscomparatista, centrado en la realización de lo que podríamos denominar comparaciones jurídicas macroscópicas. El primer término de comparación ha sido el artículo 13 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, que lleva inmodificado desde la promulgación de la primera edición de dicha norma, en 1980. El segundo término de comparación ha sido el Capítulo III, artículos 11 a 18, de la Ley española 20/2007, de 11 julio, aprobando el Estatuto del Trabajo Autónomo.

**Tercera.**- La diferencia más importante, más radical y, si se quiere, alfa existente entre el trabajador a domicilio español y el trabajador a domicilio portugués, tal y como obran regulados en las normas comparadas, puede reconducirse a sólo una, relativa a que el trabajador a domicilio español es un verdadero trabajador asalariado o dependiente, lo que explica su vinculación jurídica al empresario mediante un verdadero contrato de trabajo (el rótulo del precepto español en cuestión, «*Contrato de trabajo a domicilio*», lo dice todo), mientras que el trabajador a domicilio portugués regulado en la Ley núm. 101/2009 no es ningún trabajador subordinado, asalariado o que preste sus servicios por cuenta ajena, sino un trabajador autónomo, afirmando a este respecto la norma portuguesa que «la presente ley regula la prestación de actividad, sin subordinación jurídica [*sem subordinação jurídica*], en el domicilio o en instalación del trabajador, así como lo que sucede, después de comprar la materia prima, para suministrar el producto acabado por precio cierto al vendedor de la misma, siempre que en cualquier caso el trabajador esté en la dependencia económica [*dependência económica*] del beneficiario de la actividad».

**Cuarta.**- En lo tocante a la comparación entre nuestra Ley 20/2007 y la Ley portuguesa núm. 101/2009, ha quedado claro tras la realización del trabajo que el trabajador a domicilio portugués y nuestro trabajador autónomo económicamente dependiente son verdaderos trabajadores autónomos, aunque existan importantes similitudes entre ambos, de un lado, y los verdaderos trabajadores asalariados (o jurídicamente dependientes) españoles y portugueses,

de otro lado. Al respecto, se han ofrecido diversas pruebas legales, a lo largo de la realización de este trabajo, que justifican plenamente dicha afirmación. Estas pruebas nos han permitido incluso calificar como «híbrido», tanto al trabajador a domicilio portugués como al trabajador autónomo económicamente dependiente español.

**Quinta.-** En cualquier caso, el «híbrido» español y el «híbrido» portugués lo son cada uno a su modo, puesto que existen rasgos adicionales de acentuación de la figura, que obran regulados en una de las normas comparadas pero no en la otra, y viceversa. Así, en la Ley española 20/2007, se impone la competencia de los tribunales laborales para conocer de los pleitos entre el «híbrido» y su cliente, como si se tratase de verdaderos pleitos laborales, lo que desde luego no ocurre en Portugal, pues allí los pleitos entre el trabajador a domicilio y el beneficiario de su actividad son de competencia de la jurisdicción civil ordinaria. Por su parte, la Ley portuguesa núm. 101/2009 ordena la inclusión de estos trabajadores autónomos económicamente dependientes en el campo de aplicación del régimen de seguridad social portugués de trabajadores por cuenta ajena, al igual que ocurre con los trabajadores asalariados puros, mientras que el trabajador autónomo español económicamente dependiente queda cubierto, precisamente porque se trata de un verdadero trabajador autónomo, por el régimen especial de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia, aunque con una interesante particularidad.

## V. TRADUCCIÓN CASTELLANA DE LA LEY NÚM. 101/2009

### **Ley núm. 101/2009, de 8 de septiembre. Establece el régimen jurídico del trabajo a domicilio**

La Asamblea de la República decreta, en los términos del apartado c) del artículo 161 de la Constitución, lo siguiente:

#### **Artículo 1. Ámbito**

1 — La presente ley regula la prestación de actividad, sin subordinación jurídica, en el domicilio o en instalación del trabajador, así como lo que sucede, después de comprar la materia prima, para suministrar el producto acabado por precio cierto al vendedor de la misma, siempre que en cualquier caso el trabajador esté en la dependencia económica del beneficiario de la actividad.

2 — Se comprende en el número anterior la situación en que varios trabajadores sin subordinación jurídica ni dependencia económica entre sí, hasta al límite de cuatro,

ejecutan la actividad para el mismo beneficiario, en el domicilio o instalación de uno de ellos.

3 — Lo dispuesto en el núm. 1 también es aplicable:

a) A un trabajador a domicilio que sea ayudado en la prestación de actividad por miembro de su unidad familiar;

b) Cuando, por razones de seguridad o salud relativas al trabajador o a la unidad familiar, la actividad se ejecute fuera del domicilio o instalación de aquél, siempre que no lo sea en la instalación del beneficiario de la actividad.

### **Artículo 2. Prohibición de trabajo a domicilio**

1 — El beneficiario de la actividad no puede contratar un trabajador a domicilio para la producción de bienes o servicios en la que participe el trabajador comprendido en las siguientes situaciones:

a) Reducción temporal del período normal de trabajo o suspensión del contrato de trabajo por hecho relativo al empleador, desde el inicio del respectivo procedimiento y hasta tres meses después del fin de la situación;

b) Procedimiento para despido colectivo o por extinción del puesto de trabajo y hasta tres meses después del cese de los contratos de trabajo.

2 — El beneficiario de la actividad no puede renovar la atribución de trabajo al trabajador a domicilio contratado en los 60 días anteriores al inicio de cualquiera de los procedimientos referidos en el número anterior.

3 — Constituye infracción administrativa grave la violación de lo dispuesto en este artículo.

### **Artículo 3. Trabajo del menor**

1 — Al menor que ayude al trabajador a domicilio, en la situación a que se refiere el apartado a) del núm. 3 del artículo 1, se le aplica lo dispuesto en los números siguientes.

2 — El menor con edad inferior a 16 años puede prestar la actividad desde que haya concluido la escolaridad obligatoria y se trate de trabajos leves.

3 — Se aplican al ejercicio de la actividad las limitaciones establecidas en el régimen del contrato de trabajo celebrado con menor, principalmente en materia de protección de la salud, seguridad y desarrollo de éste, duración y organización del tiempo de trabajo.

4 — Se consideran trabajos leves, a efectos del núm. 2, los definidos como tales en el régimen del contrato de trabajo celebrado con menor.

#### **Artículo 4. Derechos y deberes de las partes**

1 — El beneficiario de la actividad debe respetar la intimidad del trabajador a domicilio y los tiempos de descanso y de reposo de la unidad familiar.

2 — El beneficiario de la actividad sólo puede visitar el lugar de trabajo para el control de la actividad laboral del trabajador y del respeto de las reglas de seguridad y salud, principalmente en lo que se refiere a la utilización y funcionamiento de los equipamientos, en día normal de trabajo, entre las 9 y las 19 horas, en el espacio físico donde se ejerce la actividad y con la asistencia del trabajador o de persona por él designada, con edad igual o superior a 16 años.

3 — A efectos del número anterior, el beneficiario de la actividad debe informar al trabajador de la visita al lugar de trabajo con una antelación mínima de veinticuatro horas.

4 — El trabajador está obligado a guardar sigilo sobre técnicas y modelos que le estén confiados, así como a observar las reglas de utilización y funcionamiento de los equipamientos.

5 — El trabajador no puede dar a la materia prima y al equipamiento suministrado por el beneficiario de la actividad uso diverso del inherente a la prestación de esa actividad.

6 — Constituye infracción administrativa grave la violación de lo dispuesto en el núm. 2 e infracción administrativa leve la violación de lo dispuesto en el núm. 3.

#### **Artículo 5. Seguridad y salud en el trabajo**

1 — El trabajador a domicilio se incluye en los regímenes jurídicos relativos a la seguridad y salud en el trabajo y a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asumiendo a tal efecto el beneficiario de la actividad la posición de empresario.

2 — En el trabajo realizado en el domicilio o instalación del trabajador se prohíbe la utilización de:

a) Sustancias nocivas o peligrosas para la salud del trabajador o de la unidad familiar;

b) Equipamientos o utensilios que no obedezcan a las normas en vigor o representen riesgo especial para el trabajador, miembros de su unidad familiar o terceros.

3 — Constituye infracción administrativa grave la violación de lo dispuesto en el núm. 2.

#### **Artículo 6. Formación profesional**

1 — El beneficiario de la actividad debe asegurar al trabajador a domicilio formación adecuada a su prestación, que no debe de ser inferior a la proporcionada a trabajador que realice idéntico trabajo en establecimiento en cuyo proceso productivo se inserte la actividad prestada por aquél.

2 — Constituye infracción administrativa grave la violación del dispuesto en el número anterior.

#### **Artículo 7. Remuneración**

1 — En la determinación de la remuneración del trabajo a domicilio, debe atenderse:

a) Al tiempo medio de ejecución del bien o servicio y a la retribución establecida en instrumento de reglamentación colectiva de trabajo aplicable a idéntico trabajo prestado en establecimiento en cuyo proceso productivo se inserte la actividad realizada o, en su defecto, a la retribución mínima mensual garantizada;

b) A los encargos del trabajador inherentes al ejercicio de la actividad, principalmente los relativos a energía, agua, comunicaciones, adquisición y mantenimiento de equipamientos.

2 — Cualquier alteración del montante de la remuneración debida a defecto en la ejecución de la actividad o a daño en la materia prima perteneciente al beneficiario de la actividad sólo puede hacerse con base en criterios previamente acordados por escrito.

3 — A efectos del núm. 1, se considera tiempo medio de ejecución el normalmente empleado en la ejecución de idéntico trabajo en establecimiento en cuyo proceso productivo se inserte la actividad ejercida.

4 — Salvo acuerdo o uso distinto, el crédito a la remuneración se devenga con la presentación por el trabajador de los bienes o servicios debidos.

5 — En el acto de pago de la remuneración, el beneficiario de la actividad debe entregar al trabajador a domicilio el documento en que conste la identificación de

aquél, el nombre completo de éste, el número de beneficiario de la seguridad social, la cantidad, la naturaleza y el período de la prestación del trabajo, los descuentos o deducciones y el montante líquido a recibir.

6 — Constituye infracción administrativa grave la violación de lo dispuesto en los núms. 1, 2 ó 4 e infracción administrativa leve la violación de lo dispuesto en el núm. 5.

### **Artículo 8. Paga anual**

1 — El trabajador a domicilio tiene derecho a una paga igual a la doceava parte de la suma de las remuneraciones recibidas en cada año natural, que se devenga el 31 de diciembre de cada año o en la fecha del cese del contrato, si fuese anterior.

2 — Constituye infracción administrativa grave la violación de lo dispuesto en el número anterior.

### **Artículo 9. Compensación durante la suspensión o reducción de la actividad**

1 — La suspensión o reducción de la actividad por hecho imputable al beneficiario de ésta, no recuperada en los tres meses siguientes, confiere al trabajador a domicilio el derecho a compensación pecuniaria de forma que constituya, en relación con el período en cuestión, la mitad de la remuneración que le corresponda o, no siendo posible su cálculo, la mitad de la remuneración media de los últimos 12 meses, o de los meses de ejecución de contrato de duración inferior.

2 — Constituye infracción administrativa grave la violación de lo dispuesto en el número anterior.

### **Artículo 10. Cese del contrato**

1 — El trabajador puede denunciar el contrato mediante comunicación escrita con una antelación mínima de 7 ó 15 días, según que el contrato haya durado hasta seis meses o más de seis meses, respectivamente, salvo si tuviera encargo de trabajo en ejecución, en cuyo caso el aviso previo se refiere al término de la ejecución con el máximo de 30 días.

2 — El beneficiario de la actividad, mediante comunicación escrita con una antelación mínima de 7, 30 ó 60 días, según que el contrato haya durado hasta seis meses, hasta dos años o por período superior, respectivamente, puede denunciar el contrato para el término de ejecución del encargo de trabajo o resolver el contrato por motivo justificativo no imputable a cualquiera de las partes.

3 — Cualquiera de las partes puede resolver el contrato por motivo de incumplimiento de la otra parte, mediante comunicación escrita y sin necesidad de aviso previo.

4 — Salvo acuerdo en contrario, la falta de trabajo que origine la inactividad del trabajador por plazo superior a 60 días consecutivos implica la caducidad del contrato a partir de esta fecha, siempre que el beneficiario de la actividad comunique por escrito su acaecimiento.

5 — En caso de cese del contrato, si el trabajador rehusa la devolución de los instrumentos de trabajo u otros bienes pertenecientes al beneficiario de la actividad, es responsable por los daños causados, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que haya lugar por la violación de las obligaciones del fiel depositario.

#### **Artículo 11. Indemnización y compensación**

1 — La inobservancia del plazo de aviso previo previsto en el artículo anterior confiere a la otra parte el derecho a la indemnización en el montante de la remuneración correspondiente al período de aviso previo en falta.

2 — La inexistencia de los motivos alegados por el beneficiario de la actividad para la resolución del contrato, en los términos de los núms. 2 ó 3 del artículo anterior, confiere al trabajador el derecho a indemnización igual a 60 ó 120 días de remuneración, según que el contrato haya durado hasta dos años o más de dos años, respectivamente.

3 — En caso de caducidad del contrato en los términos del núm. 4 del artículo anterior, el trabajador tiene derecho a compensación igual a 60 ó 120 días de remuneración, según que el contrato haya durado hasta dos años o más de dos años, respectivamente.

4 — A efectos de cálculo de indemnización o compensación, se toma en cuenta la media de las remuneraciones recibidas en los últimos 12 meses o los meses de ejecución del contrato, si fuese de duración inferior.

#### **Artículo 12. Registro de trabajador a domicilio**

1 — El beneficiario de la actividad debe mantener en el establecimiento en cuyo proceso productivo se inserta la actividad realizada un registro actualizado de trabajadores a domicilio, en el que conste:

- a) Nombre, domicilio y lugar del ejercicio de la actividad del trabajador;
- b) Número de beneficiario de la seguridad social;
- c) Número de la póliza del seguro de accidentes de trabajo;
- d) Fecha de inicio de la actividad;

- e) Actividad ejercida, los encargos de ejecución de bienes o servicios y las respectivas fechas de entrega;
- f) Remuneraciones pagadas.

2 — Constituye infracción administrativa grave la violación de lo dispuesto en el número anterior.

3 — El beneficiario de la actividad, en los términos previstos en Orden del Ministro responsable en el área laboral, debe comunicar los elementos a que se refiere el n.º 1 al servicio con competencia inspectora del ministerio responsable en el área laboral.

### **Artículo 13. Fiscalización del trabajo a domicilio**

1 — El servicio con competencia inspectora del ministerio responsable en el área laboral sólo puede efectuar visitas a los lugares de trabajo a domicilio:

- a) En el espacio físico donde se ejerce la actividad;
- b) Entre las 9 y las 19 horas;
- c) En presencia del trabajador o de persona por él designada con edad igual o superior a 16 años.

2 — Cuando la actividad se ejerza en instalación del trabajador, no se aplica lo dispuesto en el apartado b) del número anterior.

3 — De la diligencia se levanta la respectiva acta, que debe ser firmada por el agente de fiscalización y por la persona que haya asistido al acto.

4 — Cuando la actividad se ejerza en instalación del trabajador, el servicio referido en el núm. 1 debe averiguar, en el plazo más corto posible, las condiciones en que se presta el trabajo y, si fuera el caso, determinar las medidas que se justifiquen por razones de seguridad y salud del trabajador.

### **Artículo 14. Régimen de las infracciones administrativas**

A las infracciones administrativas derivadas de la violación de la presente ley, se aplica el régimen del proceso de las infracciones administrativas laborales obrante en norma específica, así como lo dispuesto en el Código del Trabajo sobre responsabilidad administrativa.

### **Artículo 15. Seguridad social**

El trabajador a domicilio y el beneficiario de la actividad se incluyen, como beneficiario y cotizante, respectivamente, en el régimen general de seguridad social

de los trabajadores por cuenta de ajena, en los términos previstos en la legislación específica.

**Artículo 16. Entrada en vigor**

La presente ley entra en vigor 30 días después de su publicación.

Aprobada el 23 de julio de 2009.

El Presidente de la Asamblea de la República, *Jaime Gama*.

Promulgada en 27 de Agosto de 2009.

Publíquese.

El Presidente de la República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Refrendada el 27 de agosto de 2009.

El Primer Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.