



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
**CARRERA: DERECHO**

**EL TELETRABAJO Y SU RELACION CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE, UNA VISION COMPARADA: ESPAÑA Y VENEZUELA**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Abogado**

**AUTORES:**

*Liliana Uzcátegui C.I.: 28.299.683*

*Omar Perdomo C.I.:29.590.574*

**TUTOR ACADÉMICO:** *Arelis Farías*

San Diego, Mayo 2022



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
DIRECCIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: **EL TELETRABAJO Y SU RELACION CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, UNA VISION COMPARADA: ESPAÑA Y VENEZUELA**, Realizado por los Br. Liliana Uzcátegui y Omar Perdomo, portadores de las C.I. N° 28.299.683 y 29.590.574, respectivamente, cursantes de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral considera que el Informe Final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *20 (Veinte) puntos*.

APROBADO



NO APROBADO



Tutor Académico *ARELIS FARIAS GALLE*  
Apellido/Nombre:  
CI: *7017892*

El Jurado

Jurado *Fedyptenera*  
Apellido/Nombre  
CI: *8158931*

Jurado *Mildy Anabel*  
Apellido/Nombre  
CI: *7.131.886*



## RECONOCIMIENTO

*A nuestros padres, Marianela Rodríguez, José Vicente Uzcátegui, Pedro Valero, Linda Oirdobro y Franklin Perdomo, así como a nuestros familiares Heliane Uzcátegui, José Modesto Uzcátegui, Mariandrea Russo y Leonardo Perdomo, por ser cada día nuestro apoyo incondicional, guiarnos desde el amor y ser la razón por la que hoy estamos a tan solo un paso de ser abogados.*

*A nuestra Tutora, la profesora Arelis Farías Guillén, por darnos la oportunidad de desarrollar un trabajo de grado que nos apasiona y que nos llenó de grandes aprendizajes y experiencias bajo su tutela.*

*A nuestra compañera Alexka Medina, por apoyarnos cada día y consolidar junto a nosotros, una amistad que esperamos dure toda la vida.*

*A nuestra Universidad José Antonio Páez, por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales, partiendo desde la excelencia y la pasión por cada día ser mejores profesionales y ciudadanos.*

*A cada uno de ellos ¡Gracias! Hoy más que nunca reconocemos el impacto que han tenido en nosotros y en nuestro trabajo de grado, deseamos que la vida les retribuya con salud, felicidad y plenitud.*

## **DEDICATORIA**

*A Antonio Rodríguez, Josefa Parra, José Vicente Uzcátegui A., y Liliana Amaré, por ser fuente de inspiración y amor, aun desde el cielo, esperamos que la felicidad y orgullo por este logro llegue a donde se encuentren.*

## INDICE DE CONTENIDO

ACTA DE APROBACIÓN .....	2
RECONOCIMIENTO .....	3
DEDICATORIA .....	4
RESUMEN INFORMATIVO .....	7
Introducción.....	8
Capítulo I.....	10
El Problema .....	10
1.1. Planteamiento del problema .....	10
1.2. Objetivos de investigación.....	14
1.2.1. Objetivo general. ....	14
1.2.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Alcance de la investigación .....	15
1.5. Limitaciones de la investigación .....	15
Capítulo II.....	16
Marco Teórico .....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases Teóricas .....	18
2.2.1. Conceptualización del teletrabajo.....	18
2.2.2. Relación directa con Objetivos de Desarrollo sostenible .....	19
2.2.3. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) .....	23
2.2.4. Derecho Comparado .....	24
2.3. Bases legales.....	26
2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) .....	26
2.3.2. Decreto Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Las Trabajadoras.....	26
2.3.3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	27
2.4. Definición de términos .....	29
Capítulo III .....	30

Marco Metodológico .....	30
3.1. Tipo de investigación.....	30
3.2. Métodos y Técnicas de Investigación.....	30
3.3. Fases y procedimientos de la investigación.....	31
3.4. Fuentes del conocimiento jurídico.....	32
3.4.1 Textos Normativos. ....	32
3.4.2. Normativa legal .....	32
CAPÍTULO IV .....	33
Resultados, Conclusiones Y Recomendaciones .....	33
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	33
4.1.1. Fundamento jurídico del teletrabajo como modalidad aplicada dentro de la relación laboral venezolana .....	33
4.1.2. Análisis del fundamento jurídico de la figura del teletrabajo en la legislación de España.....	34
4.1.3. Analizar el impacto del teletrabajo y sus beneficios en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible implementados por El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).....	36
4.1.4. Una visión comparada de la legislación venezolana en virtud de la modalidad del teletrabajo con el ordenamiento jurídico de España .....	40
4.2. Conclusiones.....	42
4.3. Recomendaciones. ....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
ESCUELA DE DERECHO**

**EL TELETRABAJO Y SU RELACION CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE, UNA VISION COMPARADA: ESPAÑA Y VENEZUELA**

Autores: Perdomo Omar  
Uzcátegui Liliana

Tutora: Abg. Arelis Farías  
Fecha: mayo 2022

**RESUMEN INFORMATIVO**

La presente investigación se centra en el análisis del teletrabajo como un fenómeno cuyo auge sin precedentes se ha visto inmerso en las actividades de las organizaciones y empresas, especialmente como solución factible a las restricciones de presencialidad bajo el contexto de pandemia por el virus SARS-COV2, y que pese a la flexibilización de estas restricciones, es una modalidad de trabajo que aún se mantiene dados los beneficios que tiene tanto para el patrono como para el trabajador, viéndose favorecido también el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, a través de un cambio en términos de contaminación, sostenibilidad, accesibilidad al trabajo, por citar alguno de ellos. Siendo una realidad en crecimiento, se ha regulado a nivel mundial al teletrabajo, en ordenamientos jurídicos como el del Reino de España, que enmarcan normativas capaces de regir todas sus condiciones, sin embargo, existen otros como el de Venezuela, donde la regulación es insuficiente y a tal efecto, la investigación se orienta a identificar la influencia del teletrabajo con los ODS, y comparar la regulación del trabajo a distancia en España y Venezuela a través de un diseño de tipo documental, que permitió identificar la insuficiencia de las normativas venezolanas y la necesidad de regular al teletrabajo en aras de garantizar los derechos de las partes en el hecho social del trabajo.

**Descriptor:** Teletrabajo, Objetivos del Desarrollo Sostenible, regulación, España, Venezuela.

**Línea de investigación:** Derecho social y humano.

## **Introducción**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela define el trabajo como un hecho social, en donde el Estado está en el deber de garantizar la protección y el cumplimiento de brindar las mejores condiciones al trabajador. Por lo que, tomando en cuenta que la figura del teletrabajo dentro de las relaciones laborales se considera flexible, visto que se trata de un mecanismo de trabajo descentralizado o a distancia, se configura como una nueva realidad a la que las normas deben adaptarse y regularla de la mejor forma posible en aras de alcanzar la justicia, la estabilidad e igualdad para cada una de las partes, en términos del trabajo.

En este sentido, configura la necesidad de desarrollar la presente investigación con fines de indagar el alcance que tienen las normativas legales frente al teletrabajo y en la misma línea investigativa, establecer el fundamento jurídico y los elementos que se enmarcan en la relación laboral dentro de la legislación venezolana con la modalidad de teletrabajo, comparado con el ordenamiento jurídico de España para reconocer lagunas legales que puedan existir frente a esta nueva técnica de organización laboral.

En concordancia con lo anterior, la importancia del teletrabajo como parte de un cambio en las empresas y organizaciones no solo en Venezuela, sino a nivel mundial, sus consecuencias han trascendido involucrándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) casi de forma incidental, permitiendo el logro de metas medioambientales y de sostenibilidad social que por décadas se habían intentado, pero que mediante el teletrabajo ha acelerado su evolución, cuestión estudiada a profundidad en la presente investigación

Finalmente, se establece que la presente investigación se sustenta en cuatro capítulos que comprenden aproximación al problema, abordaje teórico y metodológico, así como el establecimiento de conclusiones y recomendaciones en función del análisis del teletrabajo y su

relación con los ODS, así como la comparación en las regulaciones normativas de esta figura en los ordenamientos jurídicos de Venezuela y España.

# Capítulo I

## El Problema

### 1.1. Planteamiento del problema

El trabajo tiene un rol fundamental en la vida del ser humano, y este se caracteriza por constantes cambios vinculados a los factores que lo rodean ya sea de carácter social, económico, humano o tecnológico, que ha permitido la evolución constante de los mecanismos de comunicación entre las personas, ya que es ahí en donde se emplean nuevas técnicas de organización para el sector laboral permitiendo la integración de herramientas visuales o escritas en la jornada profesional.

Se han aplicado grandes variaciones a lo largo de los años en cuanto a las dinámicas globales que pueden ser aprovechadas en materia laboral. El trabajo como aquella actividad que es susceptible de valoración económica por la cantidad de horas que son dedicadas a la búsqueda de producción, la venta y el funcionamiento de servicios indica que es una acción que debe ser regulada por un ordenamiento jurídico. En la legislación venezolana, al ser el trabajo un fenómeno económico también adquiere un valor social, de esta forma nos referimos a el trabajo como un hecho social que es regulado en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en donde el Estado garantiza y salvaguarda el derecho del trabajo, tomando en cuenta una serie de parámetros para ofrecerle a los y las trabajadoras un empleo digno.

El trabajo tiene una marcada vocación, ya que está enfocado en brindar tutela al trabajador, enmarcado en el ordenamiento jurídico venezolano por medio de los principios que cumplen un papel esencial en la protección del trabajo, ya que permiten la orientación de

interpretación en relación a normas laborales y facilitan la resolución de conflictos que puedan emanar de situaciones no previstas en normas existentes.

En relación a los nuevos mecanismos desarrollados en pro de mejorar la producción de forma directa se aplica el Teletrabajo, que constituye una de las formas de flexibilización de la relación laboral en sí, que según Maurizio (2021) es conocido como la combinación de dos componentes: primero el trabajo realizado en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y segundo el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como computadoras o teléfonos.

Es ahí en donde se puede evidenciar la aplicación de ciertos principios de gran valor establecidos en el Decreto Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Las Trabajadoras, año (2012), con la finalidad de garantizar los derechos que son derivados de dicha relación laboral. Salvaguardando e implementando principios como la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, en la búsqueda constante de garantizar el mejor desenvolvimiento del trabajador en el ambiente laboral que ejerza sus funciones. Partiendo de esa idea los países buscan sistematizar el derecho al trabajo especialmente en la modalidad del teletrabajo y garantizar las condiciones óptimas para su aplicación.

El teletrabajo no es un fenómeno nuevo, sin embargo, desde el 2020 con la llegada del COVID 19 ha tenido un gran impacto a nivel mundial, ya que, en la constante búsqueda de agilizar el desarrollo de ciertas actividades en las etapas de confinamiento, permitió aplicar el teletrabajo como una alternativa a dicha situación. La pandemia no solo causó un cambio para los trabajadores sino también para los patronos que deben efectuar y garantizar ciertas condiciones de trabajo.

Estas condiciones de trabajo pueden contribuir de forma directa con los Objetivos de desarrollo sostenibles que fueron creados como un llamado a la acción global para proteger al planeta, ya que está directamente relacionado con la modalidad del teletrabajo, debido a los grandes aportes que brinda en relación a objetivos como el trabajo decente y crecimiento económico, reducción de las desigualdades y la paz, justicia e instituciones sólidas, entre otros.

Explicando con mayor énfasis la incidencia del teletrabajo en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es importante recordar que estos surgen como una respuesta a un contexto de globalización, contaminación y un conglomerado de necesidades colectivas, donde destacan la pobreza, el acceso al trabajo, entre otros. Por esta razón, Brundtland Gro Harlem (2002), señalaba una conceptualización para el desarrollo sostenible al tenor de que es un objetivo que “exige la integración de los objetivos económicos, sociales y medioambientales de la sociedad con el fin de optimizar el bienestar humano actual sin comprometer el bienestar de las generaciones futuras”.

Trasladando el concepto previo al teletrabajo, si bien este ha surgido en un contexto de pandemia, tiene grandes implicaciones en el área del crecimiento económico y trabajo decente, y a su vez, en materia de comunidades y ciudades sostenibles, siendo estos parte del objetivo número ocho y once de los ODS, respectivamente, ello en virtud de que acciones tan simples como disminuir el margen de impresiones en hojas de papel y reemplazarlos por archivos PDF compartidos por correo electrónico, generan un cambio sustancial en cuanto a reducción de la contaminación refiere, y siendo una acción repetida en masa por diversos países, representa un avance significativo para el cumplimiento no solo de los ODS, sino también de la agenda 2030.

Sin embargo, volviendo al objetivo número ocho, el Centro de Justicia y Paz (CEPAZ, 2016), establece que los Estados están en la obligación de revisar sus políticas económicas,

sociales y laborales y a hacer las rectificaciones pertinentes en el área empresarial a través de la legislación aplicable; por cuanto, debe inferirse que esto se relaciona además con el objetivo número dieciséis, que comprende la paz, justicia e instituciones sólidas, congregando entonces que es necesario regular la institución del teletrabajo en aras de permitir una balanza equilibrada entre patrono y trabajador, puesto que no rectificar las condiciones legales en las que este se desarrolla, es perjudicar a las partes en el proceso.

Bajo esta perspectiva, puede entreverse que el teletrabajo ha influido positivamente en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no obstante, en sentido opuesto, estos últimos han inspirado cambios notorios en la modalidad de trabajo a distancia considerando la instauración de normativas legales que lo rigen, tal es el caso del Reino de España, que ha generado disposiciones normativas que se orientan a proteger tanto al trabajador como al patrono en el marco de la relación de trabajo.

La intención de abarcar la modalidad del teletrabajo desde un punto de vista jurídico por parte de España en el 2020 como medio de evolución ante esta situación presentada por la pandemia fue materializada en el Decreto Ley 28/2020 estableciendo las tareas que deben ser desarrolladas por el empleado de forma virtual, es decir, fuera de las oficinas. Indicando que para la realización del teletrabajo es preciso señalar que no existe obligatoriedad del ejercicio con respecto a esta modalidad de empleo y que debe existir voluntad entre los sujetos de derecho ya dicha modalidad de empleo es netamente opcional en la legislación española.

Partiendo de lo antes expuesto, es importante mencionar que este decreto ley regula de forma directa puntos importantes para el desarrollo del teletrabajo, como lo es: el control de horario, derechos y obligaciones del teletrabajo, prohibición de despidos en dicha modalidad,

protección de datos y ciberseguridad. Delimitando que el trabajo a distancia conlleva al uso exclusivo de herramientas como sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Es ahí en donde se plantea la problemática de la presente investigación, ya que en Venezuela no existe en el ordenamiento jurídico la figura del teletrabajo, debido a que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y trabajadoras (LOTTT) no se contempla la figura del teletrabajo.

Así mismo, el Estado en su deber de garantizar la protección y el cumplimiento de este derecho al brindar las mejores condiciones de trabajo, no ha tomado en cuenta lo extenso en materia de derecho laboral, por ende se percibe la necesidad de desarrollar el presente estudio que persigue analizar el alcance que tienen las normativas legales frente a la modalidad teletrabajo para identificar el fundamento jurídico y los elementos que se enmarcan en la relación laboral, dándole una connotación comparativa a la investigación entre el ordenamiento jurídico de España y la legislación venezolana con la modalidad de teletrabajo.

## **1.2. Objetivos de investigación**

### **1.2.1. Objetivo general.**

*“Analizar el teletrabajo y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible de forma comparativa entre España y Venezuela.”*

### **1.2.2. Objetivos específicos.**

- Identificar el fundamento jurídico aplicable dentro de la modalidad del teletrabajo en la legislación venezolana.
- Analizar el fundamento jurídico del Teletrabajo en la legislación de España.

- Analizar el impacto del teletrabajo y sus beneficios en relación a los Objetivos de desarrollo sostenible implementados por El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Comparar la legislación venezolana en virtud de la modalidad del teletrabajo con el ordenamiento jurídico de España

### **1.3. Justificación de la Investigación**

Debido a los cambios obligatorios que tuvo que realizar el mundo por la llegada del COVID 19 se generaron nuevas formas de desempeñar las actividades laborales para mantener el equilibrio de la producción. Haciendo énfasis en una cantidad de situaciones que se presentan por no tener contacto directo con el patrono, como lo es el teletrabajo. Figura que se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico de países como España, conocida como una modalidad vanguardista que persigue la continuidad de productividad, velando por la estabilidad y el bienestar del trabajador o trabajadora. Por lo tanto, se considera de suma importancia para la autoría estudiar las situaciones laborales que derivaron de la aplicación del teletrabajo en Venezuela y analizar de forma precisa los beneficios que este método de trabajo les otorga tanto a los sujetos de la relación jurídica, como a la situación medioambiental que mejora por no ser de carácter obligatorio la presencialidad del trabajador en su lugar de trabajo.

### **1.4. Alcance de la investigación**

En cuanto al alcance de la presente investigación, se establece la relación con el teletrabajo como herramienta que es aplicada para mejorar la producción en tiempos de pandemia. Evaluar los criterios y características del teletrabajo para determinar el impacto legal que conlleva esta modalidad y determinar su fundamento jurídico.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación no se presentaron limitaciones, ya que los objetivos determinados van enfocados hacia el ámbito del derecho sustantivo laboral, empleando la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras, al igual que el derecho comparado como principales fuentes de conocimiento.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

De acuerdo con Balestrini (2002) el marco teórico es "el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio" (p.91); de tal definición se extiende que los pilares de la presente investigación, hallan como base una serie de antecedentes teóricos, bases conceptuales y legales que revisten de importancia y de contexto histórico al estudio en desarrollo.

#### **2.1. Antecedentes**

Bajo la perspectiva de que el teletrabajo es una forma de mantener las operaciones del ámbito laboral en función de la utilización de medios tecnológicos para su aplicación y ejercicio, presentándose como una estrategia a implementar para vencer obstáculos geográficos, temporales o de crisis como la pandemia por SARS-COV2.

Es, en tal sentido, que Maurizio, Roxana (2021) en “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe”, a través de una nota técnica para el informe 2021 de la Organización Internacional del Trabajo, expone que esta modalidad de trabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y de la relación laboral, teniendo en cuenta el

fuerte impacto de la crisis en los mercados de trabajo de la región, que se expresó en significativas pérdidas de ocupaciones y de horas trabajadas dado el contexto de pandemia.

En relación a lo anterior, se evidencia que los resultados de la implementación del teletrabajo en la región, han sido positivos, generando inclusive que muchas empresas a nivel mundial tomaran la decisión de cerrar sus espacios físicos y continuar de forma online o remota. No obstante, optar por incorporar las operaciones remotas total o parcialmente dentro de las actividades de la organización, sigue siendo un desafío, debido a la gran preparación que se requiere en cuanto a conocimientos técnicos, así como un marco regulatorio que proteja a trabajadores y patronos, cuestión compleja pero necesaria.

Asimismo, Méndez, Bethy (2021) en su proyecto de investigación “Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas”, como aporte a la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, relacionada con la difusión de mensajes y contenidos a través de los servicios de Radio, Televisión y Medios Electrónicos, reseña que los estudios que refieren al teletrabajo son escasos, contrario al crecimiento sin precedentes del teletrabajo como estrategia alternativa de las empresas para continuar operaciones, señala a su vez que esta modalidad de labores, desprotege en múltiples formas a los trabajadores ya que se plantea como una decisión unilateral, con efectos psicosociales y familiares en la vida de cada uno de ellos.

Bajo esta perspectiva, los autores de la presente obra escrita coinciden con la investigadora previamente señalada, en cuanto a que las regulaciones del teletrabajo así como los estudios sobre el tema son difusos y escasos, lo que impacta de forma grave las condiciones en las que este se desarrolla en la práctica de las empresas y las implicaciones que puede tener en la vida personal de los trabajadores en contraposición con las pretensiones o intereses de las empresas,

debido a que si bien aumenta su productividad y ofrece libertad horaria y geográfica a los empleados, es difícil contar con la preparación idónea, no hay mecanismos normativos que obliguen a las organizaciones en cuanto a dotar de elementos que se requieren para laborar fuera de entornos de trabajo, ni tampoco medios de prevención ante explotación laboral.

Finalmente, Pernía de Delfín, Félida (2017), en el marco de la Revista Arbitrada Del Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales bajo el artículo “El teletrabajo, una alternativa laboral en la gerencia universitaria”, establece que, en Venezuela, aunque sea notoria la utilización del teletrabajo por parte de las empresas, de igual manera no se ha regulado en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), ni aparece legislado en ningún otro instrumento jurídico; siendo esto una de las principales problemáticas debido a que el derecho no se ha ajustado a los cambios sociales y laborales que se han desarrollado, tomando en cuenta el auge que ha tenido.

## **2.2. Bases Teóricas**

Con miras a alcanzar los objetivos planteados en este proceso investigativo, menester conocer las teorías que se ven inmersas en el objeto de estudio, mismas que se señalan a continuación.

### **2.2.1. Conceptualización del teletrabajo.**

De acuerdo al Sistema Costarricense de Información Jurídica, el teletrabajo se entiende como *“la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.”*

La anterior, corresponde a una definición doctrinariamente aceptada, y enmarcada en muchos de los ordenamientos jurídicos de América Latina y el mundo, pese a que no hay una conceptualización precisa del término, por lo que conceptualmente, el teletrabajo ha sido definido como "trabajo a distancia"; destacando a tal efecto que la actividad profesional por parte del trabajador se realiza en un lugar distinto al espacio físico de la organización, valiéndose de elementos informáticos o digitales.

En tal sentido, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ha tomado parte en el proceso de desarrollo de esta conceptualización enmarcando sus características, a saber: *“Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”*

A tal efecto, es un fenómeno que, aunque ha tenido un reciente auge, tiene mucho tiempo siendo parte de la actividad empresarial no solo en Venezuela sino en el mundo, razón por la que el derecho debe responder mediante normativas que protejan a las partes dentro del ámbito laboral.

### **2.2.2. Relación directa con Objetivos de Desarrollo sostenible**

Desde su creación, la Organización de Naciones Unidas ha defendido a cabalidad el desarrollo mundial como mecanismo de acceso a su sostenibilidad, contexto en el que una vez más, la globalización ha sido parte fundamental en las últimas décadas. Sin embargo, el declive financiero ecuménico, desigualdades sociales y degradación medioambiental propios de las circunstancias actuales, impulsó movimientos donde se gestaron los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030, avanzando hacia una lógica universal que

debe ser reconocida por generar un plan de acción en favor de las personas, el medio ambiente y el acceso a la justicia, entre otros pilares sociales.

De tal manera, se vinculan con el ámbito laboral objeto de estudio los objetivos referidos al crecimiento económico, trabajo decente y ciudades y comunidades sostenibles, toda vez que el teletrabajo fomenta el aumento de la productividad y reduce los recursos utilizados en las instalaciones de las organizaciones, derivando en mejora para la calidad del ambiente, así como del trabajo.

Así lo ratifica el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, en la nota de prensa del 28 de enero del 2020 al reseñar que *“Los beneficios de esta modalidad laboral en materia social, económica y ambiental hacen que sea considerada como un valioso aporte de las empresas y entidades para la consecución de los ODS”*.

Tal y como fue expuesto en apartados anteriores, la relación entre teletrabajo y ODS es bilateral puesto que, por un lado, se evidencia que esta nueva modalidad de trabajo impacta positivamente en el cumplimiento nueve de los objetivos, explicados a continuación:

- **La salud y el bienestar:** Con la llegada del coronavirus (COVID-19) en el 2020 el mundo fue obligado a colocarse en confinamiento para proteger sus vidas y la de otros, en donde se observó un incremento considerable en el uso del teletrabajo para que todos los trabajadores puedan cumplir con sus funciones laborales y a nivel económico no se vea afectada la productividad. Mejorando la calidad de vida por medio de un equilibrio gracias a la flexibilidad de esta modalidad y por ende bienestar en su desempeño laboral.

- **Educación de Calidad:** Por medio del teletrabajo se ha desarrollado un gran interés por las capacitaciones, denominadas “clases virtuales” y se han abierto grandes

posibilidades a optar por puestos de trabajo que en su inicio son promovidos de manera virtual, lo importante de este medio de capacitación es la seguridad y la posibilidad de que gracias a nuevas tecnologías las personas puedan educarse, siendo esto provechoso para ellos, formando por este movimiento la educación de calidad a distancia.

- **Igualdad de género:** Esta modalidad de relación laboral permite en su totalidad la igualdad de género, debido a su flexibilización laboral y por medio de la conciliación permite tanto a las teletrabajadoras como a los teletrabajadores cumplir con sus responsabilidades, mantener independencia económica y cumplir con sus compromisos familiares.

- **Energía asequible y no contaminante:** De forma directa el teletrabajo reduce la contaminación de CO<sub>2</sub> (Dióxido de carbono), ya que mejora la calidad del aire debido a que los teletrabajadores no tienen la necesidad de desplazarse a su lugar de trabajo diariamente, lo que convierte esto en la disminución directa de movilización de ciudades. En un sentido energético, al no tener que utilizar aires acondicionados para la presencia del trabajador en las empresas, se reduce la producción de gases para refrigeración como fluoro carbonados, contribuyendo a el cuidado de la atmosfera.

Al igual que se requiere menos materiales físicos para la implementación del teletrabajo en las relaciones laborales, debido al uso de Softwares para el teletrabajo y una cantidad considerable de archivos (fotos, videos, documentos) que se suben en la nube para respaldar la información.

- **Trabajo decente y crecimiento económico:** Es fundamental entender que en donde se habla sobre trabajo decente automáticamente se hace referencia al crecimiento económico, no solo de los trabajadores sino también a nivel empresarial. Gracias al teletrabajo y

su aporte a la productividad laboral, se obtienen resultados significativos en cuanto a la aplicación de leyes laborales, el control de horario a pesar de que este se considera completamente flexible y se evidencia por completo el desarrollo laboral de ambos sujetos de la relación laboral.

- **Industria, innovación e infraestructura:** La reducción de costos empresariales y los beneficios para bienes inmobiliarios se ven afectados de forma positiva por el teletrabajo, ya que al aumentar la producción permite a las empresas hacer inversiones de infraestructuras sostenibles. Al igual que participa en la creación de emprendimientos en donde se vea implícita la innovación por medio de tecnologías.

- **Ciudades y comunidades sostenibles:** La evolución de los medios tecnológicos en el ámbito empresarial ha sido tal, que las empresas apuestan por el desarrollo de la modalidad del teletrabajo como un medio de conseguir un desarrollo urbano sostenible, optimizar el consumo, la movilización y el bienestar de los ciudadanos.

- **Acción por el clima:** Haciendo énfasis en el potencial que posee el teletrabajo en cuestiones de acción climática, encontramos la reducción de contaminación en la atmosfera, siendo esto un motor a nivel mundial para generar consciencia a los cambios de temperatura y poder alcanzar espacios con resultados satisfactorios.

- **Alianzas para lograr objetivos:** Una de las características agregadas del teletrabajo es la virtud de no poseer fronteras, esta figura de la relación laboral permite promover alianzas entre empresas con objetivos en común, con el fin de buscar personas capacitadas para realizar las actividades que generen un valor mayor tanto económico como social, trayendo como consecuencia casi inmediata el crecimiento significativo de la economía, por medio de la

conexión de empresas, entidades, personas y talentos para obtener una económica solidificada y sustentable.

El alcance del teletrabajo es extraordinario, interesante e innovador. A su vez, genera un gran impacto a nivel mundial y da grandes oportunidades sin discriminación para las personas. Obligando a los Estados no solo a procurar la sostenibilidad a nivel medioambiental, sino en el marco de acceso a justicia e instituciones sólidas, derivando en la necesidad de impulsar normativas que regulen el teletrabajo en función de procurar estabilidad jurídica para las partes en el proceso.

### **2.2.3. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**

La innovación ha llevado al ser humano a una relación más directa con el uso de las tecnologías y el campo laboral no es la excepción, desde el inicio de la década vigente se evidenció el impacto que la revolución de las TIC podría tener, tomando en cuenta el contexto de globalización que enfrenta el mundo en congruencia con las evoluciones tecnológicas reseñadas.

En razón de lo anterior, conviene definir las Tecnologías de Información y Comunicación, para lo que Graells (2000), establece que se refiere a un conjunto de avances tecnológicos posibilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, todas éstas proporcionan herramientas para el tratamiento y la difusión de la información y contar con diversos canales de comunicación. Por ende, se adaptan ampliamente al ámbito laboral por cuanto la gestión de información, directrices y normas, se han visto inmersas en entornos digitales, redes tecnológicas internas y demás elementos que configuran las TIC's como parte fundamental de la organización.

Por ello, se muestra el carácter complejo y amplio de la incorporación de las TIC's en el ámbito laboral, orientándola con especial énfasis al proceso del teletrabajo, para lo cual el trabajador y el patrono, en su relación contractual deben establecer criterios que permitan la gestión administración de los programas de producción y adecuados parámetros formativos que permitan sacarle mayor provecho a las TIC's en el desarrollo de las actividades organizacionales.

#### **2.2.4. Derecho Comparado**

El Derecho Comparado no es un aspecto de reciente data, sino que deviene de un proceso histórico mucho más antiguo, sin embargo, sí es correcto afirmar que su auge a partir de la globalización y la digitalización de muchos elementos de la cotidianidad del abogado, han derivado en la vista hacia un horizonte más amplio. Pese a ello, la definición de derecho comparado ha sido difuso y no ha tenido una aceptación unánime a nivel doctrinario o legal, por cuanto, se sitúan corrientes de pensamiento, que en términos generales conciben a esta institución como el estudio de las reglas jurídicas en vigor de los países civilizados, analizando de qué forma solucionan problemas que son equivalentes en cada país.

De acuerdo con lo anterior, se denota que abarca el objetivo de resaltar las diferencias que pudieren existir entre las distintas reglamentaciones tendientes al mismo problema jurídico, por lo cual, además de la preexistencia de los problemas y ordenamientos jurídicos a estudiar, el derecho comparado subsiste mediante una operación analítica por parte del investigador, que permita dilucidar las diferencias y semejanzas a las que se ha hecho referencia, normalmente con intención reflexiva.

En la oportunidad que ocupa a la presente investigación, el problema jurídico se presenta al tenor de la regulación jurídica del teletrabajo comparando los ordenamientos normativos del

**Regulación del Teletrabajo en España y Venezuela**

	<u>España</u>	<u>Venezuela</u>
<b><i>Ley aplicable</i></b>	Regula la figura del teletrabajo en el Real Decreto Ley 28/2020	En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras no se regula la figura del teletrabajo. Sin embargo, al no estar prohibida, se puede analizar como trabajador a domicilio
<b><i>Ámbito de aplicación de la Ley</i></b>	La jornada laboral del teletrabajador debe corresponder a el 30% de la jornada total de trabajo y ser adecuada a la duración del contrato de trabajo. Tomando como mínimo 3 meses	Puede abarcar la totalidad de la jornada laboral o solo una parte de ella
<b><i>Regulación del teletrabajo</i></b>	Requiere firma de acuerdo para ser un teletrabajador, debe ser realizado por escrito.	Acuerdo entre patrono y trabajador.
	Sin fiscalización directa	Sin supervisión directa
	Se efectúa desde el exterior de la empresa con espacios de trabajos como Coworking destinados a la realización de dichas actividades.	Se realiza desde el hogar o casa de habitación.
	Teledisponibilidad estipulada en el contrato.	Jornada regulada por la LOTT
	El trabajo debe entregarse por medio de Tecnologías de información	No especifica.
	Bajo la dependencia de un empleador o contratista.	Dependencia de uno o varios patronos.

Reino de España y la República Bolivariana de Venezuela, cuestión que, dado el auge sin precedentes de esta figura como forma de dar continuidad a las operaciones de las empresas

Bajo el contexto de pandemia y que se ha mantenido aun luego de la flexibilización de restricciones por parte de la OMS, es de necesaria atención, por lo que a continuación se reseñan las principales diferencias observables a partir del estudio analítico en los términos mencionados.

De acuerdo a la información presentada, puede establecerse que el ordenamiento jurídico español tiene un avance normativo notorio en comparación con el venezolano en cuanto a la

regulación del teletrabajo como forma de cumplimiento de las actividades contractuales del trabajador para con la empresa, ello puesto que en el territorio de Venezuela, las disposiciones regulatorias que al efecto se plantean, son tomadas en consideración por vía de analogía en virtud de que no hay una norma que establezca las condiciones de prestación del servicio, mientras que en España sí tiene un conjunto de parámetros que garantizan el equilibrio de las partes en aras de la prevalencia de la justicia.

*Fuente: Perdomo y Uzcátegui (2022)*

### **2.3. Bases legales**

Partiendo del hecho de que no existe regulación precisa del Teletrabajo en Venezuela, el presente trabajo de investigación debe sustentarse en los principios establecidos en las leyes laborales que refieren a los derechos de patronos y trabajadores, en el marco de la justicia al tenor de la prestación del servicio y su normativa aplicable.

#### **2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)**

El estudio se sustenta en base a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que en sus disposiciones generales consagra que toda persona tiene derecho a un trabajo digno (art. 87), estableciendo también en el art. 89 que “(...) *la ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras (...)*”, lo cual hace presumir que por disposición constitucional, se obliga al legislador a promulgar normativas rectoras del teletrabajo bajo el criterio sostenido de que son muy difusas las condiciones materiales, morales e intelectuales según las que se desarrolla el trabajo remoto.

#### **2.3.2. Decreto Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Las Trabajadoras.**

Aun cuando se ha mencionado que efectivamente la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras no regula de forma específica el teletrabajo, debe considerarse que lo más cercano a esta modalidad de trabajo, se preceptúa en su artículo 209, que enmarca la figura del trabajador a domicilio, definiéndolo como:

Toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o su representante, y está amparado por las disposiciones de las leyes laborales y gozan de los derechos relativos a la seguridad social.

Por consiguiente, debe partirse de su análisis para determinar de qué forma, por analogía, se puede regular el teletrabajo, considerando que el artículo precitado establece de forma preliminar un concepto bastante similar al objeto de estudio, que dispone además que se ampara por las leyes y beneficios laborales.

### **2.3.3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**

Esta ley, si bien tampoco regula específicamente el teletrabajo, es posible reconocer disposiciones que de forma analógica pueden aplicarse a esta modalidad de labores a distancia, enmarcado en regir condiciones de salud y seguridad con ocasión a la actividad desempeñada por el trabajador, enmarcando a su vez deberes y derechos de este y del patrono con miras a promover la justicia.

En este sentido, el artículo 53 numeral segundo de la ley, establece como derecho de los trabajadores, lo siguiente:

(...) Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral (...)

De lo citado, se debe contemplar que el patrono se obliga a instruir a sus trabajadores en cuanto a todas las actividades que deban desempeñar, y a su vez, distribuir el horario de trabajo de forma tal que estos puedan disfrutar de un tiempo prudencial de descanso dentro de su jornada. No obstante, desde el momento en el que empieza a impulsarse el teletrabajo, muy pocas empresas dotan de formación a sus empleados, bajo el errado concepto de que el manejo de la tecnología parte del autoaprendizaje, por ejemplo en plataformas como Zoom o Google Meet.

Asimismo, ocurre que, a falta de regulación sobre el teletrabajo, resulta complejo reconocer cuándo inicia y termina la jornada de trabajo, siendo un poco difuso indicar el tiempo de descanso, o la determinación de si la carga de trabajo es excesiva para el contexto del tiempo de trabajo que se estipula bajo la relación contractual.

De igual manera, el art. 55 de la norma, concatena lo anterior en virtud de que desarrolla los deberes que deben cumplir los empleadores, que en términos generales refiere a cumplir y hacer cumplir las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, viendo que el trabajo a distancia depende de las condiciones físicas del medio donde se desarrolla el empleado,

es menester regular, a través de un reglamento específico, las condiciones aceptadas para el cumplimiento de las labores de trabajo, permitiendo delimitar una línea precisa desde donde pueda analizarse qué es considerado o no como accidente de trabajo, por citar un ejemplo de importancia en el ámbito laboral.

## **2.4. Definición de términos**

- 2.4.1. **Teletrabajo:** Se entiende por teletrabajo, todo trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.
- 2.4.2. **Coworking:** Vocablo inglés cuya traducción al español significa “cotrabajo”, se refiere al espacio físico de trabajo compartido, donde varias empresas o profesionales independientes pueden llevar a cabo su actividad en un mismo lugar.
- 2.4.3. **Herramientas audiovisuales:** Comprende el conjunto de sistemas cuya composición abarca medios como imagen, texto, sonido y gráficos, tratados en imagen fija o en movimiento y regidos por informaciones a percibir por el receptor.
- 2.4.4. **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** Concepto referido a una serie de metas comunes para proteger el planeta, fomentar el cuidado al medio ambiente y garantizar el bienestar social de la mano de la justicia.

## Capítulo III

### Marco Metodológico

La metodología de la investigación posee un valor fundamental para el desarrollo de la investigación ya que representa el procedimiento y la obtención de información, por medio de los diferentes canales de indagación que admite la estructura de la posición teórica para avanzar en los métodos que deben ser aplicados en la investigación.

Para Tamayo y Tamayo (2007), la metodología constituye la “medula del plan, se refiere a la descripción de unidades de análisis y la recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis”. Por ende, se considera una de las fases más importantes de la investigación para plantear los métodos que serán efectivos para cumplir a cabalidad con los objetivos planteados en la misma.

#### 3.1. Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque netamente documental, ya que el objeto de estudio fue desarrollado a través de la consulta de documentos, como leyes, jurisprudencias y libros, que permitió la recolección de información debido a la revisión absoluta de dichas fuentes de consulta. Hurtado (2.002) considera la investigación documental como “una técnica a la cual se recurre a información escrita, ya sea bajo forma de datos que pueden haber sido fruto de mediciones hechas por otros, o como textos que en sí constituyen los eventos de estudio.”

Determinando que dicha investigación aparte de poseer naturaleza documental, adquiere el valor de Investigación Jurídica Documental, ya que posee como principal objetivo la investigación y análisis de un tema completamente relacionado a la Ciencia del Derecho o Ciencias Jurídicas.

#### 3.2. Métodos y Técnicas de Investigación

La presente investigación tiene una connotación Jurídica Documental, ya que la misma fue realizada bajo la recolección de información por medio de documentos, revistas jurídicas y libros. Esta técnica también conocida como investigación documental es definida según Alfonso (1995) como, *“Un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema.”*

Esto se puede evidenciar en la realización de la presente investigación, ya que, toda información recopilada en la misma, se obtuvo por medio del estudio de diferentes antecedentes, documentos, jurisprudencias y libros. Al igual que fue empleada la técnica de fichaje Sánchez (2007) define como:

... técnica documental, es un recurso disponible para obtener información. Consiste en seleccionar y almacenar la referencia de todas las fuentes en las que se crea que hay posibilidad de encontrar datos utilizables, lo primero que debe hacer el investigador es elaborar una ficha al ubicar la fuente de información en libros, leyes, fallo jurisprudenciales, revistas especializadas, etc., esto permitirá su reconocimiento y total identificación, facilitara así el uso de información para elaborar el trabajo de investigación, permitiendo el control sobre lo hallado, de esta manera se cotejara más fácilmente las citas de los autores consultados.

De esta forma, cada una de las técnicas y métodos implementados en la presente investigación, permitieron el desarrollo completo de la misma y el abordaje en cuestión a temas analíticos, con el fin de analizar e interpretar los diferentes datos e informaciones recolectadas que están vinculados directamente con el tema de estudio.

### **3.3. Fases y procedimientos de la investigación.**

**Fase I:** Por medio de la revisión de fuentes bibliográficas como documentos, jurisprudencias, leyes, libros e investigaciones que están directamente relacionadas con el tema

de la investigación se evaluó la problemática de la misma, permitiendo conocer las fuentes que tengan un vínculo directo y enriquezcan la búsqueda de conocimiento.

**Fase II:** Se efectuó la búsqueda, interpretación y análisis de la información recolectada de diferentes orígenes con la finalidad de desarrollar cada uno de los objetivos planteados.

**Fase III:** La interpretación por medio de la búsqueda de fuentes vinculadas a la presente investigación permitió establecer parámetros, criterios y conclusiones sobre el objeto de estudio, estando esto relacionado de forma directa con la realización del análisis de la presente.

### **3.4. Fuentes del conocimiento jurídico**

Para poder desarrollar la presente investigación se implementó la norma jurídica como la principal fuente de conocimiento que según Sánchez N (2005) se define como, el conjunto de datos y actos que dan nacimiento a un orden normativo y sirven para analizar, evaluar y comprender los fenómenos socio-jurídico de un lugar determinado.

#### **3.4.1 Textos Normativos.**

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTTT)
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

#### **3.4.2. Normativa legal**

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

## **CAPÍTULO IV**

### **Resultados, Conclusiones Y Recomendaciones**

#### **4.1. Presentación y análisis de resultados**

Por medio de este capítulo se exponen los datos obtenidos mediante los instrumentos empleados para el actual estudio, cada uno, a su vez, vinculados con los conocimientos precisos para que sea posible la ejecución del presente trabajo de grado, siendo los mismos, resultados sustentados en los objetivos mencionados, en apartados previos en conjugación con los antecedentes, bases teóricas y normativas jurídicas establecidas.

##### **4.1.1. Fundamento jurídico del teletrabajo como modalidad aplicada dentro de la relación laboral venezolana**

Los estudios realizados en los últimos años con respecto a la modalidad del teletrabajo son escasos en comparación al escalamiento que ha tenido esta nueva modalidad producto de la pandemia por COVID-19 desde el año 2020. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), no expresa de forma concreta el teletrabajo, no obstante, es posible observar en su artículo 209 la definición de los trabajadores a domicilio que posee suficiente semejanza con este concepto del teletrabajador, siendo enmarcado como un trabajador o trabajadora a distancia como:

Toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios.

Es por ello que dentro de la similitud que existe en esta modalidad regulada como “Trabajo a distancia” definida en el artículo antes mencionado, se observa la posibilidad de

ampliar dichos conceptos, de acuerdo a la importancia de crear una norma especial que regule el teletrabajo y establezca una serie de criterios que deber ser delimitados, como lo son: horarios de disponibilidad laboral, dotación de materiales e instrumentos según la actividad que sea designada, condiciones del lugar en donde se desempeñan las funciones, etc.

Por consiguiente, se configura de la necesidad de regular este mecanismo de trabajo, lo que implica la creación de un fundamento jurídico para el Teletrabajo que se adecúe además, a varias realidades del trabajador en la actualidad y que se relacione de forma directa con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como una de las responsabilidades atribuidas a los órganos gubernamentales de promover la evolución social y económica de la mano con los avances de la sociedad, entre los que se encuentra el auge tecnológico.

De acuerdo con lo anteriormente planteado, aun cuando no existe propiamente la a figura del Teletrabajo en el ordenamiento jurídico de Venezuela, tampoco se encuentra prohibida, encontrándose analógicamente una serie de disposiciones en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 1999) artículo 110, en La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en sus artículos 35, 40,209, 210 y 211, desde donde se pueden desarrollar las actividades a distancia con un respaldo jurídico precario, no obstante, son normativas que permiten identificar los pilares desde donde se debe crear leyes especiales en el área.

#### **4.1.2. Análisis del fundamento jurídico de la figura del teletrabajo en la legislación de España**

Asimismo, en respuesta al segundo objetivo de la presente investigación, se analiza el Real Decreto Ley 28/2020 del 22 de septiembre, denotando el avance que representa la normativa en el ordenamiento jurídico de España en relación a las nuevas modalidades de

empleo a nivel mundial, desarrollándose de forma precisa y atendiendo a las necesidades de los trabajadores y de las empresas, simultáneamente, incidiendo de tal forma, en las estrategias de producción de las organizaciones en el marco del confinamiento por el virus SARS-COV2, en el año 2020 y que se mantienen en la actualidad.

En este Real Decreto Ley específicamente en su exposición de motivos plasma; *“el acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa”*, aspecto trascendental en el ámbito laboral debido a que ratifica la igualdad de derechos entre trabajadores a distancia y tradicionales, por cuanto les son aplicables todos los beneficios y garantías establecidos por ley.

Se hace énfasis en el Real Decreto Ley ya que tiene la finalidad de establecer parámetros para los Teletrabajadores (as) que ya hayan prestado servicios en las empresas antes de la pandemia. Por ende, el teletrabajo se toma como una forma de trabajo a distancia en España, definido como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”* (Real Decreto Ley 28/2020, art. 2, año 2020), siendo, por consiguiente, un ejemplo de normativa aplicable a esta modalidad de trabajo para el resto de los ordenamientos jurídicos del mundo visto que adecúa la tecnología a la realidad de los trabajadores.

Ahora bien, esta modalidad posee ciertas condiciones para que puedan ser aplicadas en trabajadores o trabajadores con cierta antigüedad en la empresa, determinadas en el artículo 1 del mismo, en el cual se establece que debe ser aplicada a aquellas relaciones de trabajo que de forma regular son desarrolladas a distancia, lo que quiere decir que para ser aplicado este real decreto debe cumplir con un mínimo de 30% de la jornada trabajada a distancia.

Para la aplicación de la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia, es de suma importancia la negociación colectiva, en beneficio a la identificación de puestos de trabajo, funciones susceptibles de realización por medio del trabajo a distancia y la duración de la actividad laboral. A su vez, el patrono en su búsqueda incansable de la mejora de producción, tiene el deber de enmarcar una táctica de control o supervisión del trabajo a distancia, manejando las herramientas que mejor se adapten a sus necesidades, al igual que debe según lo plasmado en el artículo 11 del Real Decreto Ley, es de carácter obligatorio brindar la dotación suficiente al trabajador y mantenimiento de los equipos que requiera para ejercer sus funciones. Por ende, se concluye que el Real Decreto Ley 28/2020 del 22 de septiembre se entiende como el fundamento jurídico aplicable a la modalidad del Teletrabajo en España.

#### **4.1.3. Analizar el impacto del teletrabajo y sus beneficios en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible implementados por El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**

La modalidad de teletrabajo brindó condiciones beneficiosas debido a su relación directa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que es una buena estrategia para emprender acciones que permitan proteger el medio ambiente, lograr un crecimiento sostenible, ayuda a garantizar el bienestar de los ciudadanos y a su vez a reducir la discriminación.

Por ende, el teletrabajo se considera un gran aporte para la sociedad, en sentido económico, social y medio ambiental. Debido a que, al poseer la particularidad de ser desarrollada sin la presencia física del trabajador, incrementa el mejoramiento de movilidad en ciudades, aumento de la productividad, reduce costos y ayuda a fomentar de forma directa la innovación y uso de tecnologías, ello sin contar con el gran aporte que brinda para reducción los índices de contaminación. Por consiguiente, en base a los estudios realizados, se evidencian

nueve Objetivos de Desarrollo Sostenible en donde el teletrabajo posee protagonismo y un directo beneficio para la sociedad, los cuales serán expuestos a continuación:

- **Salud y bienestar.**

Con el desarrollo del teletrabajo, la Organización de Naciones Unidas (ONU), a través de su portal web de noticias, reseñó que la flexibilidad que trae consigo el teletrabajo en términos de tiempo y espacio, permitió una menor incidencia de hipertensión y estrés, y alimentación más saludable en los trabajadores puesto que en la mayoría de los casos, estos desempeñaban sus actividades en los hogares, lo que replanteaba sus hábitos alimenticios y de descanso, adaptándolos a las necesidades individuales de cada trabajador.

- **Educación de calidad.**

Sin lugar a dudas uno de los principales cambios que trajo consigo el teletrabajo, corresponde a su inmersión en el área educativa, dando lugar a la capacitación académica a distancia, clases virtuales y talleres formativos que, previo a la pandemia, pudieren haberse imposibilitado por razones de tiempo o de distancia geográfica, no obstante, al permitirse la inclusión de las Tecnologías de Información y Comunicación, el efecto generado fue la apertura de nuevas posibilidades de estudio.

- **Igualdad de género.**

De acuerdo con la información recabada en el transcurso de la investigación, y apoyándola en la reseña del Diario El País, estadísticamente previo al año 2019, la mayor cantidad de teletrabajadores consistían en hombres, sin embargo, entre 2020 y 2022, haciendo énfasis en el periodo de confinamiento, el número de hombres que pasaron a situación de teletrabajo se incrementó en un 86%, el de mujeres lo hizo un 160%. Por ende, la pandemia tuvo

como consecuencia que el número de mujeres en teletrabajo doblase al de hombres y lo equiparara en diversas organizaciones en toda Latinoamérica, constituyendo un hito en el desarrollo de la igualdad de género en virtud de que, dadas las estadísticas, el sesgo cultural donde imperaba la labor del hombre por sobre la mujer, se ha disipado y ha dado apertura a nuevos paradigmas de contratación basados en la igualdad.

- **Energía asequible y no contaminante.**

De acuerdo al Diario La Vanguardia (2021), implantar el sistema de teletrabajo dos, tres o cuatro días a la semana permite reducir los niveles de dióxido de nitrógeno (NO<sub>2</sub>), el principal contaminante relacionado con las emisiones del tráfico, en un 4%, un 8% y un 10%, respectivamente. Por lo que, representa un hito sin precedentes en la prosecución de este objetivo, especialmente en el marco de la protección de daños a la capa de ozono y riesgos derivados del cambio climático.

De igual manera, el teletrabajo permite la reducción de consumo de energía por conceptos de aires acondicionados, impresoras, maquinarias, entre otros elementos propios de las actividades presenciales; consumo que fue disminuido ante la modalidad de trabajo a distancia y siendo reemplazadas, en consecuencia, por uso de softwares e implementación de las Tecnologías de Información y Comunicación.

- **Trabajo decente y crecimiento económico.**

El trabajo remoto permite el aumento de la productividad en virtud de que genera un ambiente que favorece la concentración del trabajador, así como la comodidad en su desempeño y menor rotación de los trabajadores, lo cual favorece el trabajo decente en términos de

condiciones de desempeño y a su vez, el aumento de producción permite desarrollar el crecimiento económico de la empresa.

- **Industria, innovación e infraestructura.**

En cuanto respecta a la influencia del teletrabajo en cuanto a la industria e infraestructura, es importante recordar que el desarrollo del mismo ha permitido a las empresas rediseñar sus estructuras no solo económicas o legales, sino también en cuanto a sus espacios físicos, invirtiendo e innovando, por consiguiente, a través de infraestructuras sostenibles que favorezcan el desarrollo de sus actividades con una orientación de cuidado al medioambiente.

- **Ciudades y comunidades sostenibles.**

El desarrollo del teletrabajo, mediante la optimización del consumo de recursos energéticos y materiales que se utilizan y la disminución de emisiones de CO<sub>2</sub> en cuanto a la movilización hacia los centros de trabajo, permite el cumplimiento de los objetivos medioambientales de los Estados, y en virtud de esto, se promueve el uso eficiente de las Tecnologías de Información y Comunicación.

- **Acción por el clima.**

En relación a este objetivo, es hacer referencia a datos arrojados por la Comisión Económica para América Latina en su Informe Técnico de Estadística Ambiental del año 2020, el transporte es responsable de aproximadamente el 13% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero y del 24% del CO<sub>2</sub> asociado a la combustión de hidrocarburos, por ende, al impulsar y sostener el teletrabajo, se reduce considerablemente el conjunto de esas emisiones, según datos reflejados en apartados previos, lo que implica que el trabajo remoto es una

herramienta con potencial para desarrollar en la humanidad hábitos sostenibles que llevan a una mayor conciencia medioambiental, lo que repercute en las condiciones del mismo.

- **Alianzas para lograr objetivos**

La interconectividad en la nueva realidad laboral que representa el teletrabajo, ha sido un pilar fundamental en las estrategias organizacionales de las empresas, dado que ha permitido la incorporación de capital humano de diferentes latitudes, así como alianzas con otras empresas, instituciones o entes que consagran aportes significativos entre sí, generando un entorno de crecimiento económico, sostenible y crecimiento no solo para los trabajadores o patronos, sino que también incide en la sociedad en virtud de que cada avance en las organizaciones, se refleja en sus productos o servicios.

#### **4.1.4. Una visión comparada de la legislación venezolana en virtud de la modalidad del teletrabajo con el ordenamiento jurídico de España**

Luego de haberse desarrollado las investigaciones pertinentes sobre fundamentos jurídicos en materia del Derecho Laboral, exclusivamente en cuanto a la modalidad del Teletrabajo, enfocando la presente en España y Venezuela, se evidencia la discrepancia que existen entre las dos legislaciones en cuanto a conceptualizaciones, regulaciones de ambientes laborales, supervisión de parte del patrono, entre otros puntos que son regulados en la legislación de España y que en Venezuela no están tipificadas.

A este respecto, se reitera que, en Venezuela, el teletrabajo bajo relación de dependencia, se asimila al régimen de los trabajadores a domicilio previsto en los artículos 209 al 217 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) puesto que la regulación de la modalidad de trabajo a distancia per se no se encuentra establecida en la legislación, por lo

que el ámbito laboral ha recurrido a la analogía y a la improvisación para regir esta forma alternativa de laborar.

Por cuanto, se señala que si bien la LOTTT no regula ni permite expresamente el teletrabajo, tampoco lo prohíbe y precisamente a tenor del avance laboral conjugado con las necesidades que imperan dado el contexto de pandemia, se ha desarrollado con mucho auge el teletrabajo en el país, aspecto positivo en relación al cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible; sin embargo, al mismo tiempo constituye un problema para la protección de los derechos del trabajador, visto que no se consagra una precisa y justa regulación sobre jornadas de trabajo, supervisión, condiciones, herramientas de trabajo, entre otros factores inherentes a la actividad laboral.

No obstante, en el ordenamiento jurídico del Reino de España, la figura del teletrabajo se establece de forma bastante precisa y determinada en función del Real Decreto Ley 28/2020, cuyos parámetros señalan la jornada de trabajo que debe cumplir el trabajador, se enfoca en apearse a derecho por cuanto todos los términos del teletrabajo deben estar contemplados en el contrato laboral, cuestión que en Venezuela no es visto con regularidad y de hecho se someten a condiciones estándar pese a que las condiciones del trabajo paulatinamente cambien.

Bajo este contexto, se observa que la regulación española atiende a los principios de equidad y justicia, apeándose además a las recomendaciones instauradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de acuerdo al Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, instrumento eminentemente recomendativo pero que España en su ordenamiento jurídico sostiene a través de la determinación de condiciones del teletrabajo, disponibilidad del patrono y trabajador en el desarrollo de las actividades a distancia, entrenamiento dado al trabajador,

formas de entrega de resultados, acuerdos y demás aspectos que permiten el desarrollo de esta modalidad configurada en el marco del derecho.

#### **4.2. Conclusiones.**

Ciertamente, el teletrabajo ha tenido un auge sin precedentes en el ámbito laboral en todo el mundo, especialmente enmarcado en las necesidades de optimización de procesos y de operatividad surgidas en el contexto de pandemia por SARS-COV2, trayendo como consecuencia la prosecución de muchos de los objetivos medioambientales planteados por cada Estado y que coadyuvan al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Enfatizando lo anterior, se denota que el impulso de la modalidad de trabajo a distancia permitió un avance fundamental en el ahorro de recursos energéticos y físicos dentro de las industrias, así como la disminución de emisiones de CO<sub>2</sub> por concepto de paralización de procesos de transporte, siendo estas actividades nocivas al medio ambiente reemplazadas por la labor dentro de los hogares, utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación, medios de comunicación digitales y demás aspectos que generan finalmente el cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la salud y bienestar, igualdad de género, educación de calidad, energía asequible y no contaminante, innovación, trabajo decente y ciudades sostenibles.

Por ende, los ODS y el teletrabajo se configuran como elementos capaces de cambiar por completo la perspectiva de las actividades organizacionales en su conjunto, y que, por consiguiente, requieren apegarse a derecho y en sentido opuesto, debe el derecho cubrir las necesidades del mercado laboral en cuanto a la regulación de esta nueva modalidad de trabajo refiere.

Es así como a través de la presente investigación se evidenció que a nivel internacional muchos son los Estados que han incorporado a sus ordenamientos jurídicos, regulación suficiente para enmarcar el teletrabajo, diseñando normativas especiales que permiten determinar los puntos clave del derecho al trabajo, según los principios de transparencia, equidad, igualdad y justicia en cuanto al patrono y al trabajador de acuerdo a la modalidad de trabajo a distancia.

Por tanto, en la presente investigación se estudió en específico la regulación que ha tenido el teletrabajo en el marco jurídico del Reino de España según el Real Decreto Ley 28/2020, determinando a tal efecto las condiciones de trabajo, los derechos contemplados a raíz de esta especial relación laboral para las partes involucradas, acuerdos de flexibilización de jornada, instrucción de actividades, despidos, atención prioritaria, así como demás conceptos que hacen que a nivel internacional, la legislación española sea referente.

Sin embargo, no todos los países contemplan avances tan significativos, tal es el caso de la República Bolivariana de Venezuela, que no cuenta con una regulación específica que consagre los deberes y derechos del patrono y trabajador ante esta modalidad de labores, debiendo entonces recurrirse a analogías con la figura del trabajador a domicilio, que, si bien se establece en la LOTTT, no tiene mayores especificaciones de condiciones de desarrollo de actividades, por lo que tal inestabilidad genera controversias entre las partes, pudiendo generar como consecuencia la vulneración de sus derechos en el marco del hecho social del trabajo.

Conforme a lo previamente argumentado, se concluye que en la legislación venezolana el marco normativo aplicable es la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT,2012), utilizando analógicamente las disposiciones del trabajador a domicilio bajo relación de dependencia por cuanto no existe regulación especial o dirigida específicamente al teletrabajo pese a que es una realidad social que va en creciente aumento en el mercado laboral

actual. Por su parte, España sí cuenta con un régimen normativo orientado a tal fin como lo es el Real Decreto Ley 28/2020, que es una muestra vital de la importancia de adecuar las leyes a la realidad cotidiana de la sociedad, que en el caso que nos ocupa es la incidencia del teletrabajo como forma alternativa de reinventar las labores de las empresas.

De igual manera, se reitera lo importante que ha resultado el teletrabajo para la optimización de procesos y mejora de las condiciones laborales en cada organización que se ha implementado, razón por la que inclusive muchas empresas a nivel global han cerrado sus oficinas físicas y se dirigen a continuar labores exclusivamente a través del teletrabajo, fenómeno que cada día es más común de observar. Asimismo, es menester recordar que la materialización del teletrabajo es una forma de coadyuvar en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible casi de forma incidental, puesto que, si bien no nació con ese objetivo, ha sido un aporte significativo para el progreso económico, social y ambiental.

Es así como puede concluirse que el teletrabajo llegó para quedarse en la cultura organizacional de muchas empresas, razón por la que el derecho debe apearse a estos cambios sociales y promover las normativas y políticas públicas destinadas a garantizar el cumplimiento de los derechos que corresponden a cada una de las partes de la relación de trabajo, independientemente de la geografía donde se desarrollen las actividades laborales.

### **4.3. Recomendaciones.**

Tras la realización de la presente investigación, los autores se orientan a establecer una serie de recomendaciones como respuesta a las intenciones establecidas en apartados previos dirigidas a las autoridades a nivel legislativo con miras a un desarrollo futuro de soluciones a las problemáticas que hoy se presentan en Venezuela al tenor del teletrabajo, pero también abarcando la realidad vigente a través de sugerencias a las empresas, señaladas a continuación:

- Al Poder Legislativo nacional, se le insta a evaluar las condiciones y necesidades del entorno laboral actual y a la par, desarrollar normativas que permitan responder al teletrabajo como forma alternativa del ejercicio de labores por parte de las empresas, fungiendo, así como garantes de la legalidad y del cumplimiento de los deberes y derechos de patronos y trabajadores.
- A nivel empresarial en Venezuela, se sugiere la elaboración de acuerdos firmes y por escrito, entre trabajadores y patronos en relación a las condiciones laborales a desarrollarse con objeto de la materialización del teletrabajo, apegándose a garantías de derecho y al cumplimiento de los deberes y derechos consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en espera de una normativa que de forma específica regule la modalidad del trabajo a distancia.
- A los trabajadores a nivel nacional, se les sugiere instruirse en los derechos y garantías consagrados en el ordenamiento jurídico venezolano para su protección, así como se les insta a mediar con los patronos con la finalidad de crear condiciones de trabajo seguras y apegadas a derecho.
- A las universidades e instituciones de investigación jurídica, se les insta a dar visibilidad a esta problemática mediante investigaciones, charlas, ponencias y talleres de capacitación no solo dirigidos a abogados, sino también a la sociedad en general, enfocándose en las empresas y trabajadores para la búsqueda de soluciones a la problemática.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Fidias (1999). El Proyecto de Investigación. Caracas. Editorial Episteme.
- Bedoya, Ximena (2015) Los Beneficios Verdes del Teletrabajo. [En línea] Extraído de: <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/los-beneficios-verdes-del-teletrabajo/>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999.
- Decreto Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.
- Maurizio, Roxana (2021).Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe [En línea] Extraído de: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_811301/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm)
- Méndez, Bethy (2021). Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas. [En línea] Extraído de: <http://www.conatel.gob.ve/wp-content/uploads/2021/06/PANORAMA-ACTUAL-DEL-TELETRABAJO-EN-VENEZUELA-INVESTIGADORA-BETHY-MENDEZ.pdf>
- Organización de Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. [En línea] Extraído de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Pernía de Delfin, Félida (2017). “El teletrabajo, una alternativa laboral en la gerencia universitaria” [En línea] Extraído de: [https://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed.%2029\(86-105\)-Pernia%20Felida\\_articulo\\_id325.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2029(86-105)-Pernia%20Felida_articulo_id325.pdf)
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020. «BOE» núm. 253