



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

**IMPACTO DEL HOME OFFICE EN LAS RELACIONES LABORALES EN LA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

TUTOR:

Abg. Javier Giordanelli

AUTOR:

Sepúlveda Carmen C.I. 27.356.484

San Diego, noviembre de 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: **IMPACTO DEL HOME OFFICE EN LAS RELACIONES LABORALES EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**, realizado por la Br. Sepúlveda Carrero, Carmen Nazareth, portadora de las C.I. N° 27.356.484, cursante 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: *Dieciocho (18) puntos.*

APROBADO

NO APROBADO



Javier Giordanelli

El Jurado

[Signature]

Tutor Académico
 Apellido/Nombre: *Javier Giordanelli*
 CI: *10734014*

Jurado
 Apellido/Nombre *Silva, Hebeiro*
 CI: *7332513*

Anabel
 Jurado
 Apellido/Nombre *Melit, Anabel*
 CI: *7*

[Signature]
 Fecha: *02/03/2023*

AGRADECIMIENTO

A cada una de las personas que están detrás de este logro, por animarme, motivarme y llenarme de sabiduría,

Al Abogado Javier Giordanelli, por emprender junto a mí una investigación que hoy me llena de orgullo, gracias por compartirme tanto conocimiento y experiencia para formarme como profesional,

A mis compañeros, amigos y familiares, gracias por siempre estar junto a mí

A cada uno de ellos ¡Gracias!

DEDICATORIA

A mi familia, por ser mi motor y soporte cada día.

A mis padres, es un honor compartir con ustedes este y cada uno de mis logros, soy afortunada por contar con su respaldo, apoyo y amor en cada paso de mi vida,

A mi hermana, compañera de vida y de alegrías, por ser mi ejemplo a seguir,

Gracias por guiarme, apoyarme y creer en mis sueños, hoy este logro es de ustedes

INDICE DE CONTENIDO

ACTA DE APROBACIÓN	2
AGRADECIMIENTO	3
DEDICATORIA	4
RESUMEN INFORMATIVO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	11
El Problema.....	11
1.1. Planteamiento del Problema.	11
1.2. Formulación del problema.	16
1.3. Objetivos de la Investigación:.....	16
1.4. Justificación de la Investigación.	16
1.4. Alcance de la investigación	17
1.5. Limitaciones de la investigación.....	17
CAPÍTULO II.....	18
Marco Teórico.....	18
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	18
2.2. Bases Teóricas.	21
Home Office.....	21
Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).....	21
2.3. Bases Legales.....	22
2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)	22
2.3.2. Decreto Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Las Trabajadoras.	24
2.3.3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	24
2.4. Definición de Términos.	26
CAPÍTULO III.....	27
Marco Metodológico.....	27

3.1 Tipo de Investigación.....	27
3.2. Tipo de Investigación.....	27
CAPÍTULO IV.....	30
Resultados, Conclusiones y Recomendaciones.	30
4.1. Resultados.....	30
4.2. Conclusiones.....	34
4.3. Recomendaciones	37
Referencias Bibliográficas.....	39

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

CUADRO NRO. 1.....	32
CUADRO NRO. 2.....	33



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

**IMPACTO DEL HOME OFFICE EN LAS RELACIONES LABORALES EN LA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Autor (a): Sepúlveda Carmen
Tutor: Abg. Javier Giordanelli
Fecha: enero 2023

RESUMEN INFORMATIVO

El presente estudio abarca un diseño descriptivo-documental enfocado en comprender los efectos e implicaciones del Home Office en el marco de las relaciones laborales en Venezuela como parte de la responsabilidad que recae sobre los agentes de la relación de trabajo en función de la aplicación de esta modalidad de trabajo emergente desde hace unas décadas con la incorporación de recursos telemáticos cada vez más novedosos, por lo que la investigación hace uso de la hermenéutica jurídica a los fines de examinar exhaustivamente normativas como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en conjunto con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, permitiendo reseñar que la modalidad de trabajo a distancia resulta en importantes para las partes orientados al aumento de la productividad y motivación vista la flexibilización de las condiciones laborales, no obstante, visto el insuficiente acervo normativo que regule estos aspectos, tanto los patronos como los trabajadores se ven inmersos en riesgos constantes conforme a sus deberes y derechos, por lo que se hace un importante llamado de atención al ente legislativo para suplir esta carencia mientras que las partes deberán examinar sus circunstancias y crear acuerdos firmes y promotores de la justicia, la equidad y la transparencia en el hecho social del trabajo.

Descriptor: Home Office, legislación, patrono, trabajador, relaciones laborales.

Línea de investigación: Derecho social y humano.

INTRODUCCIÓN

El “*Home Office*” se ha instaurado como un fenómeno cuya inmersión en la realidad transformó la cotidianidad de la sociedad y especialmente en las empresas a raíz del cambio disruptivo que representó el COVID-19, por lo que se concibió como solución factible a las restricciones de presencialidad bajo el contexto de pandemia, y que se mantiene dados los beneficios que tiene para las partes. Por esta razón, esta realidad en crecimiento es digno objeto del estudio a continuación transcrito, vistas las transformaciones que esta modalidad de empleo genera en el marco de la relación entre el patrono y el trabajador, aunado a las condiciones sociales, laborales y jurídicas que rigen actualmente este tipo de sistemas de trabajo.

Partiendo de lo anterior, el presente estudio pretende identificar los cambios suscitados en la relación laboral con ocasión a los agentes de trabajo, orientándose así al análisis del ordenamiento jurídico vigente en la materia, al tenor de su contraste con el contexto laboral posterior al COVID-19 y las condiciones que lo rigen apegado la investigación a la línea de Derecho Social y Humano, para lo cual, metodológicamente se hacen uso del análisis, síntesis e interpretación de fuentes documentales a través de métodos como el resumen y la utilización de fichas bibliográficas.

Para desarrollar tal labor investigativa, la misma se disgrega conforme a la siguiente estructura:

Capítulo I: El Problema, que abarca el planteamiento del problema, la formulación del problema, objetivos de la investigación, la justificación, y las limitaciones al estudio.

Capítulo II: Marco Teórico, donde se establecen los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Marco Metodológico, contenido de las fases desarrolladas para llevar a cabo la Investigación, así como el tipo de abordaje empleado, concluyendo con los métodos y técnicas de investigación jurídica, y las fuentes de conocimiento jurídico.

Capítulo IV: Resultados, Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I

El Problema.

1.1.Planteamiento del Problema.

El trabajo en Venezuela y el mundo es concebido como el pilar fundamental de la construcción del Estado y la sociedad, por cuanto tiene un rol fundamental en la vida del ser humano y en la forma en que progresa el colectivo. Por consiguiente, se caracteriza por ser cambiante, obedecer a la demanda y oferta del mercado, pero también a los cambios que acontezcan en la sociedad, razón por la que no es extraño que continuamente se modifiquen los pilares organizacionales y operacionales que erigen la labor de las empresas.

A este respecto, el trabajo se conceptualiza como “toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás” (Pérez, 2021), definición que permite entrever las perspectivas generales del ámbito laboral: producción y satisfacción de necesidades, supuestos desde donde parte el desarrollo de un entorno cambiante y complejo, donde las dinámicas sociales, económicas y tecnológicas tienen incidencia en la forma en que operan tanto los trabajadores como los patronos.

Hoy en día se concibe al trabajo como hecho social, donde el rol de las organizaciones y la sociedad se relaciona de forma simbiótica en los términos de promoción del trabajo y producción de bienes y servicios, implicando a su vez un cambio en los paradigmas de los agentes de la relación laboral, quienes han de asumir los retos que parten desde la globalización, es decir, los patronos y trabajadores actualmente ciñen su accionar al análisis de un entorno cada vez más complejo donde las exigencias del mercado y de la sociedad les obligan a pensar globalmente y actuar localmente.

Bajo esta perspectiva, de forma continua se instauran nuevas necesidades sociales, cambios emergentes en el sector económico, avances en el derecho del trabajo, exigencias del mercado cada vez más complejas, entre otros aspectos a considerar conforme a las dinámicas laborales, siendo uno de ellos y quizás el más importante del siglo XXI, el auge de la tecnología como parte fundamental del proceso del trabajo.

En este sentido, Área M (2004) sostiene que las nuevas formas de organización del trabajo han estado a la par de la introducción de nuevas tecnologías de información y comunicación, las cuales han permitido y facilitado una mayor comunicación entre las personas, independientemente de su situación geográfica o temporal. Es por esto, que se han roto barreras espacio-temporal facilitando la interacción entre las personas mediante formas orales (telefonía), escritas (correo electrónico) o audiovisuales (videoconferencias).

Sin duda alguna, la concepción de que los medios electrónicos actualmente son un elemento indispensable para la prosecución de los objetivos de las organizaciones es innegable, la era 2.0 que trajo consigo el fundamento de la automatización obliga a las empresas a evolucionar y adaptar sus procesos a la tecnología, o a cerrar sus puertas por considerarse obsoletas.

Bajo este esquema, los nuevos mecanismos desarrollados en pro de mejorar la producción de forma directa se aplica el Home Office, que constituye una de las formas de incorporar la tecnología en el ámbito de la relación laboral y que a su vez permite satisfacer las necesidades propias del trabajador en los términos de aumentar su productividad y tranquilidad. Por consiguiente, es importante establecer que según Maurizio (2021) el Home Office se consolida 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.

Ampliando lo anterior, la noción del Home Office ha variado conforme la doctrina evoluciona; de tal manera, Great Place to Work Institute (2017) refiere a la modalidad de flexibilidad, enfocada en el trabajo fuera de la oficina o desde casa, que busca generar bienestar y mejorar la calidad de la vida del trabajador.

Asimismo, Bolívar (2018), reseña que el Home Office se concibe como una nueva forma de trabajo que rompe con el paradigma tradicional de estar en un lugar fijo dentro de una organización, oficina determinada y durante un horario preestablecido. A este respecto, ha surgido como una alternativa al modelo de trabajo tradicional cuyo origen no es reciente, sino que data a mediados de los años 70 como respuesta a una crisis petrolera en Estados Unidos. Sin embargo, es válido acotar que se ha incorporado paulatinamente a los métodos de trabajo vigentes en Venezuela, especialmente a partir del año 2020 a raíz de las restricciones gubernamentales de confinamiento con ocasión al COVID-19.

En tal contexto, se le impidió a muchos trabajadores el acudir a las oficinas, obligando a patronos y empresas a reinventarse y desarrollar modalidades auxiliares para cumplir con las actividades regulares, razón por la que el trabajo remoto pasó de ser una alternativa a una necesidad. Por ende, los nuevos mecanismos incorporados para la implementación del Home Office en las organizaciones se convirtieron en muchos casos en una solución a largo plazo, razón por la que empresas a nivel mundial que anteriormente solo desempeñaban funciones de índole presencial, en la actualidad cerraron sus oficinas, o bien combinan la presencialidad con el ámbito remoto.

Sin embargo, se resalta que las consecuencias provenientes del COVID-19 y sus medidas restrictivas no son el origen del Home Office, sino que se trata este de un fenómeno creciente que deviene de un análisis situacional por parte de las empresas, donde las mismas han determinado que el trabajo desde los hogares resulta en múltiples beneficios, siendo estos el abaratamiento de costes operativos, flexibilización de espacio y tiempo, así como la

posibilidad de contratar personal especializado en la labor que se desempeña. Por consiguiente, la pandemia sí aceleró el proceso del mercado laboral de enfocarse en el Home Office, sin embargo, no es el núcleo que le da su esencia y auge.

En efecto, el Home Office además de fungir como medio de soporte a las operaciones técnicas de las empresas, permitió generar un avance en los términos de satisfacción de las necesidades del trabajador, visto que laborar a distancia les permitió gestionar sus horarios y espacios según su criterio, generando como consecuencia mayor productividad y tranquilidad en la realización de las actividades propias de la organización.

Sin embargo, este cambio de dinámicas ha sido silencioso y paulatino puesto que como se mencionó, las empresas fueron obligadas a adaptarse a esquemas de trabajo basados en la tecnología y la distancia en el año 2020, pero ya venían transformándose a través del surgimiento de redes telemáticas, enfocándose en las Tecnologías de Información y Comunicación propias de la era 2.0.

Los aspectos previamente descritos son tan complejos que las organizaciones no se prepararon apropiadamente para afrontar cambios tan trascendentales como el que deviene de la implementación del Home Office, lo que implicó una capacitación insuficiente, medios regulatorios difusos, contratos de trabajo que ya no ceñían las relaciones laborales en la forma en que se desarrollaban, entre otros aspectos que ponen en riesgo la seguridad jurídica de las partes.

Es a partir de lo anterior que debe contemplarse que de la forma en que las dinámicas laborales cambian, debe transformarse también la forma en que se desarrollan y regulan las relaciones entre las partes involucradas, cuestión que no solo guarda relación con la manera en que se gestionan los manuales de trabajo y los contratos destinados a tal fin, sino que también consagra una exigencia al ente legislativo a que norme esta “nueva” manera de

trabajar puesto que aun cuando han pasado poco más de dos años del auge exponencial del Home Office en Venezuela y el mundo, aun no existe ley específica que lo contemple de forma especial en función de la protección del hecho social del trabajo, violentándose así el mandato constitucional de emitir políticas que garanticen y aseguren el derecho al trabajo como hecho social de importante trascendencia en el progreso de la nación.

Esta necesidad motiva a la presente investigación, puesto que el Home Office ha impactado notoriamente el ámbito laboral venezolano y es donde los patronos y trabajadores se ven en la disyuntiva de afrontar todos los cambios surgidos, puesto que ante esta dinámica de trabajo, se requiere mayor capacitación técnica, medios de comunicación entre patrono y trabajador que sean realmente efectivos, métodos de control de productividad apropiados y garantías de la privacidad del trabajador, medición del tiempo, entre otros supuestos que originan un sinnúmero de interrogantes como:

¿Cómo se afronta un accidente de trabajo desde la modalidad del Home Office? ¿Es jurídicamente procedente la implementación de Time Tracker como forma de controlar el tiempo en el que un trabajador se encuentra en funciones? ¿Cuál es el límite de la libertad de horario? ¿De qué forma se garantizan los derechos de las partes? ¿Cómo debe capacitarse al trabajador? ¿Está la empresa facultada para exigir del potencial candidato o trabajador que cuente con dispositivos móviles o deben ser dotados por la organización?

Cada una de las dudas reseñadas son una muestra del impacto que el Home Office trae consigo, que si bien representa un avance tecnológico al servicio de la productividad con beneficios probados para cada uno de los agentes de la relación de trabajo, no es menos cierto que ante una regulación difusa por parte de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la manera en que operan las organizaciones y dan respuesta a sus propias dudas puede ser el origen a los riesgos que pueden perjudicar los derechos tanto del patrono como del trabajador.

1.2. Formulación del problema.

A este respecto, se plantea la siguiente interrogante: ¿De qué manera el Home Office ha cambiado las relaciones laborales en la República Bolivariana de Venezuela?

1.3. Objetivos de la Investigación:

A. Objetivo general:

Identificar los cambios suscitados en las relaciones laborales en virtud del Home Office en la República Bolivariana de Venezuela.

B. Objetivos específicos:

- Estudiar los medios regulatorios del Home Office en el ordenamiento jurídico venezolano.
- Comparar las relaciones laborales entre el trabajo tradicional y el Home Office en la República Bolivariana de Venezuela.
- Analizar los beneficios del Home Office para los patronos y trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo.

1.4. Justificación de la Investigación.

La llegada de la era 2.0 transformó de forma innegable la manera de desempeñar las actividades laborales para mantener el equilibrio de la producción, razón por la que las organizaciones y empresas decidieron reinventarse y apostar por una figura poco explorada como lo es el Home Office. Por lo tanto, se considera de suma importancia para la autoría estudiar las situaciones laborales que derivaron de la aplicación de esta figura en Venezuela y analizar de forma precisa la forma en que cambió las relaciones entre patronos y trabajadores en aras de tomar en consideración el abordaje jurídico efectivo que debe existir.

De tal modo, la investigación se ve limitada por la insuficiencia de instrumentos normativos que rijan de forma apropiada este tipo de relaciones laborales, siendo este punto el eje central de la relevancia jurídica del estudio vigente, siendo que fungirá como referente documental para el conocimiento de trabajadores, patronos y organizaciones con miras al reconocimiento de sus derechos, obligaciones y estrategias a implementar para el refuerzo de la seguridad jurídica en lo que respecta a las relaciones de trabajo y al mismo tiempo, la investigación permitirá al legislador identificar las necesidades sociales y jurídicas en el ámbito que nos ocupa.

1.4. Alcance de la investigación

En cuanto al alcance de la presente investigación, se establece la relación con el Home Office como herramienta aplicada para mejorar la producción con un auge exponencial en el siglo XXI, razón por la que la vigente investigación se enmarca en evaluar los criterios y características del Home Office para determinar el impacto que conlleva esta modalidad para los agentes de la relación de trabajo.

1.5. Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación las limitaciones encontradas versan sobre la difusa normativa existente en cuanto al objeto de estudio, 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 de la Investigación.

Entendiendo los antecedentes de la investigación como aquellos estudios, investigaciones y trabajos anteriores en referencia al estudio vigente, señala Hernández, Fernández y Baptista (2010) que es necesario conocerlos afirmando que "Conocer los aportes de otros investigadores ayuda a: no investigar sobre algún tema que ya se haya estudiado a fondo, estructurar más formalmente la idea de investigación y seleccionar la perspectiva desde donde se abordará la investigación". En este sentido, a continuación se consagran los aportes investigativos desde donde parte el presente trabajo de grado.

En primer término, Rodríguez (2020) Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office, como aporte a la Revista Latinoamericana de Investigación Social contempla al home office como una práctica laboral que cada vez tiene más penetración en las organizaciones por los enormes beneficios que aporta tanto a la organización como a los empleados. Señala a su vez que esta modalidad se vio forzada u obligada con la constante evolución de las redes de información y comunicación, por lo que a través de su abordaje documental y bibliográfico concluye que es esencial capacitar apropiadamente al trabajador

en función de que cuente con las competencias desarrolladas necesarias para cumplir las actividades encomendadas.

Es precisamente el punto señalado por el autor el que constituye un importante pilar en la investigación vigente, toda vez que ante un escenario tan novedoso como el Home Office, la capacitación es vital para lograr los fines organizacionales y el problema real radica en la poca atención que se le ha dado a este factor, sin contemplar además todos los caracteres que ello requiere para su óptimo funcionamiento.

Asimismo, Sabadell (2020) en su investigación “El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo”, tesis doctoral presentada como requisito parcial para optar al título de doctor en derecho, sostiene que el teletrabajo y su forma análoga, el Home Office, se ha constituido como una forma novedosa de comprender el trabajo, desplegada con el avance de dos fenómenos motores, digitalización y globalización, y ha tratado de poner de relieve cómo el contexto normativo aplicable actúa como determinante en su desarrollo.

Indica a su vez que ante una regulación inexistente o difusa como la que se evidencia en el contexto actual, se le ha atribuido a los agentes de la relación de trabajo la responsabilidad de revisar conjuntamente, de forma práctica y responsable, los desajustes y vacíos normativos que los cambios económicos y sociales van evidenciando en un momento de indiscutible transformación. Lo anterior es parte de lo que la presente investigación desarrolla, puesto que es momento de crear una cultura preventiva en el sector laboral venezolano al tenor de proteger los derechos y deberes de las partes con ocasión a fenómenos como el Home Office no regulado de forma específica por la norma rectora en la materia.

Asimismo, Aquije (2018) en su artículo aporte a la Revista de la Universidad de Palermo. “Home Office Como Estrategia Para La Motivación Y Eficiencia Organizacional”, indica que las ventajas del Home Office se enfocan en la reducción de tiempo de

desplazamientos que genera un aumento de eficiencia (disponibilidad del trabajador) y mejora su calidad de vida, lo que a su vez implica para la organización la disminución de costos operativos que surgirían en términos de presencialidad, así como se beneficia del incremento de productividad del trabajador.

De tal modo, la investigación se vincula con el presente estudio en función de que los beneficios del Home Office han llevado a considerarlo como una opción viable para las organizaciones, cuestión que cada día contempla un mayor auge. Por tal motivo, resulta imprescindible estudiar sus implicaciones con miras a proteger a los agentes de la relación de trabajo como parte de la materialización del hecho social que ello implica.

Finalmente, Escalante (2016) a través de su trabajo titulado “El teletrabajo y sus implicaciones legales” desarrollado para optar al título de abogado de la Universidad del Zulia, adoptó un nivel descriptivo bajo un diseño de campo, no experimental, en el cual determinó las actividades y características de las relaciones laborales, así como, situaciones de su uso en Venezuela, concluye que existen relaciones laborales derivadas del teletrabajo orientadas a la modalidad de trabajo subordinado planteado en la Ley Orgánica del Trabajo, que es un marco legal para tomar como referencia, pero no considera las situaciones derivadas del uso de nuevos medios y métodos telemáticos.

Bajo este contexto, el autor desarrolló una propuesta orientada a ser estudiada y anexada dentro del reglamento laboral venezolano, o bien a ser tomadas en consideración por parte de las empresas empleadoras de teletrabajadores, sirviendo en un futuro en el desarrollo eficaz en materia laboral. De tal modo, el aporte que ofrece tal investigación al presente estudio es que demuestra la necesidad de indagar las características propias de la figura del Home Office, por cuanto este tipo de trabajos se encuentra en proliferación continua,

requiriendo una regulación inmediata como una necesidad actual que debe atender el legislador en aras de apegar el derecho a la realidad jurídica que avizora el país y el mundo.

2.2. Bases Teóricas.

En los términos de la presente obra investigativa, las bases teóricas abordadas refieren a la conceptualización del Home Office y Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), desde donde se desprende un contexto doctrinario capaz de descifrar los cambios que se suscitan con ocasión al fenómeno del empleo desde el hogar y de ahí es posible analizar la incidencia que tiene sobre el mercado laboral y su conjugación con las normativas vigentes.

Home Office.

Para Fócil (2020) el home office consiste en “una forma de trabajo a distancia que permite generar un balance entre la vida laboral y personal de los empleados de una empresa, que mejora la calidad de vida e impacta positivamente en la eficiencia”. Bajo esta perspectiva, Adkinson (1987) agrega que el Home Office no es más que el empleo del futuro, puesto que se centra en el empleado y su conocimiento, capacidad y habilidad en el manejo de la tecnología para poder realizar sus actividades laborales desde un lugar diferente a las instalaciones de las organizaciones, esto con el apoyo de la empresa ofreciendo a su gente realizar sus actividades en la distancia salvaguardando su seguridad.

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Las Tecnologías de Información y Comunicación, según Fernández (2005), se refieren a “*innovaciones en microelectrónica, computación, telecomunicaciones y optoelectrónica - microprocesadores, semiconductores, fibra óptica - que permiten el procesamiento y acumulación de enormes cantidades de información, además de una rápida distribución de la información a través de redes de comunicación.*”. Por ende, el traerlo a colación en el

ámbito laboral responde a que se han visto inmersas en el mismo a través de una serie de procesos de evolución que involucran entornos digitales, redes tecnológicas internas y demás elementos que configuran las TIC's como parte fundamental de la organización para transformar sus procesos productivos.

Por ello, la incorporación de las TIC's en el ámbito laboral es casi ineludible, especialmente si se toma en cuenta lo relativo al Home Office, puesto que es el pilar que lo hace posible, razón por la que 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.

2.3. Bases Legales.

Con referencia al marco legal, Pérez (2009) lo define como “el conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, etc., que establecen el basamento jurídico que sustenta la investigación” (p.60), y es, de tal forma que la presente investigación contempla un marco normativo que abarca la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela junto a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras como pilares fundamentales en el objeto de estudio.

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

Artículo 87. “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras

restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

Artículo 89. “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno. 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social”.

Artículo 90. “La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá

a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas”.

De los artículos transcritos, puede presumirse analíticamente que por disposición constitucional, se obliga al legislador a promulgar normativas en aras de cambios tan esenciales como los establecidos con ocasión al Home Office en virtud de sus implicaciones para con el hecho social del trabajo.

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

Esencialmente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras no regula de forma específica el teletrabajo, sino que analógicamente pudiera desprenderse de lo establecido 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.

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.

2.4. Definición de Términos.

- **Esquema Tradicional de Trabajo:** Es toda actividad que se realiza dentro de una empresa u organización cumpliendo con la jornada laboral que está estipulada
- **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.
- **Home Office:** Modalidad de flexibilidad, enfocada en el trabajo fuera de la oficina o desde casa, que busca generar bienestar y mejorar la calidad de la vida del trabajador.

CAPÍTULO III

Marco Metodológico.

Según Balestrini, el marco metodológico se define como el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados (p.125).

3.1 Tipo de Investigación.

Partiendo del criterio de Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010), donde se establece que el diseño de una investigación es “el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación”. La presente investigación se sustenta en una modalidad de tipo documental, de forma tal que se extraen datos a partir de investigaciones previas, informes y revistas jurídicas de carácter escrito, con miras a su análisis, síntesis e interpretación en función de los objetivos planteados para el estudio vigente.

3.2. Tipo de Investigación.

De acuerdo al nivel de investigación, este será de carácter descriptivo en aras interpretación de la naturaleza actual del objeto de estudio; asimismo, se utilizan métodos como la revisión y arqueología bibliográfica, las fichas técnicas, cotejo e interpretación del material obtenido, siendo analizado objetivamente, pudiendo generar resúmenes y conclusiones a través de inferencias sustentadas en el material estudiado como parte del proceso de obtención del conocimiento.

3.3. Métodos y Técnicas de Investigación.

Es pertinente referir que, en función de los objetivos perseguidos en el presente estudio, se emplearon diversos instrumentos y técnicas de recolección de datos orientadas de manera esencial a alcanzar los fines propuestos. Se debe señalar y precisar de manera clara y desde la perspectiva metodológica, cuáles son los métodos, instrumentos y técnicas de recolección adaptados a las particularidades y límites del proyecto investigativo, atendiendo así a las interrogantes planteadas y las características del hecho estudiado, que en su conjunto permitirán obtener y recopilar los datos que se están buscando.

A tal efecto, se hizo necesario seguir el arqueo bibliográfico utilizando técnicas como el resumen, la interpretación y el análisis extensivo de libros, publicaciones periódicas e instrumentos legales para poder recopilar la información específica que ameritó la investigación, y una vez realizada una primera revisión, se realiza una selección y evaluación del material en aras de encaminar los hallazgos hacia el cumplimiento de los objetivos trazados, para lo cual se utilizan fichas de trabajo, mapas conceptuales y tablas de resumen.

Para el manejo y procesamiento de datos, como fue reseñado con anterioridad, se utilizaron técnicas de síntesis, análisis e interpretación extensiva enmarcando resúmenes, lluvias de ideas, elaboración de fichas de contenido, esquemas de lluvia de pescado y técnica de los 5 por qué.

3.4. Fases Metodológicas o de Investigación.

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la investigación, se materializaron tres fases de estudio, a saber:

Fase I.

En esta primera fase, la investigación se orientó a precisar cuáles son los medios regulatorios del Home Office en el ordenamiento jurídico venezolano con la finalidad de conocer los mecanismos que ofrece la ley para proteger a los agentes de la relación de trabajo y hacer frente a sus necesidades, deberes y derechos.

Fase II.

Culminado el aspecto anterior, la investigación se dirigió a Comparar las relaciones laborales entre el trabajo tradicional y el Home Office en la República Bolivariana de Venezuela, ello a través de un análisis del impacto del Home Office a la luz de la realidad imperante en el contexto laboral venezolano mediante la lectura, síntesis e interpretación de revistas jurídicas y trabajos investigativos previos.

Fase III.

Luego de comprender concretamente el aspecto anterior, se procede a analizar los beneficios del Home Office para los patronos y trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo, para, por consiguiente, posicionar si el enfoque de la investigación, es viable para ser aplicado en el país, y por ende, beneficioso para la población y el contexto laboral venezolano en función del impacto de esta nueva modalidad de trabajo.

3.5 Fuentes del Conocimiento Jurídico.

De acuerdo al carácter de la investigación, las fuentes del conocimiento jurídico que se emplearon para desarrollar la investigación atienden a una amplia bibliografía, normas, jurisprudencia, doctrina y artículos de internet, además de toda fuente documental que sirvió de aporte para la investigación, que permiten consolidar un criterio veraz y efectivo sobre la problemática planteada.

CAPÍTULO IV

Resultados, Conclusiones y Recomendaciones.

En palabras de Soriano, Bauer y Turco (2011), las conclusiones se conceptualizan como aquellos “constructos teóricos los cuales exponen aquellos datos confirmatorios o limitaciones finales de la investigación, es decir, son las ideas de cierre de la investigación ejecutada a fin de colaborar con el acervo académico”. A este respecto, en el presente capítulo se aborda el desenlace de la ardua labor académica emprendida, permitiendo el establecimiento de aportes objetivos en función de los alcances de la investigación, así como las recomendaciones que parten del punto referido.

4.1. Resultados

Mediante los resultados, es posible constatar la relación multidimensional entre los elementos metodológicos y teóricos que se han conjugado a través de la investigación, por cuanto las resultas obtenidas se disgregan en cada una de las fases planteadas, dando respuesta a los objetivos trazados de la siguiente manera:

- **Fase I: Estudiar los medios regulatorios del Home Office en el ordenamiento jurídico venezolano.**

De acuerdo con la revisión documental de la legislación y doctrina aplicable a la problemática que se aborda, es importante indicar que dentro del ordenamiento jurídico venezolano no se contempla una regulación específica en cuanto al ámbito del Home Office refiere. De hecho, la norma rectora, siendo esta la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no existe un apartado que contemple las innumerables condiciones en las que se desenvuelve el trabajo a distancia, por lo que someramente se ha implementado la analogía del trabajador a domicilio previsto en el art. 209 de la LOTTT, donde se hace

referencia a la labor ejecutada por una persona desde su domicilio bajo dependencia de su patrono a cambio de una remuneración.

Este conglomerado de condiciones si bien forman una parte esencial del Home Office, no deja de concebirse como una conceptualización o determinación jurídica bastante limitada en función de lo que representa el teletrabajo, visto que no se disgregan aspectos que puedan proteger a las partes en el proceso, entendiendo las implicaciones que se desarrollan en este tipo de escenarios, por ejemplo, los términos de disponibilidad y capacitación del trabajador, los elementos en los que podrían configurarse los accidentes de trabajo o el límite de la responsabilidad patronal con ocasión al contrato laboral.

En función de lo anteriormente planteado, existe una desconexión abismal entre los avances legislativos y el auge tan importante que ha tenido el Home Office en el país y en otras latitudes, cuestión que ha llevado a los ordenamientos jurídicos de todo el mundo a reinventarse como manera de avalar las garantías jurídicas que protegen al trabajo, los trabajadores y patronos.

Tal es el caso del Reino de España, que en el año 2021 promulga la Ley 10/2021, donde se contempla la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, la compensación económica por los gastos del teletrabajo, facultades de control empresarial y la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Asimismo, Colombia ha dado pasos conforme a la Ley 2088 de 2021, que enmarca términos de planificación y seguridad jurídica haciendo énfasis en los derechos de las partes.

Por esta razón, la primera fase de la investigación desarrollada resulta en la comprobación de la inexistencia de un ordenamiento jurídico adaptado a las necesidades que se desenvuelven al tenor del Home Office. En este sentido, en la práctica cotidiana suele suscitarse una negociación entre trabajador y patrono que regule la manera en que se

materializará la relación laboral a través del contrato de trabajo, no obstante, ello implica un riesgo para ambos, visto que la regulación jurídica no es suficiente para dar cabida a las innovaciones contenidas en tal acuerdo, requiriendo así la reestructuración de la norma rectora al tenor de las necesidades de los agentes de trabajo, lo cual se vincula con el mandato constitucional que exige al legislador proteger el hecho social del trabajo.

- **Fase II: Comparar las relaciones laborales entre el trabajo tradicional y el Home Office en la República Bolivariana de Venezuela.**

Sin lugar a dudas, con el auge paulatino del Home Office, se ampliaron las condiciones en las que se materializa el trabajo, ello tomando en cuenta que, al cambiarse el escenario presencial por uno remoto, también se ven transformados los elementos distintivos de la labor desempeñada; y ello, en términos generales, puede resumirse en los siguientes aspectos:

Trabajo tradicional	Home Office
Es desempeñado por el trabajador en las instalaciones de la organización.	El trabajador desarrolla sus funciones desde una conexión remota, pudiendo localizarse en su hogar o en cualquier otro espacio distinto a las instalaciones físicas de la empresa.
Generalmente las comunicaciones y labores se acuerdan mediante instrucciones expresadas de manera oral.	Las comunicaciones dependen de los medios telemáticos tales como computadores o teléfonos celulares, desde donde se desprenden llamadas, correos electrónicos o videoconferencias.
El horario es rígido e invariable.	El horario es flexible y se adecúa en su mayoría al cumplimiento de actividades o labores o a un sistema de monitoreo por horas trabajadas.
Las funciones desempeñadas por el trabajador son supervisadas por el equipo de trabajo y sus superiores directos.	Las labores del trabajador no son supervisadas de forma ininterrumpida.

Cuadro Nro. 1. Fuente: Sepúlveda (2023)

Tomando en cuenta los factores previamente establecidos, se denota que los deberes y actividades de las partes con ocasión al trabajo a desempeñar se ven moldeadas por la modalidad operativa que se selecciona.

- **Fase III: Analizar los beneficios del Home Office para los patronos y trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo.**

El Home Office ha representado una opción factible a las necesidades tanto de los patronos como de los trabajadores al tenor de la demanda que el mercado laboral y la sociedad han instaurado, por ende, flexibilizar horarios, locaciones, ampliar el rango de contratación y promover la confianza entre las partes ha sido la forma en la que la productividad de las empresas y de los empleados ha aumentado. Bajo este esquema, se hace necesario evaluar los beneficios que ha traído consigo el auge de esta modalidad de trabajo.

Patronos	Trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de contratar personal extranjero o de otros estados del país. • Ayuda a retener el talento humano. • Permite reducir los accidentes y el ausentismo. • Disminuye conflictos y gastos operativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce los costos dinerarios y de tiempo referidos al transporte a la oficina. • Permite la gestión del tiempo según planificación propia del trabajador. • Mayor comodidad en la realización de labores. • El trabajo se asocia con tranquilidad y productividad.

Cuadro Nro. 2. Fuente: Sepúlveda (2023)

Del Cuadro 2 es posible denotar que el Home Office consagra una serie de implicaciones tanto para el trabajador como para el patrono, concentrados de forma específica en el marco de la comunicación, expectativas de la relación y la responsabilidad que recae en las partes, de modo que se establece que en efecto, esta es una modalidad ampliamente empleada en el ámbito laboral y en términos concretos, ha sido muy efectivo

para el aumento de la productividad de los agentes de la relación de trabajo basados en la flexibilización horaria y geográfica que el Home Office representa, permitiendo la reducción de costes operativos y validando las necesidades propias de patronos y trabajadores.

4.2. Conclusiones.

El desarrollo de la presente investigación permite vislumbrar que el Home Office es un fenómeno creciente que ha llegado para quedarse y que se ha integrado paulatinamente a los entornos de trabajo en Venezuela y que ha impulsado inclusive, empresas de índole exclusivamente remoto y que si bien son formas de trabajo que han existido desde mediados de los años 70, el impulso de los avances tecnológicos y de las necesidades característicos de la era 2.0, provocando una gran transformación en las relaciones laborales.

Cada uno de los cambios descritos en la fase previa de la investigación, han permitido establecer que cuando se materializa el Home Office, si bien el trabajador cuenta con mayor flexibilidad en las funciones que le corresponden, también amplía su responsabilidad y la del patrono de configurar los elementos necesarios para el fortalecimiento de la relación de trabajo y la productividad de la misma. Por tal motivo, desde el proceso de contratación hasta el desarrollo de la relación de trabajo se evidencia que la falta de un amplio ordenamiento jurídico aplicable en el país permite que las partes tengan carta abierta en cuanto respecta a sus acuerdos, pudiendo someterse a riesgos en lo que refiere a la garantía de sus derechos.

Bajo esta perspectiva, Perdomo y Uzcátegui (2022), señalan que “Venezuela no cuenta con una norma específica ante esta modalidad de labores, debiendo entonces recurrirse a analogías con la figura del trabajador a domicilio”. Esta figura, 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.

Inclusive, mediante el estudio se evidenció que otros ordenamientos jurídicos como el de España y Colombia han reconocido esta necesidad, incorporando normativas especiales en la materia según los principios de transparencia, equidad, igualdad y justicia en cuanto a las necesidades de patrono y al trabajador de acuerdo a la modalidad de trabajo a distancia.

Precisamente esas necesidades y el esfuerzo de los agentes de la relación de trabajo por suplirlas es lo que ha dado lugar a la esencia de esta labor investigativa, orientada en específico al impacto que el Home Office ha supuesto para las relaciones laborales en la República Bolivariana de Venezuela como caso concreto. Para ello, se requirió de un extensivo análisis bibliográfico en función de lo que representa esta modalidad de trabajo para las partes.

En función de lo anterior, es trascendental reconocer que el Home Office implica una conexión flexible y dinámica a través de medios telemáticos que relaciona a los superiores con los subordinados a los fines de la coordinación de las actividades a realizar, sin embargo, aspectos tan simples como este también requieren considerar los mecanismos de supervisión y sistematización del trabajo. De tal forma, múltiples organizaciones han utilizado el denominado “Time Tracker”, siendo este un software de rastreo de tiempo o control de asistencia que contabiliza el tiempo que el trabajador destina a sus funciones en su computador.

Estos sistemas son novedosos, sin embargo, tienden a generar controversias bajo el argumento de que se vulnera la privacidad del trabajador y se inspecciona cualquier acceso en cuanto a sitios web y archivos refiere, lo que roza los límites de la protección de información privada frente a la productividad y supervisión que implica el trabajo. De este tipo de controversias se desprende otra aún más compleja, que deriva de la dotación de implementos y equipos al trabajador por parte del patrono, cuestión que no siempre ocurre sino que se

generan ofertas de empleo donde uno de los requisitos constituye contar con teléfono inteligente o con equipos que cuenten con conexión a internet; siendo un aspecto bastante aceptado por el mercado laboral, sin embargo, arroja como interrogante el conocer si aun siendo un equipo propio del subordinado, pueden instalarse softwares de control o privarle de acceder a determinados sitios web, por citar ejemplos frecuentes.

Lo anterior no es respondido por la legislación, sin embargo, en la práctica imperan los acuerdos entre patronos y trabajadores derivando en que la clave del éxito del Home Office parece estar de la mano con la comunicación y la precisión de las concesiones que las partes puedan permitir conforme a la flexibilización de las condiciones de trabajo. Aun así, la contabilización del tiempo guarda importantes implicaciones en lo que respecta a los derechos de los agentes de la relación de trabajo, visto que si bien la LOTTT es difusa con el trabajo remoto, sí se establecen normas a cumplir por cualquier modalidad de trabajo, por ejemplo, el mandato conforme a que la duración de la jornada laboral que no debe exceder las limitaciones legales a tal efecto, por lo cual la utilización de medios de control en función de este particular permitirá garantizar una jornada justa tanto para la empresa como para el prestador del servicio.

Otra implicación notoria del Home Office es la importancia que reviste la seguridad y salud en función del trabajo. A este respecto, la LOPCYMAT consagra obligaciones dirigidas a cualquier empleador, ello en relación a aspectos tales como la adecuada capacitación técnica y de seguridad que debe recibir cada trabajador y en el caso del trabajo remoto, es correcto afirmar que esto deberá suscitarse a distancia, sin embargo, la ley no contempla un supuesto trascendental como lo es la garantía de que el espacio donde desempeñará funciones cuente con las especificaciones apropiadas para realizar labores con un riesgo mínimo o evitable. En otros países, como por ejemplo, Colombia, el empleador acude hasta este espacio y constata las condiciones en las que se debe desempeñar el trabajador y evalúa el lugar

conforme a la optimización de procesos y disminución de riesgos de enfermedades ocupacionales.

En Venezuela esto no ocurre con frecuencia, pero es importante a los efectos de comprobar si determinada lesión o enfermedad responde al trabajo que se desempeña, en el caso de deterioro de visión o afecciones en la columna vertebral, por citar casos concretos. Por ello es indispensable evaluar las condiciones de trabajo y ceñir acuerdos precisos para la fijación de responsabilidades al respecto.

En razón de lo expuesto, se indica que el Home Office es un recurso con múltiples beneficios pero que, a su vez, contempla una serie de riesgos a evaluar por parte no solo de las empresas sino del trabajador, a quienes se les encomienda la labor de ceñir acuerdos de trabajo detallados y basados en el equilibrio, la transparencia y la justicia a falta de normativa especial que lo regule.

4.3. Recomendaciones

El estudio de las implicaciones del Home Office conforme a las relaciones de trabajo en la República Bolivariana de Venezuela constituye un avance trascendental en la transformación del conocimiento y la exposición de las necesidades sociales en cuanto al hecho social del trabajo refiere, por lo que a continuación se enmarcan las recomendaciones a considerar de acuerdo a los términos señalados con anterioridad.

- A la Asamblea Nacional como máximo representante del Poder Legislativo Nacional, la recomendación corresponde a estudiar a profundidad las necesidades del mercado laboral vigente e instaurar normativas que protejan tanto a patronos como trabajadores al tenor de la creciente implementación del Home Office.

- A los patronos y trabajadores, se les recomienda dialogar y establecer acuerdos precisos y apegados a los principios laborales en función del contrato de trabajo, evaluando los riesgos y beneficios de la implementación del Home Office.
- A la Universidad José Antonio Páez como exponente de la promoción del conocimiento, se le insta a continuar investigando y difundiendo estudios que aborden la problemática de las implicaciones de nuevas modalidades de trabajo en función de los derechos de los agentes de la relación de trabajo.

Referencias Bibliográficas

Arias Fideas (1999). El Proyecto de Investigación. Caracas. Editorial Episteme. [Consultado: noviembre, 2022]

Bedoya, Ximena (2015) Los Beneficios Verdes del Teletrabajo. [Sitio en internet] Disponible en: <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/los-beneficios-verdes-del-teletrabajo/> [Consultado: noviembre, 2022]

Cañadas, J (2017) “Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral” trabajo de grado no publicado de la Universidad de Granada, España [Disponible en línea <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>] [Consultado: diciembre, 2022]

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453, marzo 24, 2000. [Consultado: diciembre, 2022]

Decreto 2088 2021. Presidencia de la República de Colombia. [Consultado: enero, 2023]

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. [Consultado: diciembre, 2022]

Maurizio, Roxana (2021).Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe [Sitio en internet] Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm [Consultado: octubre, 2022]

Méndez, Bethy (2021). Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas. [Sitio en internet] Disponible en: <https://n9.cl/5eyr8> [Consultado: octubre, 2022]

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020. «BOE» núm. 253 [Consultado: enero, 2023]

Rodríguez (2020) “Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office”.

Revista Latinoamericana de Investigación Social. [Sitio en internet] Disponible en:

<https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2834> [Consultado: diciembre, 2023]

Sabadell (2020) “El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo” [Sitio en internet]

Disponible en:

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672953/PHD_msabadell_2020.pdf;jsessionid=B5D5F7377B948067F00B774874BA42059?sequence=1 [Consultado: diciembre, 2023]