

**CONSIDERACIONES LEGALES DE LOS
MODELOS DE ESPACIO DE TRABAJO
HÍBRIDO. SU APLICABILIDAD EN
VENEZUELA**



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

CONSIDERACIONES LEGALES DE LOS MODELOS DE ESPACIO DE TRABAJO
HÍBRIDO. SU APLICABILIDAD EN VENEZUELA

AUTOR:
Yosenia Giménez. C.I.: 27.926.432

TUTOR ACADÉMICO:
Prof. Olga L. Matos R.

San Diego, mayo 2022



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

CONSIDERACIONES LEGALES DE LOS MODELOS DE ESPACIO DE TRABAJO
HÍBRIDO. SU APLICABILIDAD EN VENEZUELA

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

AUTOR:
Yosenia Giménez. C.I.: 27.926.432

TUTOR ACADÉMICO:
Prof. Olga L. Matos R.

San Diego, mayo 2022



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN 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: **CONSIDERACIONES LEGALES DE LOS MODELOS DE ESPACIO DE TRABAJO HÍBRIDO. SU APLICABILIDAD EN VENEZUELA.** Realizado por (el) (la) Br: Yosenia Giménez, C.I. N° 27.926.432, cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: **Dieciocho (18)**

APROBADO

NO APROBADO

El Jurado

Tutor Académico
Apellido/Nombre:
C.I: 8490308

Jurado **Laurian Gondanelli**
Apellido/Nombre
C.I: 10734014

Jurado **Anabel Melet**
Apellido/Nombre
C.I: 7131886

Fecha: 24/05/2022



Índice

	Pág.
Acta de Aprobación	4
Resumen	6
Introducción	7
Capítulo I. El problema	8
Planteamiento del problema	8
Objetivos de la investigación	9
Justificación de la investigación	9
Alcances y limitaciones	10
Capítulo II. Marco referencial	11
Antecedentes de la investigación	11
Fundamentación teórica	14
Fundamentación legal	19
Definición de términos básicos	25
Capítulo III. Marco metodológico	27
Nivel y modalidad de la investigación	27
Diseño y método de investigación	28
Técnicas e instrumentos de recolección	29
Fases de la investigación	31
Fuentes del conocimiento	31
Capítulo IV. Resultados, Conclusiones y recomendaciones	32
Referencias bibliográficas	40



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

Autor: Yosenia Giménez

Tutor: Prof. Olga Mastos

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo de grado que fue elaborado para la obtención del título de Abogado de la Universidad José Antonio Páez, pretendió como objetivo general analizar las consideraciones legales aplicables en Venezuela de los modelos de espacio de trabajo híbrido. Como consecuencia de lo anterior los objetivos específicos seleccionados fueron: 1. Explicar la noción de los modelos de espacio de trabajo híbrido; 2. Exponer las consideraciones legales que han sido determinadas por la doctrina y la legislación internacional para los modelos de espacio de trabajo híbrido y 3. Identificar la legislación venezolana vigente aplicable a los modelos de espacio de trabajo híbrido. El presente trabajo de grado, se enmarca en una investigación de nivel descriptivo, puesto que, el propósito del mismo es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Por otra parte, la modalidad de la investigación se centra en una investigación jurídico documental, con un diseño documental, en el que el método fue cualitativo fundamentado en la hermenéutica jurídica y en el que las técnicas seleccionadas fueron el arqueo bibliográfico, la observación documental y el fichaje, basadas en la búsqueda de información de los libros, revistas, biografías, informes, actas y referente a la presente investigación leyes, doctrinas jurídicas y jurisprudencias, almacenando la información en fichas y carpetas en la computadora. Esta modalidad aplicada en la investigación permitió establecer una noción clara y sencilla de lo que es el trabajo híbrido, sus consideraciones de orden legal y la legislación que pudiera serle aplicable en el caso de Venezuela.

Palabras Claves: Modelos de espacio, trabajo híbrido aplicabilidad, Venezuela.

Líneas de investigación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas		
Escuela de Derecho		
Área de investigación	Unidad de investigación	Líneas de investigación
Título del trabajo: Consideraciones legales de los modelos de espacio de trabajo híbrido. Su aplicabilidad en Venezuela.		
Interacción comunitaria	Ciencias cognitivas y aplicadas	Derecho Social y Humano

Introducción

Las crisis que se han suscitado en la humanidad, han obligado a las personas a transformar diferentes procesos de su existencia diaria. La reciente pandemia causada por la enfermedad del COVID-19 obligó a los Estados a tomar medidas para disminuir los altos niveles de contagio.

Estas medidas estuvieron básicamente integradas por restricciones que se impusieron para evitar el contacto social y por ende la propagación del virus; sin embargo, el aparato productivo de los países (público y privado) no podía paralizarse en su totalidad y esto motivó muchos cambios que fueron implementados como la idea de los modelos de espacio de trabajo híbrido, que aunque no es un concepto nuevo, se está analizando desde otra óptica en la actualidad y se pronostica que aun cuando la pandemia finalice, este tipo de trabajo híbrido podría ser permanente.

Es por ello, que el presente trabajo de grado analizó las consideraciones legales aplicables en Venezuela de los modelos de espacio de trabajo híbrido, basándose en la explicación de la noción de los modelos de espacio de trabajo híbrido; además de exponer las consideraciones legales que han sido determinadas por la doctrina y la legislación internacional para los modelos de espacio de trabajo híbrido e identificando la legislación venezolana vigente aplicable a los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Lo anterior se logró a través de una división por capítulos de este trabajo, arrojando que el primer capítulo se identificara y explicara la problemática que conllevó a la investigación, en el segundo se mencionaron las fundamentaciones teóricas y legales, en el tercer capítulo se desarrolló el marco metodológico y todo ello supuso que en el capítulo cuatro se pudieran enumerar los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de esta investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El derecho al trabajo como hecho social que está consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) es un derecho y un deber, integrado por otro conjunto de derechos como salario digno, derecho a huelga, a asociación sindical, a días de descanso, a un horario determinado y a condiciones laborales relacionados con un clima laboral adecuado, seguridad y salud, bienestar, entre otros relacionados.

Ahora bien, los modelos de espacio de trabajo híbrido si bien no son una noción completamente nueva, en la actualidad su número ha aumentado de manera vertiginosa debido a la aparición del COVID-19, la declaración de pandemia a consecuencia y el avance tecnológico que la humanidad ha experimentado, aunque no necesariamente dependen de este último aspecto para su existencia. Cuando se habla de estos modelos se está en presencia de actividades que se llevan a cabo combinando tiempo de trabajo remoto o a distancia, con tiempo de trabajo presencial.

Para muchas empresas este entorno híbrido ha representado múltiples ventajas, como ahorro en bonos de transporte, bonos de comida, guardería, disminución de accidentes laborales, de consumo de energía, menor deserción laboral, ausentismo y reportes por enfermedades ocupacionales. Para el trabajador por su parte, también se ha traducido en beneficios, ya que sin dejar de cumplir con su horario y actividades, tiene la posibilidad de trabajar de forma más cómoda y satisfactoria.

Ahora bien, si bien el panorama experimentado hasta el momento pareciera no presentar desventajas, no es menos cierto, que organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han efectuado diversos análisis al respecto por cuanto la implementación de estos modelos de trabajo debe respetar al igual que los contextos tradicionales, los derechos de los trabajadores; pero además por tratarse de situaciones a las que no se está acostumbrado como sociedad y trabajadores, es necesario verificar qué particularidades deben ser tomadas en cuenta en el trabajo o empleo híbrido.

Formulación de la investigación

Es por ello que surgen como preguntas de investigación ¿cuáles son las consideraciones legales que se han dictado o identificado en el marco de los modelos de espacio de trabajo híbrido? ¿Cuáles serían aplicables en Venezuela? ¿La legislación venezolana contiene disposiciones que pueden ser adecuadas a este contexto?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar las consideraciones legales aplicables en Venezuela de los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Objetivos Específicos

1. Explicar la noción de los modelos de espacio de trabajo híbrido.
2. Exponer las consideraciones legales que han sido determinadas por la doctrina y la legislación internacional para los modelos de espacio de trabajo híbrido.
3. Identificar la legislación venezolana vigente aplicable a los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Justificación de la investigación

En el marco del presente trabajo, por tanto, se pretende contribuir a hacer una revisión y análisis de los instrumentos que se han adoptado hasta la presente fecha, en el orden internacional, en el caso de los modelos de espacio de trabajo híbrido, haciendo especial hincapié en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como órgano especializado en materia de defensa de los derechos de los trabajadores.

Pero primero, para ello es necesario explicar la noción de los modelos de espacio de trabajo híbrido, para poder exponer esas consideraciones de la OIT y culminar identificando dentro de la legislación venezolana las disposiciones aplicables al presente caso. Todo ello nos permitirá hacer el análisis de las consideraciones legales ajustables a Venezuela sobre estos modelos de espacio de trabajo.

El tema de investigación que se presenta constituye una novedad, ya que en la actualidad a raíz de la pandemia se han debido implementar diversos mecanismos por parte de las empresas para seguir produciendo, mantener su rentabilidad y sostenibilidad en el tiempo y a la par amparar los derechos de los trabajadores, sobre todo en cuanto al resguardo su salud, tomando en cuenta que entre las medidas de seguridad que se implementaron en todo el mundo (incluida Venezuela) se encontraba el distanciamiento físico y social, lo que impedía que los trabajadores en su totalidad acudieran a sus espacios tradicionales de trabajo (empleo presencial).

Alcances y limitaciones

El alcance de esta investigación, se circunscribe a Venezuela aun cuando serán consultadas referencias internacionales. Sin embargo, dado que el Estado venezolano forma parte del órgano especializado, no existe impedimento. En cuanto a las limitaciones que se presentan para el desarrollo del proyecto, se encuentra el factor tiempo.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

El propósito del presente capítulo se centra en el suministro de un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el tema en cuestión a fin de situar la problemática planteada dentro de un conjunto de conocimientos que orienten la búsqueda y ofrezca una conceptualización adecuada y pertinente de los términos a utilizar. Para Hernández (2010) el marco referencial conceptual refiere al “grupo central de conceptos y teorías que se utilizan para formular y desarrollar un argumento” (p. 45).

Antecedentes de la investigación

Para que fuera posible llevar a cabo el presente trabajo, fue necesario el estudio de diversas investigaciones anteriores, que fueron consideradas vinculadas con éste, con la finalidad de buscar en ellos los aspectos más relevantes que fortalecieran la investigación realizada, manteniendo una estructura lógica racional que permitiera un análisis de los hechos conocidos.

Sin embargo, hay que destacar que si bien los antecedentes de la investigación que regularmente se presentan en un trabajo de esta naturaleza deben ser investigaciones efectuadas con anterioridad por autores tanto nacionales, como internacionales; el presente tema es de data muy reciente y sobre el empleo o trabajo híbrido no ha sido posible a la fecha que se presenta este proyecto ubicar una investigación venezolana directamente sobre el objeto de estudio.

Se revisó en primer lugar el trabajo de Conde (2020) titulado “Espacios de trabajo híbrido: un nuevo paradigma laboral”, presentado como informe para la empresa Vector. Este trabajo tuvo como objetivo exponer la situación presentada a raíz de la llegada del COVID-19 en el ámbito social, económico y laboral. Su autor afirma que la pandemia provocó una disrupción

en todos los sectores de la sociedad y que el confinamiento permitió la reflexión sobre la forma de vida que lleva el individuo y las prioridades que tiene.

Además agregó, que en el caso de las empresas, la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios para sobrevivir, aceleró sus procesos de transformación digital. La cual no consistió solo en una evolución tecnológica, si no que vino acompañada de manera inseparable de un cambio en la mentalidad y en la cultura corporativa.

En este sentido, mediante este trabajo se pudo comprobar cómo se ha ido incorporando una adaptación tanto física como digital de los espacios de trabajos. Por un lado, dentro del trabajo físico se están impulsando conceptos como oficinas abiertas, con el objetivo de conseguir y fomentar la colaboración y la comodidad de los empleados tomando en cuenta sus diferentes personalidades y necesidades a la hora de trabajar.

Por otro lado, se expone que dentro del espacio de trabajo digital se debe proporcionar todo lo necesario para que los empleados puedan desarrollar sus tareas, es decir, debe diseñarse y construir un modelo que incluya digitalmente todos los procesos de la organización y esté alineado con su cultura y la tecnología existente previamente.

Este trabajo tiene una relación directa con la investigación que fue propuesta porque aborda directamente las nuevas concepciones de trabajo híbrido que han ido apareciendo en el panorama laboral, a raíz de la aparición del COVID-19. Menciona los cambios de paradigma que son necesarios, el cómo estas nuevas concepciones representan un ganar-ganar para la empresa y sus empleados y los retos que hay que superar.

En segundo lugar, el trabajo de Estay (2021) denominado “Teletrabajo y trabajo híbrido: gestión y productividad renovada”, el cual realizó para su empresa consultora y en el que se expuso que los estilos de vida actuales son cada vez más apegados o sustentados en lo digital, lo que ha venido suponiendo una serie de transformaciones en las rutinas y los procesos productivos y de servicios alrededor del mundo, es decir, en el mundo laboral específicamente.

En igual línea de ideas, la investigación aborda que la irrupción de la crisis sanitaria generada por una pandemia, como la del COVID-19, permitió que la digitalización se profundizara y acelerara aún más. Esta situación obligó a miles de empresas y todos los sectores públicos y privados a enviar de inmediato, sin ajustes, ni protocolos, a una gran mayoría de sus directivos y empleados a casa para operar bajo la modalidad de teletrabajo o bien del trabajo híbrido (combinación de períodos de trabajo remoto con períodos de trabajo presencial).

En consecuencia este trabajo representó la oportunidad de revisar más a profundidad y con mayor detalle el modelo de trabajo híbrido y las razones que conllevaron al establecimiento de esta modalidad, que comporta a su vez la del teletrabajo (soportado exclusivamente en el uso de herramientas de tecnología e información).

Finalmente se verificó el trabajo de Nadella (2021), quien presentó una investigación que tituló “Trabajo híbrido: Guía para líderes empresariales” que fue efectuada para la empresa Microsoft. En este documento, la autora hace referencia a que la pandemia transformó radicalmente la manera en que se trabaja, se hace negocios y se satisfacen las necesidades de los clientes y consumidores, por ende se ha entendido que se pueden realizar muchas más acciones de las que se creían de manera remota.

En esta investigación, la noción del trabajo híbrido se equipara a flexibilidad. Y resulta de mucha importancia la revisión de su contenido para fundamentar el trabajo de grado que se

presenta, porque se exponen varias consideraciones que son importantes a tener en cuenta si se pretende migrar o implementar un trabajo híbrido, porque esta modalidad no se trata solamente de llevar a cabo el trabajo de forma remota, hay que tener en cuenta qué trabajo se puede llevar a cabo remotamente, qué persona sí debe mantenerse de forma presencial, cómo se adapta el trabajo a este tipo de modalidad mixta, entre otras circunstancias.

Fundamentación teórica

La fundamentación teórica de una investigación corresponde con la definición, extensión, delimitación y comprensión del tema objeto de estudio, constituyendo la fundamentación por excelencia de la misma, conformadas por el conjunto de conocimientos filosóficos, políticos, principios sociales, postulados, máximas de experiencias, doctrinas, hipótesis, axiomas y definiciones que, entre otros aspectos, versan sobre problema o tópico estudiado. Al respecto, Hurtado (2010), señala que las bases teóricas son el:

Fruto de la indagación, la recopilación, y la reflexión del investigador, que se expresa como un desarrollo organizado e integrado de ideas, conceptos, datos contextuales, teorías, antecedentes, aspectos legales, aspectos historiográficos y soportes epistémicos que permiten sustentar la investigación y comprender la perspectiva desde la cual se interpretan los resultados (p.181).

En este sentido, y en función de garantizar la comprensión del presente trabajo de grado, se desarrollan las nociones básicas y relevantes sobre el tema en cuestión, describiendo como punto de partida las siguientes fundamentaciones teóricas que ilustran con mayor claridad el objeto de estudio:

Concepto de modelos de espacio de trabajo híbrido

Cuando se hace referencia a los modelos de espacio de trabajo híbrido si bien no se trata de una concepción totalmente novedosa, se hace referencia a la implementación de una especie de teletrabajo mixto, es decir, un modelo que combina el teletrabajo con el trabajo en oficina, implantando en la empresa. Un ejemplo de ello, puede ser la opción de teletrabajar 1 o 2 días a la semana, o dar la opción de hacerlo al revés. Este modelo se considera que suele ser el más satisfactorio tanto para la empresa como para los empleados, ya que acoge los beneficios de ambas formas de trabajo (Conde, 2020).

Mediante este modelo se combina la flexibilidad y la autonomía del trabajador, pero sin dejar de lado la esencia de funcionamiento de una organización tradicional. Por norma general en esta modalidad de trabajo híbrida solo se cambia el lugar donde se van a prestar los servicios, pero se mantienen las mismas condiciones laborales, las mismas tareas, carga de trabajo, jornada laboral y el mismo responsable dentro de la empresa

Para poder llevar a cabo este tipo de modelo de trabajo híbrido, debe existir un cambio de paradigma tanto de empresas como de trabajadores y seguir algunos lineamientos, como puede ser el mantenimiento de un mismo horario laboral tanto para los que trabajan desde casa, como para los que lo hacen en la oficina. Ahora bien, las gestiones principales de la empresa deben seguirse manteniendo con el trabajo físico. Bajo esta modalidad como ya se determinó los trabajadores pueden acudir a la oficina una o dos veces a la semana, y con ello se mantiene el contacto con los demás compañeros de trabajo.

Por su parte, Estay (2020) refiere que el trabajo híbrido, se asimila a un tipo de actividad donde se combinan períodos de trabajo remoto con períodos de trabajo presencial, y que obviamente incluye la gestión de personas, algunas teletrabajando y otras en modos presencial.

Esta forma de trabajo híbrido puede localizar orígenes vinculados o relacionados a otras estrategias de laborales, considerando que el trabajo híbrido no es una cuestión tecnológica ni sostenida en redes informáticas, que si se requiere en el teletrabajo.

Se debe tener en cuenta que la concepción de esta modalidad de trabajo aún se encuentra en pleno desarrollo, por lo que a los efectos de esta investigación se consideraron las nociones que a la fecha de realizarse el trabajo se encontraron, pero se entiende que esta definición puede evolucionar para serle incluidas otras particularidades, elementos, visiones, entre otros aspectos.

Trabajo híbrido y teletrabajo

El teletrabajo es una figura de data reciente. Al revisar su historia se verifica que entre sus primeros antecedentes se cuenta en 1965 como una nueva tendencia que se originó de la publicación del profesor Norbert Wiener, donde señala al teletrabajo como la posible modalidad de trabajo a distancia con la ayuda de la telecomunicación. Posteriormente otro antecedente en 1970, año en el cual se vivió la crisis del petróleo en Estados Unidos que generó un fuerte efecto inflacionario y aumento del transporte, y es cuando Jack Nilles, afirmó “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”, es decir, creo el concepto de telecommuting y promovió el teletrabajo con el objeto no sólo de ahorrar energía sino economizar y minimizar el impacto de tal aumento, dado que con ella se evitaba el desplazamiento que provocaran consumo de derivados del petróleo.

Posteriormente, a mediados de los 80 se crea el protocolo de transferencia de archivos (FTP), que consistía en un “método rudimentario para trasladar archivos de una ubicación en la red a otra” (Conklin, 2018). Para esta época también aparece la world wide web (www) o la red informática mundial, que generó que para la década de los 90 el internet se masificara,

apareciendo plataformas como Google y Amazon, se inventó también el correo electrónico y las primeras plataformas de chat en la que usuarios de todo el mundo podían comunicarse entre sí gracias a la TIC y al Internet. Esto a su vez desencadenó que se generalizara el uso de computadores portátiles y teléfonos celulares.

Lo ocurrido en Estados Unidos con el ataque a las torres gemelas en el año 2011, también influyó en la masificación de esta figura, pues este país luego de dicho ataque optó por el uso del teletrabajo. Igualmente a nivel de América Latina, entre 1998 y 2002, cuando se produjo una fuerte crisis económica en esos países y el desempleo rondó el 20%, ello desencadenó en ideas de nuevas formas de organización laboral, en el que el teletrabajo predominó.

La razón por la cual el teletrabajo día a día se fue implementado como se ha comentado, respondió a tres factores, siendo: a. el aumento del costo de combustible, b. la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral y c. la proliferación de Internet junto con la mejora y el coste decreciente de las herramientas informáticas y telecomunicaciones. Evidentemente, el teletrabajo está vinculado al proceso de globalización y flexibilización productiva en virtud de la tecnología, lo que convierte cuestionable u obsoleta la forma de trabajo tradicional.

Estos y otros acontecimientos, así como las nuevas demandas de la sociedad, han conllevado a muchas personas a optar por el teletrabajo utilizando las TIC como aliados, lo que ha conllevado a la regulación de esta figura, en algunos países. Sin embargo entonces, es oportuno en este punto de la investigación determinar el concepto del teletrabajo.

Etimológicamente, el teletrabajo deviene de la unión de la palabra griega tele usada como prefijo que significa lejos; y de trabajo que es la acción de trabajar. Ahora, una acepción del teletrabajo refiere a esa actividad que realiza el trabajador en cumplimiento a sus obligaciones sin la necesidad de acudir a la entidad de trabajo, aunque su labor la realiza y presenta ante un

supervisor a través de Internet, vía telefónica, entre otros medios de comunicación que ha facilitado el mundo de la tecnología; por tanto, el teletrabajo opera en función a la telecomunicación y la informática. Blanplain (1995) lo define como:

Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones (p. 11).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que pertenece a las Naciones Unidas también la ha conceptualizado como una “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (Selma, 2015, p. 4). Por su parte, citando a Cañadas (2017) el teletrabajo, consiste en el “desempeño de actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros, utilizando el soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física de este en un sitio específico de trabajo” (p. 8). En este mismo orden, de acuerdo a Carballo (2015) el teletrabajo se trata de un trabajo:

Subordinado, dependiente o trabajo por cuenta propia; aquí el trabajador es itinerante y puede realizar el trabajo desde su domicilio, no obstante, puede afectar las relaciones laborales, consecuente al aislamiento con respecto a la empresa al no saber quién es el empleador, pues pueden generarse dudas acerca de a quién se le va a reclamar los derechos del trabajador, otro factor negativo es la desaparición de los sindicatos, por cuanto no se dan las acciones colectivas y por último, la presencia del Ministerio del

trabajo, ya que la inspección o finalidad de este se le hará complicada, pues este tiende a ser un fenómeno no regulado (p. 32).

Herramientas para la gestión de los modelos de espacio de trabajo híbrido

A pesar que no exista abundante literatura sobre la modalidad de espacios de trabajo híbrido, es posible encontrar algunas herramientas para la gestión de la misma, por lo que en las siguientes líneas se van a enumerar las que hasta el momento han sido identificadas como exitosas, teniendo claro que ello puede cambiar o evolucionar y que también va a depender del tipo de empresa que se trate, si es pública o privada, de sus objetivos, entre otros.

En este orden de ideas se tiene que lo primero es la gestión remota, ya que lo primero que se debe hacer para implementar el trabajo híbrido, es organizar y gestionar a los equipos de trabajo. Para ello existe software de planificación en línea que pueden ser utilizados. La segunda herramienta de gestión es la comunicación con el equipo de trabajo, para lo cual se necesitan plataformas específicas, como Zoom, Skype, entre otras que permite la reunión remota en simultáneo.

En tercer lugar otra herramienta de gestión son las herramientas propiamente de colaboración, a las cuales se les conoce como ventanas virtuales en las cuales se pueden verificar la programación de actividades. En cuarto lugar se encuentra el compartir los archivos e trabajo necesarios con el equipo de trabajo, que se puede realizar por medio de correo electrónico u otro tipo de programa que permita compartir archivos en línea para que todos tengan acceso.

Fundamentación legal

Las bases normativas, se centran en el conjunto de normas que sustentan jurídicamente el desarrollo de un trabajo de grado, también conocidas como bases legales, sobre ello, Palella y

Martins (2004) consideran que las mismas se refieren a: “las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros”. Por lo que, tales bases normativas, guardan relación con la investigación fundamentando así el desarrollo de la misma. En efecto, para el sustento legal del presente trabajo especial de grado, se toma como base fundamental los siguientes instrumentos jurídicos:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Carta Magna, publicada en Gaceta Oficial N° 36.860, en fecha 30 de diciembre de 1999, la cual contempla derecho, deberes y garantías de los individuos. Tras la promulgación de la misma se incorporan derechos sociales, por lo que, empieza aparecer en el texto Constitucional venezolano principios y derechos laborales de rango constitucional, entre ellos, lo imperativo de aplicar a toda actuación el debido proceso y a su vez el Derecho Constitucional de las pruebas. En efecto, la Constitución establece de forma taxativa que:

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los

servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

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 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

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.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 101. El Estado garantizará la emisión, recepción y circulación de la información cultural. Los medios de comunicación tienen el deber de coadyuvar a la difusión de los valores de la tradición popular y la obra de los o las artistas, escritores, escritoras, compositores, compositoras, cineastas, científicos, científicas y demás creadores y creadoras culturales del país. Los medios televisivos deberán incorporar subtítulos y

traducción a la lengua de señas, para las personas con problemas auditivos. La ley establecerá los términos y modalidades de estas obligaciones.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Creada mediante Decreto N° 8.932/2012, este instrumento jurídico tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores, por lo que su interés principal es regular situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo. Dentro de su articulado se verifica lo siguiente:

Artículo 209. Es 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, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

Artículo 312. El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos

o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

Definición de términos básicos

Los términos básicos constituyen una sección opcional del trabajo de grado, cuya finalidad consiste en conceptualizar los términos empleados en la investigación con el objeto de clarificar mejor el problema, para evitar ambigüedades. En este sentido Díaz (2006) plantea que la definición de términos, radica en establecer el significado específico y según el contexto a los conceptos principales, involucrados en el problema formulado. A continuación se definen los términos más usados en la presente investigación:

Aplicabilidad. La condición de aplicable recibe el nombre de aplicabilidad. Lo aplicable, en tanto, es aquello que debe o puede aplicarse (ponerse, colocarse, usarse).

Derecho laboral. Rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Empleo híbrido. La definición de híbrido, refiere a un ser u objeto conformado por dos o más elementos de una misma naturaleza. Cuando se refiere al trabajo, el modelo híbrido es una combinación de trabajo remoto y presencial que puede presentarse en distintas modalidades.

Principios. Reglas o normas que orientan la acción del ser humano. Se trata de normas de carácter general y universal.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología constituye un espacio en el que se prevé los procedimientos lógicos, técnicos operacionales que envuelven al proceso de procedimientos lógicos, técnicos operacionales que envuelven al proceso de investigación con el propósito de descubrir y analizar los hallazgos de 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” (p. 56).

En este mismo orden de idea, Arias (2006), consideró que era “una de las etapas más importantes de una investigación en ella se plantea los métodos de investigación utilizados para el cumplimiento de ciertos objetivos” (p. 23). De igual modo, Sabino (2005) afirmó que la “metodología del estudio explica detalladamente los procedimientos y técnicas para planificar y ejecutar una investigación” (p. 231). En tal sentido, la metodología del trabajo incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar responder al problema planteado.

Nivel y modalidad de la investigación

El nivel de una investigación va referido al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno, en efecto, Arias (2012) refiere “al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno” (p. 45). El tipo de investigación a realizar determina los niveles que es preciso desarrollar. Así pues, el nivel de investigación establece hasta qué punto se llevará a cabo el estudio del tema o problema planteado, tomando en cuenta el tipo de investigación, se conocerá el nivel en el cual se basa todo el estudio. También el nivel permite saber qué factores tienen que intervenir para el desarrollo de toda la investigación.

El presente trabajo de grado, se enmarca en una investigación de nivel descriptivo, puesto que, el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Por otra parte, la modalidad de la investigación se centra en una investigación jurídico documental, que puede definirse como aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otro tipo de documentos, como lo son la Ley de Orgánica de del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además de instrumentos jurídicos internacionales.

Diseño y método de investigación

Si bien, el diseño va referido a la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado, Balestrini (2006) consideró que el diseño de investigación es “un plan global de investigación que integran de un modo coherente y adecuadamente correcto, técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos” (p. 89), por lo que, el estudio propuesto se adecua a los propósitos de una investigación de tipo documental donde la originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterio y conceptualización.

En este sentido, Sabino (2005) expresa sobre ello que los estudios documentales son aquellos que se realizan sobre la base de “documentos o revisión bibliográficas, el cual se efectúa en función de documentos, todo ello con el objeto de recolectar información a partir de documentos escritos y no escritos susceptibles a ser analizados” (p. 59). De modo que, el método aplicado en el marco general que guía el trabajo de investigación, fue el cualitativo fundamentado en la hermenéutica jurídica.

Técnicas e instrumentos de recolección

En el marco metodológico la selección del instrumento o técnica juegan un papel muy importante, pues de este depende el éxito del trabajo, el instrumento es palpable y se emplea para medir o registrar algo, pero una técnica comprende los pasos para recaudar datos. Según Arias (1997) “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, el cual conduce a la obtención de información, y debe ser guardada, procesado, analizado e interpretados posteriormente, a dicho soporte se le denomina instrumento” (p. 91).

Ahora bien, el presente trabajo, se encuentra enmarcado en el tipo de investigación jurídico documental, por lo que se utilizó para la recolección de la información, el arqueo bibliográfico, la observación documental y el fichaje, éstas técnicas están basadas en la búsqueda de información de los libros, revistas, biografías, informes, actas y referente a la presente investigación leyes, doctrinas jurídicas y jurisprudencias, almacenando la información en fichas y carpetas en la computadora. La técnica que se utiliza para tener un buen reporte de este tipo de observación son las fichas bibliográficas, las cuales sirven para citar y tener presentes las diversas fuentes que se han utilizado durante la observación.

El procedimiento para realizar la observación documental consiste en revisar toda la bibliografía posible existente sobre el tema objeto de estudio, después se integra la información en el fichero en donde se organiza esta bibliografía. Después de hacer esto se inicia una lectura selectiva de cada una de las fuentes organizando una ficha de trabajo en la cual se anotarán los puntos más importantes de cada fuente. Sánchez (2007) conceptualiza al fichaje 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 (p. 456).

El análisis de contenido es definido por Sabino (2005), como una técnica de investigación para el análisis de textos, señala el autor, que “con ella es posible hacer apreciaciones sistemáticas sobre la ideología y el pensamiento político de diversos órganos de difusión, encontrar coincidencias y discrepancias en entrevistas” (p. 34). Esta técnica de análisis de información representa el aspecto principal de la investigación documental, ya que a partir de ella se analizan los conceptos, opiniones, teorías y demás elementos integrados al estudio.

De igual forma, se hizo uso del resumen analítico, que según Balestrini (20067), “se incorporará para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisan conocer” (p. 67). Igualmente, se empleó el análisis crítico, el cual señalan Tamayo y Tamayo (2000), es “la apreciación definitiva de un texto, a partir de los elementos hallados en él, mediante la presentación resumida y el resumen analítico...” (p. 86).

Desde este punto de vista, las técnicas relacionadas permitieron el abordaje teórico-analítico de todos los aspectos seleccionados para conformar el trabajo, de allí que las técnicas son importantes para recolectar la información. En este sentido, las técnicas empleadas tuvieron como objeto incluir, analizar e interpretar los datos e informaciones recabadas por medio de la revisión de diferentes materiales impresos vinculados al tema objeto de estudio.

Fases de la investigación

Fase I. Explicar la noción de los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Fase II. Exponer las consideraciones legales que han sido determinadas por la doctrina y la legislación internacional para los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Fase III. Identificar la legislación venezolana vigente aplicable a los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Fuentes del conocimiento

a. Doctrina.

b. Legislación.

c. Jurisprudencia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados

Fase I. Explicar la noción de los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Los modelos de espacio de trabajo híbrido son un término de utilización reciente, sin embargo, parte de sus particularidades se han venido aplicando hace más de 15 años mediante lo que se conoce como el teletrabajo. Sin embargo, existen algunas diferencias. La intención de estos modelos es combinar las características del teletrabajo o trabajo remoto, con el trabajo tradicional, dentro de los lugares habituales, como la oficina.

Hasta este momento, lo que han manejado las organizaciones en los espacios de trabajo híbrido es seleccionar o permitir que los empleados escojan dónde y cuándo quieren trabajar, dividiendo su tiempo entre trabajar desde casa o en la oficina, sin dejar de tomar en cuenta el objeto del bien o servicio de que se trate.

Las empresas que utilizan este modelo de espacio pueden tener una o varias oficinas o sucursales, en las cuales una parte de sus empleados asiste de manera regular, mientras el resto trabaja de manera remota o desde casa. Esta es una de las claras diferencias con el teletrabajo específicamente, porque este es totalmente remoto, es decir, no existen instalaciones físicas y todos los empleados trabajan a distancia.

En todo caso, la forma en que se estos modelos de trabajo híbrido se organizan, depende de la empresa. Puede incluir un conjunto de trabajadores que estén de manera permanente en el lugar o diferentes equipos que trabajen en horarios escalonados, con intercambios cada dos semanas. Pero también, un espacio de trabajo híbrido puede ser casi completamente remoto, con empleados que se reúnan para asistir a encuentros presenciales. O pueden estar casi en su

totalidad en la oficina, con solo un pequeño grupo de empleados o equipos que trabajen de manera remota. Ahora bien, independientemente de cómo se organicen, el objetivo de un espacio de trabajo híbrido es equilibrar las necesidades individuales de cada trabajador con su capacidad de colaborar y ser productivo en un espacio de trabajo compartido.

Esta modalidad de trabajo, al igual que la tradicional o el teletrabajo presenta ventajas y desventajas que entran dentro de su noción. Entre las ventajas se encuentra que se ha demostrado mayor satisfacción por parte de los empleados, pues estos prefieren trabajar de manera remota y casualmente acudir a la oficina, la razón se encuentra en la libertad de elegir en cuál entorno se quiere trabajar, en la autonomía que se le brinda al trabajador que se traduce en mayor satisfacción laboral y sensación de bienestar. Pero esta ventaja debe venir acompañada de empleados cuyo nivel de responsabilidad y de transparencia sea lo suficientemente alto como para que efectivamente cumplan con sus labores dentro de un horario, sin que exista una supervisión en ello.

Otra ventaja es que también se demuestra que hay mayor retención del personal, es decir, los trabajadores se mantienen en sus trabajos debido a la satisfacción que presentan con su dinámica laboral. La flexibilidad que ofrecen los modelos de espacio de trabajo híbrido a los empleados, evita que busquen otras opciones de empleo.

Finalmente, otra de las principales ventajas, pero no por ello las únicas es que la empresa cuenta con más posibilidades de encontrar buenos trabajadores, ya que lo puede hacer en cualquier parte del mundo. No hay barreras geográficas para los puestos de trabajo que se cumplirían a distancia, lo que le ofrece a las organizaciones empresariales grandes oportunidades de hallar candidatos más calificados.

No obstante esas ventajas, también se presentan ciertas desventajas o implicaciones negativas cuando se implementan estos modelos de espacio de trabajo híbrido, como la dificultad para establecer conexiones sociales, ya que al no ser presencial totalmente las labores, no hay posibilidades de establecer relaciones entre colegas, las cuales se consideran importantes. Esta desventaja también implica que existe una división entre los empleados que trabajan en la oficina y los que lo hacen desde sus hogares.

En segundo lugar, otra desventaja es la falta de visibilidad, que afecta tanto a los empleados, como a la empresa. Los supervisores no tienen debidamente claro en qué están trabajando los empleados, lo que puede repercutir en el desarrollo profesional de los propios empleados.

Por último, también se puede presentar falta de comunicación, pues cuando se trabaja siguiendo un modelo de trabajo híbrido, es más difícil reunir a todos los empleados, lo que propicia el aislamiento o pérdida de información y los errores. La comunicación y colaboración son de hecho los principales problemas de los equipos remotos o a distancia.

Fase II. Exponer las consideraciones legales que han sido determinadas por la doctrina y la legislación internacional para los modelos de espacio de trabajo híbrido.

El trabajo independientemente de la modalidad en que sea ejercido comporta una serie de derechos que tienen que ser respetados y que están debidamente consagrados en la Constitución Nacional, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en los diferentes instrumentos nacionales e internacionales que el Estado venezolano ha suscrito y ha ratificado. Todos y cada uno de ellos deben ser respetados y garantizados sea en la modalidad tradicional, remota o híbrida.

Sin embargo, cuando se hace mención específica a los modelos de espacio de trabajo híbrido, como comporta particularidades únicas, es necesario hacer mención a cuáles serían las consideraciones distintivas para esta modalidad, aunque todavía en la actualidad mundial, no existen lineamientos uniformes que estén siendo aplicados. Lo que sí ha quedado claro hasta el momento es que aquellos empleadores que deseen que una parte de sus trabajadores lo haga de forma remota, a estos, deberá proporcionarles todas las herramientas de trabajo (computador, mesa y silla de trabajo, entre otros) y pagar los gastos vinculados, como la conexión a internet.

Hay países que vista la situación que se ha presentado y la proliferación de estos espacios de trabajo híbrido, han sancionado leyes para su regulación, como es el caso de España que el 9 de julio del año 2021, adoptó la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. En este marco legal, si bien no expresa el término híbrido, refleja que el trabajo a distancia, debe ser entendido como aquel que se efectúa fuera de los lugares habituales de la compañía y hace la aclaratoria, que el teletrabajo es una subespecie de este trabajo a distancia, que implica la prestación de servicios usando las llamadas nuevas tecnologías. Esto, señala que ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario europeo e internacional.

Para esta ley el trabajo que se realiza a distancia es el que se regularmente se presta de esa manera, dentro de un período de tres meses y que abarca mínimo el 30% de la jornada laboral del trabajador. Para poder complementar esta definición de trabajo a distancia y diferenciarla de manera detallada del teletrabajo, realiza una clara distinción en la que alude que el trabajo a distancia es aquella actividad laboral que se efectúa en el hogar de una persona o donde ella elija, dentro de su jornada laboral o parte de ella, con carácter regular; mientras que el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En otro orden, pero ratificando lo expuesto en el primer párrafo y siguiendo con el ejemplo de la ley española, esta legislación comentada señala que se debe velar por igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. Además menciona ciertos principios que deben estar presentes: la voluntad de las partes de trabajar de esa manera, la formalización por escrito de los acuerdos a los que hayan llegado las partes para trabajar de esa forma.

Dentro de ese acuerdo debe hacerse mención expresa a un (a) inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, incluyendo los bienes muebles, así como la vida útil para la renovación de los mismos; (b) enumeración de los gastos que pueda tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la compensación que debe pagar la empresa; (c) horario de trabajo y reglas de disponibilidad; (d) porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia; (e) lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para el desarrollo de sus labores; (f) medios de control y seguimiento por parte de la empresa; (i) procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; entre otros lineamientos.

Por otra parte, esta ley enumera como derechos específicos el derecho a la formación de los trabajadores; derecho a la promoción o ascenso; derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas; derecho al abono y compensación de gastos; derecho al horario flexible en los términos del acuerdo; derecho al registro horario adecuado; derecho a la prevención de riesgos laborales; derecho a la intimidad y a la protección de datos; derecho a la desconexión digital y todos los derechos que son de índole colectiva.

Fase III. Identificar la legislación venezolana vigente aplicable a los modelos de espacio de trabajo híbrido.

Considerando lo expuesto en el resultado anterior, es posible identificar, demostrar, establecer o distinguir cuál es la legislación venezolana vigente aplicable a los modelos de espacio de trabajo híbrido aun cuando ya se dejó entrever en los párrafos anteriores. En primer lugar será aplicable la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por ser la norma suprema que rige al resto del ordenamiento jurídico en el país y porque en ella se consagran los distintos derechos asociados al trabajo, así como aquellas prerrogativas denominadas derechos humanos que también deben ser reconocidas y garantizadas dentro de los espacios laborales.

En segundo lugar, también por ser la ley especial en la materia será aplicable la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que desarrolla los postulados constitucionales y que debe regir para las empresas privadas. En los casos de la empresa pública existen ciertos lineamientos generales y principios de esta ley que son aplicables, pero se debe revisar en cada caso particular las convenciones colectivas que hayan sido suscritas entre las partes, las cuales también deberán seguirse.

Finalmente, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo forma parte integrante del marco legal a regir en estos modelos de espacio de trabajo híbrido por cuanto en ella se establecen las regulaciones para la prevención de riesgos laborales, como por ejemplo el tema de la ergonomía de los puestos de trabajo, los accidentes laborales, las enfermedades ocupacionales, entre otros aspectos.

Conclusiones

La pandemia obligó a muchas empresas a impulsar el trabajo remoto de forma masiva para proteger la salud de sus empleados y sus clientes y también supuso un cambio en la

mentalidad de las personas, tanto de los empleadores, como de los empleados. Puestos de trabajo que se pensaban no podían ser asumidos de manera remota, se demostró que efectivamente aplicando los cambios necesarios era posible.

De esta manera también se descubrieron nuevas formas de combinar el trabajo presencial y remoto con flexibilidad, lo que ha sido algo muy valorado por los empleados. Y las empresas, en la medida en la que sus empleados pudieron seguir trabajando de forma productiva y además disfrutar de mayor flexibilidad, se beneficiaron de una mayor satisfacción de sus empleados. Sin olvidar que este nuevo modelo menos presencial implicó también ahorros de costos importantes para ambas partes.

Las consideraciones legales que fueron analizadas en el marco de esta investigación dan cuenta que en los espacios de trabajo híbrido, los derechos para los trabajadores siguen siendo los mismos, igual que sus deberes. No existen diferencias, porque aunque se determine que en el trabajo a distancia el empleador debe dotar de los insumos y prever los gastos en que incurra el trabajador por realizar sus labores, similar situación tiene lugar en los lugares de trabajo habitual en los cuales la empresa tiene que suministrar a sus trabajadores de todo lo necesario para que pueda llevar a cabo las tareas que les han sido encomendadas.

Finalmente se concluye, que a pesar que Venezuela no cuenta con una ley específica para regular el trabajo híbrido, ni se ha planteado el tema en los círculos de investigación de manera desarrollada, es perfectamente aplicarlo desde el punto de vista legal. Sin embargo, desde el punto de vista real y práctico, el país se encuentra bastante alejado de poder de poder implementar este tipo de modelos de espacio de trabajo, toda vez que ello comportaría que servicios públicos como la electricidad funcionen a cabalidad, servicios privados como el internet puedan ser costeados y sea rentable para las empresas, entre otras consideraciones.

Recomendaciones

En este caso, luego del análisis de toda la información contenida en este trabajo, de índole académica, legal y práctica, es posible recomendar en primer lugar, desde el punto de vista investigativo que es necesario desde las instituciones universitarias promover el desarrollo de otro tipo de publicaciones en los cuales se aborde a profundidad este tema, luego de que haya sido ampliado en la literatura especializada.

En este mismo orden, se puede recomendar a las cátedras de Derecho Laboral que se examine la posibilidad de crear encuentros y mesas de trabajo en los cuales se amplíe la discusión de las consideraciones legales específicas que deben ser tomadas en cuenta y cómo se podría desde el ámbito legal ayudar a sortear las limitaciones prácticas que han sido expuestas para la implementación de espacios de trabajo híbrido, al menos en la empresa privada.

La última recomendación va dirigida a la Asamblea Nacional como Poder Legislativo del Estado, competente para la sanción y adopción de normas jurídicas, toda vez que si bien es cierto que las disposiciones contenidas en las leyes pueden ser aplicables al trabajo híbrido en Venezuela, no es menos cierto que se hace necesario un establecimiento en una ley especial y específica sobre este tipo de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas: Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- Balestrini, M. (2006). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas: Editorial Consultores Asociados.
- Blanplain, R. (1995). La situación legal y contractual de los teletrabajadores en los países miembros de la Unión Europea. Dublín: Fundación Europea por condiciones laborales.
- Boletín Oficial Español (BOE, 2021). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Cañadas, J. (2017). Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral (trabajo de grado no publicado). Universidad de Granada. España. Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>
- Conde, A. (2020). Espacios de trabajo híbrido: un nuevo paradigma laboral. Vector.
- Estay, R. (2021). Teletrabajo y trabajo híbrido: gestión y productividad renovada. Consultores Estay.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw Hill.
- Hurtado, J. (2010). Metodología de la Investigación: Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia. Caracas: Editorial Ciea-Sypal, Quirón.
- Nadella, F. (2021) Trabajo híbrido: Guía para líderes empresariales. Microsoft.
- Palella, A. y Martins, C. (2004). Modalidades de Investigación. Argentina: Editorial Humanistas.

Sabino, C. (2005). El Proceso de la Investigación. Caracas: Editorial McGraw Hill Interamericana Editores.

Sánchez, R. (2007). Técnicas y Metodología de la Investigación Jurídica. Caracas: Editorial McGraw Hill Interamericana Editores.

Tamayo y Tamayo (2000). El proceso de la Investigación. México: Editorial Limusa Noriega Editores.