



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES EN EL TRABAJO A DISTANCIA
SEGÚN LA NORMATIVA JURÍDICA VENEZOLANA**

Autores:

Lastra, Wilmer. C.I. 18.859.422

Perdomo, Carolina. C.I. 22.736.835

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



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

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES EN EL TRABAJO A DISTANCIA
SEGÚN LA NORMATIVA JURÍDICA VENEZOLANA

Trabajo de grado para optar al título de
Abogado (a) de la República Bolivariana de Venezuela

Autores:

Lastra, Wilmer. C.I. 18.859.422

Perdomo, Carolina. C.I. 22.736.835

Tutor:

Prof. Olga Matos

San Diego, junio de 2023



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:

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES EN EL TRABAJO A DISTANCIA SEGÚN LA NORMATIVA JURÍDICA VENEZOLANA

Realizado por (el) (la) Br:

WILMER MIGUELANGEL LASTRA CASTELLANO

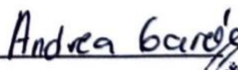
C.I. N° V-18.859.422 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *Verme (20) pts*

APROBADO

NO APROBADO


Jurado
Prof. Javier Giordanelli


Tutor Académico
Olga Matos


Jurado
Prof. Andrea García



Fecha: 26-06-2023



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:

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES EN EL TRABAJO A DISTANCIA SEGÚN LA NORMATIVA JURÍDICA VENEZOLANA

Realizado por (el) (la) Br:

YUBERLY CAROLINA PERDOMO MORALES

C.I. N° V-22.736.835 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: *veinte (20) pts*

APROBADO

NO APROBADO

Jurado
Prof. Javier Giordanelli

Tutor Académico
Olga Matos

Jurado
Prof. Andrea García



Fecha: *26-06-2023*

Dedicatoria

La presente Tesis está dedicada primeramente a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, dedico este proyecto, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado. A mis padres Evelay Castellano y Wilmer Lastra, porque ellos son la motivación de mi vida mi orgullo de ser lo que seré.

Y sin dejar atrás a toda mi familia por confiar en mí, a mis abuelos, tíos y primos, gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser parte de su orgullo.

Agradecimiento

Agradezco eternamente a Dios por haberme iluminado y permitirme seguir adelante, con sabiduría, paciencia y hacer realidad una de mis aspiraciones de ser un profesional del derecho.

A cada una de las personas que colaboraron con su granito de arena para que este proyecto se haga realidad, mi eterno agradecimiento por su incondicional ayuda y apoyo.

Quiero agradecer a mi tutor de tesis, Olga Matos por su guía y apoyo constante durante todo el proceso de investigación. Su experiencia y conocimientos han sido fundamentales para la realización de este trabajo, por su valiosa colaboración y por compartir su experiencia y conocimientos conmigo.

Agradezco a mis compañeros de clase y amigos en especial al Yuberly Perdomo, quienes me han brindado su apoyo y ánimo en todo momento. Gracias por sus consejos y por compartir sus experiencias conmigo.

Finalmente, quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi familia por su amor, paciencia y apoyo incondicional. Su confianza en mí y su constante motivación me han permitido alcanzar este logro.

Sin el apoyo de todas estas personas, esta tesis no habría sido posible. Les agradezco de todo corazón.

Atentamente,
Wilmer M. Lastra C.

Dedicatoria

A Dios,

Toda mi vida y todos mis pasos están puestos en las manos del Todo poderoso el rey de reyes Padre Celestial y su único hijo quien murió en la cruz por toda la humanidad Jesucristo y el Espíritu Santo.

A mi Madre,

A esa mujer luchadora, emprendedora, fuerte y de carácter, virtuosa valerosa con ese amor tan infinito para tus hijas, a ti madre ZENAIDA MARIA MORALES, a usted madre mía dedico este gran logro de mi carrera por tanto amor y apoyo para llegar hasta aquí, no existen palabras que describan el amor inmenso y no existe manera como hija pueda agradecerte madre por otorgarme la vida, para ti antes hoy y siempre estaré para ti....

A mis hijas,

Este logro no es solo para mí, mis amadas hijas quiero ser ese ejemplo de perseverancia constancia y lucha que requiere sacar una carrera profesional quizás no soy perfecta pero soy humana, quiero verlas triunfar y por ustedes y para ustedes este logro que con gran sacrificio hoy materializo y fue gracias a su amor y apoyo ADRIANLY, ADRIANNY, ADRIAN BERLY gracias a la vida y a Dios por ser mis amadas hijas.

A mi esposo,

No existen palabras que agradezcan la oportunidad que me diste para formarme como profesional el apoyo las exigencias para llevar acabo mi carrera, mil gracias JAVIER MONTES por ser más que un amigo que un amante y que un esposo, a ti te debo y agradezco este gran logro por ayudarme a permanecer en la carrera cuando en oportunidades quería desistir tu siempre estas allí para mi antes durante y después gracias mi amor...

A mis Abuelas,

Dedicado a estas grandes seres que hoy día una de ellas no se encuentra conmigo pero siempre me apoyo y me formaron con valores y principios para estar hoy día en este momento y logro de mi vida, a mi amada abuela ARGELIA MARIA MORALES "A ti mi viejita querida te dedico este logro y agradezco con mucha humildad tu crianza eres mi segunda madre". A ti abuelita ASUNCION AURORA NIEVES "A ti abuelita mía Dios lo dispuso de otra manera partiendo de este mundo y el día de hoy te dedico este gran logro y que llegue hasta el cielo y retumbe la voz de tu nieta diciendo LO LOGRE

VIEJITA, siempre estarás en mi corazón y en mis pensamientos a cada momento y cada instante”.

A mis familiares,

A mi hermana WILZENIA ANTHONELLA ESPINOZA MORALES, mi hermana mi razón de ser a ti dedico este trabajo que con esfuerzo hoy he logrado, por principios y valores soy tu hermana mayor que represento tu más grande orgullo, mi hermanita menor representas el amor puro y sincero y mi apoyo incondicional. A mi prima hermana ARACELIS LEON (MIS ÑAÑI), por tanto apoyo y siempre estar a mi lado apoyándome. A mis familiares YONEISY MORALES, YUSMELY MORALES, ELIZABETH MORALES, ARMANDO GARCIA, OSWALDO MORALES, entre otros y todos los familiares que estuvieron apoyándome en mi carrera.

A mis tutores y Padrinos,

OLGA MATOS, dedicado a tu ímpetu tu incondicional apoyo como docente por su gran esfuerzo para mi formación, como profesional para insistir en perfeccionar mis acciones dentro de esta hermosa carrera, como amiga para darme el ánimo necesario de que si se puede y de que el logro estaba solo a un paso y jamás dejara de luchar.

A mis padrinos FERNANDO GUEVARA Y ELY MONTAÑEZ, fiel muestra de excelencia en cualquiera de los escenarios que se presenten, fiel muestra de amistad sincera y profesionalismo.

A la Excelencia,

Principalmente dedicado a lo que puedo definir como MI PADRE EN EL DERECHO, mi estimado profesor ALEJANDRO VIEIRA, a Dios otorgo la gracia y el honor de haberlo conocido y haber formado parte del grupo de alumnos dentro de su cátedra impartida en nuestra facultad, es usted, la referencia más grande de admiración y excelencia dentro del cuerpo de docentes de nuestra facultad a usted le debo tanto y doy gracias, que llevare siempre su conocimiento dentro de mi maletín con todas las distintas leyes, Dios le otorgue la mayor de las bendiciones a usted por tanta dedicación y esmero en la formación de sus alumnos, mi respeto y orgullo de haberle conocido.

A los docentes Olga Matos, Ledys Herrera, Javier Giordanelli, German Brea, Fernando Guevara, Yesica Osorio, Lina Hernández, Alexander García, Teresa Méndez, Pedro Duarte, dentro de mi formación como abogado DIOS LOS BENDIGA.

“Con mucho esfuerzo, sudor y lágrimas, hoy puedo decir ORGULLO UJAPISTA ”

Gracias mil Gracias...Carolina Perdomo

Agradecimientos

A Dios,

Por haber hecho posible este gran logro en mi vida, toda la honra, toda la gloria y toda alabanza sea para el padre celestial ya que sin él no somos nada y si yo estoy con Dios quien, contra mí, mi vida mis pasos mis logros van de su mano.

A la Universidad,

Casa de estudio de Excelencia, califica como la primera de nuestro Estado Carabobo, a esta gran Institución, quiero agradecer por haberme recibido con este enorme sueño de formarme como profesional en el derecho, y haberme brindado todo el apoyo todas las condiciones necesarias para lo que hoy día puedo decir "lo logre". Sus autoridades, así como personal docente, administrativo, obrero y de seguridad, agradezco el haber prestado el servicio de la mejor manera posible para nosotros los estudiantes formando el gran equipo de trabajo de nuestra casa de estudio.

A la Facultad,

Debo agradecer a esa gran estructura que se encuentra en nuestra FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS, quien agradezco por orden jerárquico a nuestra decana, Anabel Melet "Mujer sabia dedicada a otorgar la palabra justa que el estudiante necesita en su momento" decana que demuestra claramente el haber estado preparada para solucionar cualquier tipo de situación dentro de sus labores, así como muchas veces me atendió con mucho cariño y respeto.

A nuestra directora de escuela Prof. Marina Silva "Quien representa la figura amable atenta, solidaria, que grato poder contar con tan hermosa presencia y representación de nuestra facultad".

A nuestros coordinadores agradezco personalmente a la Prof., Olga Matos "Mujer virtuosa sabia correcta, de mucho carácter y contemple de mujer guerrera, siempre atenta y dispone tiempo para el estudiante para llenarlo de fuerzas y darle su mejor ruta hacia el triunfo y el mejor motivo para seguir adelante" y quien como docente siempre está en disposición de atender a sus estudiantes mis respetos aprecio y gran admiración. Al personal administrativo de nuestra facultad muy agradecida ya que son la primera mano amiga con la que nos encontramos el primer contacto y ayuda y a ustedes mis respetos y total agradecimiento por estar allí siempre con la mejor disposición de ayudarnos.

Al personal docente,

Al personal y cuerpo de docentes de nuestra facultad agradecida por impartir sus conocimientos y dedicar su vida a esta noble y admirable labor que es el enseñar y formar grandes profesionales del Derecho Dios los Bendiga siempre y siempre se mantenga la calidad docente que mantenemos en esta facultad y sean valorados, reconocidos por sus grandes esfuerzos. Agradezco con mucho respeto y gran admiración a dos grandes profesores que marcaron para mí una gran diferencia en mi carrera universitaria al Prof. Javier Giordanelli, la Prof. Libia Villa. Agradecida enormemente que detrás de una grata sonrisa y un comportamiento alegre con sus alumnos, se emanan y despliegan grandes y enormes conocimientos, unos docentes de excelencia en su pleno conocimiento y unas personas humildes al momento de dedicar su tiempo si es necesario para orientar y ayudar a un estudiante.

A mis Compañeros,

A todos mis compañeros leales amigos quienes a lo largo de mi formación permanecemos juntos siempre, estudiantes con los mismos sueños y grandes virtudes a ustedes les debo parte de mi desarrollo amigos que me regalo esta hermosa carrera y mi amada universidad a Lesley Hurtado quien fue mi compañera incondicional quien en tiempos de dificultad estaba siempre presente, Wilmer Lastra quien aprecio como un hermano que me otorgo nuestra casa de estudio, Nehomarly Flores, María Fernanda Camejo, Ottiani Cornieles, Marco Londoño y así entre otros que formamos a lo largo de nuestra carrera una bonita amistad son cortas estas líneas para describir grandes vivencias que compartimos y cuanto estoy agradecida de ustedes gracias por creer y apostar en mí su confianza a menos en una oportunidad.

“Llegamos con un bolso lleno de sueños y hoy nos vamos con ese sueño hecho realidad”

Carolina Perdomo

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	pp.
Dedicatoria	5
Agradecimientos	6
RESUMEN INFORMATIVO	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	14
1.1.Planteamiento Del Problema	14
1.1.2. Formulación Del Problema	16
1.2.Objetivos De la Investigación	16
1.2.1. Objetivo General	16
1.2.2. Objetivos Específicos	16
1.3. Justificación de la Investigación	17
1.4.Alcance y Limitaciones	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Bases legales	30
2.4. Definición de Términos	35
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	37
3.1. Naturaleza Metodológica	37
3.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
3.3. Técnicas de Análisis de Resultados	38
3.4. Validez y Confiabilidad	38
CAPÍTULO IV. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
4.1. Resultados	39
4.2. Conclusiones	45
4.3. Recomendaciones	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
Anexos	51



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

ESCUELA DE DERECHO

**OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES EN EL TRABAJO A DISTANCIA
SEGÚN LA NORMATIVA JURÍDICA VENEZOLANA**

Autores:

Lastra, Wilmer. C.I. 18.859.422

Perdomo, Carolina. C.I. 22.736.835

Tutor:

Prof. Olga Matos

Junio, 2023

RESUMEN INFORMATIVO

El trabajo que se presenta adscrito a la línea de investigación derecho social y humano se planteó como objetivo general reflexionar acerca de las obligaciones de los empleadores en el trabajo a distancia según la normativa jurídica venezolana, por medio del entendimiento de la concepción del trabajo a distancia y sus particularidades, la revisión de cuáles de las obligaciones establecidas en la ley referente a los empleadores son aplicables en el trabajo a distancia y la verificación de si existen obligaciones aplicables en el trabajo a distancia que deberían ser incorporadas a la legislación venezolana. El tipo de investigación seleccionado fue documental, con un diseño bibliográfico que en consecuencia ameritó que como técnicas de recolección de la información se seleccionaran el fichaje la elaboración de resúmenes. Las bases teóricas que sustentaron esta investigación se enmarcaron en definir el trabajo a distancia, su diferencia con el teletrabajo y los fundamentos por lo que se originan las obligaciones de los empleadores respecto a estos trabajadores. El trabajo a distancia implica que la labor que el trabajo desempeña se realiza de forma remota y distinta al lugar habitual de empleo, pero ello no quiere decir que el empleador no tenga obligaciones que deben ser observadas en pro de los derechos de los trabajadores. La legislación en Venezuela amerita la incorporación de disposiciones específicas aplicables a este trabajo a distancia mediante reformas debidamente estudiadas y discutidas con las partes interesadas: Estado-Empleadores-Trabajadores.

Descriptor: Obligaciones, Empleadores, Trabajo a Distancia, Legislación, Venezuela.

INTRODUCCIÓN

La historia registra que una de las primeras veces que fueron demandadas condiciones en el trabajo fue en la Revolución Industrial, cuando la fuerza laboral se vio desplazada por las máquinas, lo que causó numerosos accidentes laborales y ello obligó a que se requiriera el aumento de las medidas de seguridad como una de las acciones obligatorias por parte de los empleadores.

De manera pues, que esta Revolución Industrial originó un conjunto de necesidades que propiciaron la motivación de crear organizaciones de trabajadores y empleadores, dentro de las cuales se discutieron las obligaciones que surgen del trabajo prestado a nivel empresarial, independientemente que se trate sector público o privado. Surgió además lo que se conoce como seguridad industrial y laboral. Ejemplo de ello, son las leyes compensatorias que se adoptaron a partir de 1908 y los subsiguientes años en los diferentes períodos presidenciales.

Los cambios en la sociedad, la aparición de la tecnología, su actualización constante y el surgimiento de circunstancias sobrevenidas (climáticas, sociales, políticas, etc.), han obligado a los empleadores a mantenerse en constante transformación para poder adaptarse de manera adecuada a tales cambios sin que ello signifique dejar de dar respuesta al mercado en el cual incursionan.

Esos avances informáticos y los ajustes por parte de los empleadores ocasionaron la aparición del trabajo a distancia a nivel mundial. Su desarrollo aunque no es abundante, ya cuenta con varios elementos doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales; pero ese no es el caso de Venezuela, lo cual no quiere decir que no existan obligaciones por parte de los empleadores en el trabajo a distancia. Esto refuerza

la necesidad de reflexionar en torno a ese tema enfocados en la normativa jurídica venezolana.

El presente trabajo de grado se encaminó a efectuar esa reflexión tomando en consideración que después de la pandemia mundial originada por el Covid-19 muchas empresas no sólo privadas, sino también públicas analizaron los aspectos positivos del trabajo a distancia.

El caso de Venezuela sin embargo es particular porque existen factores externos a las empresas que se convierten en verdaderas amenazas para que estas organizaciones puedan implementar esta modalidad laboral y que igualmente representan o pueden convertirse en menoscabo de los derechos que conciernen a los trabajadores por ley.

En consecuencia, era importante que a la luz del derecho al trabajo que es catalogado como un derecho humano, que impone el cumplimiento de ciertas garantías de obligatorio cumplimiento, se revisara y se expusiera lo relacionado con el objeto de estudio para contribuir desde la academia con el desarrollo del tema y de la problemática que representa la aplicación de esta modalidad, para denotar además la falta de desarrollo jurisprudencial y legal en el país.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento Del Problema

Las obligaciones laborales o en el entorno laboral se encuentran íntimamente relacionadas a las condiciones laborales. Las exigencias efectuadas a lo largo del tiempo por los trabajadores organizados demandando condiciones en el trabajo, se transformaron en obligaciones o deberes de los empleadores, quedando plasmadas en leyes y convenciones colectivas.

Estas condiciones laborales evolucionaron en el tiempo, debido en gran parte a la globalización como proceso que permite que las personas se mantengan en constante conexión y que además hace posible que la información fluya; por ende se encuentra al alcance de todos, el conocimiento sobre los cambios y los avances que ha tenido la tecnología.

Dentro de esos avances que la sociedad ha podido conocer se encuentra el impacto de esa tecnología en el entorno laboral (Vargas, 2014). La evolución de esas condiciones permitió entender que no sólo podían tratarse de los sueldos y salarios, sino que debían incorporarse los riesgos, enfermedades, elementos ergonómicos de los espacios de trabajo, entre otros aspectos a los que se ven expuestos los trabajadores al ejercer las tareas encomendadas como parte de su jornada laboral.

Pero además de los cambios sufridos en materia de condiciones laborales, expone Cortés (2007) que ha sido el trabajo en general el que ha experimentado profundas variaciones a lo largo del tiempo, que tienen que ver con la propia evolución de los individuos, que ha conllevado a adoptar el arquetipo de que el trabajo más allá de

constituir un medio para subsistir, debe entenderse como uno que procure calidad y bienestar en la vida de las personas.

Es por ello que el tema de las obligaciones laborales que tienen los empleadores cobra cada vez más importancia, pues como señala el autor mencionado anteriormente, el objetivo definitivo es lograr que el trabajo en general signifique mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias.

En este sentido, Blanch, Espuny y Martín (2003) precisan que esas obligaciones con respecto a la calidad de vida, impactan de manera positiva, porque se incluyen numerosas ventajas en el ejercicio del trabajo, como el desarrollo de insumos materiales y tecnológicos, que permiten hacer más confortable y atractivo el medio de trabajo, así como todas las relacionadas con el aprendizaje y aplicación de destrezas y habilidades profesionales nuevas que se pueden lograr, con las correspondientes oportunidades de crecimiento y autorrealización laboral.

Ahora bien, el trabajo puede ser realizado de dos formas principalmente, de manera presencial o a distancia. Frente a esto, el empleador va a tener obligaciones respecto a sus trabajadores, las cuales son analizadas dependiendo del tipo de trabajo que se realice y cómo se lleve a cabo el mismo.

En este orden de ideas, el trabajo a distancia en Venezuela no cuenta con una legislación propia y directa que sea aplicable de manera indudable, sino que, por el contrario es necesario hacer uso de los principios generales del derecho que se consagran en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y que son desarrollados en las leyes que ha sancionado el Poder Legislativo, como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Tampoco en el país se cuenta con un desarrollo jurisprudencial, específicamente de la Sala de Casación Social o de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, que pueda ser utilizado para conocer los lineamientos normativos del trabajo a distancia, o que desarrolle los presupuestos a partir de los cuales se puede efectuar una interpretación.

Pero lo anterior, no significa que este tipo de trabajo no esté siendo aplicado en Venezuela y que éste no comporte derechos y obligaciones para los trabajadores, teniendo que ser considerado dentro de ello las particularidades de esta modalidad de trabajo, los insumos y materiales que se requieren para ser llevado a cabo y los aspectos en materia de seguridad y salud que deben ser cumplidos.

1.1.2. Formulación Del Problema

Visto todo lo anterior, surgen como interrogantes de esta investigación que ameritan una respuesta oportuna: ¿Las obligaciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras son aplicables al trabajo a distancia?, ¿Existen obligaciones particulares por el tipo de trabajo que se realiza? ¿Es necesario incorporar otras obligaciones a la legislación venezolana?

1.2. Objetivos De la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Reflexionar acerca de las obligaciones de los empleadores en el trabajo a distancia según la normativa jurídica venezolana.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Explicar la concepción del trabajo a distancia y sus particularidades.
- Revisar cuáles de las obligaciones establecidas en la ley referente a los empleadores son aplicables en el trabajo a distancia.

- Verificar si existen obligaciones aplicables en el trabajo a distancia que deberían ser incorporadas a la legislación venezolana.

1.3. Justificación de la Investigación

El trabajo es entendido como el derecho humano que tienen las personas a realizar una actividad remunerada de su escogencia, como un medio que le permita alcanzar los insumos materiales y espirituales que requiere para llevar una vida digna. Pero este derecho no puede ser interpretado o concebido solamente como la facultad o la prerrogativa de la persona de practicar una actividad y recibir a cambio una contraprestación onerosa mayormente.

Por el contrario, hoy día queda claro, que el derecho al trabajo engloba un salario justo, la pertenencia a sindicatos u otras organizaciones si así lo desea el trabajador, cumplimiento de un medio ambiente sano de trabajo, el otorgamiento de beneficios varios (bonificaciones especiales, primas, etc.), el contar con los insumos materiales y tecnológicos para desarrollar el trabajo encomendado, entre otros elementos.

Como consecuencia de lo anterior, es que debe reflexionarse respecto a las obligaciones que se desprenden para el empleador, cuando decide que sus empleados o algunos de ellos realicen sus labores mediante la modalidad a distancia, debido a que si las exigencias siguen siendo las mismas para el trabajador, la realización de su trabajo no puede significar un detrimento para su vida diaria, como lo sería por ejemplo tener que pagar conexión a internet porque lo requiere para el trabajo, sin que ello sea reconocido por su empleador y resulte una merma de su salario.

Este trabajo por tanto resulta de interés académico, institucional y social. Académico porque se revisa un tema que ha sido poco abordado en Venezuela y que ha

cobrado vital importancia en los últimos años debido a la pandemia del Covid-19. Institucional porque estas investigaciones son efectuadas por los estudiantes pero el producto final lo puede utilizar la Universidad para desarrollar la formación de otros alumnos. Y finalmente tiene importancia social porque para los trabajadores que se interesen en el tema, representa una oportunidad para ampliar el conocimiento del mismo.

1.4. Alcance y Limitaciones

El alcance de este trabajo está circunscrito en la deliberación de cuáles son las obligaciones que tienen los empleadores con respecto al trabajo a distancia con base en la normativa jurídica venezolana. Además se va a esbozar únicamente el concepto de trabajo a distancia y no otras modalidades asociadas.

Las limitaciones para la realización de esta investigación son por un lado el tiempo con el que se cuenta para su elaboración, entrega, corrección y defensa y por el otro lado, la falta de desarrollo legal y jurisprudencial que afecta a su vez que exista abundante doctrina que aborde el objeto de estudio.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico o referencial como también se le conoce según Asesores de Proyectos (2020) es el eje transversal de la investigación, permitiendo que el investigador identifique la teoría que se encuentra consolidada sobre el objeto de estudio; pero también hace posible que se identifiquen los vacíos teóricos que pueden surgir con base al problema. En conclusión, “el marco referencial sirve para que se conozcan las teorías, estudios anteriores, regulaciones, conceptos claves y características esenciales del contexto en que se desarrolla la investigación” (Asesorías de Proyectos, 2020, p. 1).

2.1. Antecedentes

Los antecedentes de la investigación o marco de antecedentes, se trata de una revisión de investigaciones previas al objeto de estudio que se presenta, los cuales tienen una importancia significativa, porque se traducen en fuentes de información que aportan datos relevantes para el trabajo presentado. Estos antecedentes pueden ser trabajos de grado, ponencias, conferencias, artículos de revistas científicas, entre otros documentos de este estilo (Asesorías de Proyectos, 2020).

Con base a lo anterior, el primer antecedente internacional lo constituye el Informe sobre el teletrabajo/trabajo no presencial de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020) en el cual se presenta como problemática aquella que está asociada al desconocimiento general sobre la legislación que debe regir para el teletrabajo (trabajo a distancia). Por tanto el objetivo fue revisar y exponer los diferentes lineamientos normativos que existen en Latinoamérica y algunos países de Europa y

establecer un cuadro identificativo de los países que poseen y no poseen leyes al respecto.

La metodología utilizada fue una revisión bibliográfica. Los resultados arrojan que de 18 países, 8 países cuentan con leyes específicas, 4 se encuentran en trámites de adopción de leyes específicas y uno sólo no cuenta con ninguna ley, ni se encuentra en vías de aprobación, que es el caso de Venezuela. Se concluye que existe en la actualidad avances positivos respecto al tema en la mayoría de los países estudiados.

Por su parte, como segundo antecedente, se tiene uno nacional de Baker McKenzie (2020) en su publicación titulada Guía rápida para Empleadores en América Latina, expuso la problemática sobre la incertidumbre generada luego de la reincorporación a las labores de trabajo luego del levantamiento de restricciones impuestas por el COVID-19, especialmente en cuanto a las obligaciones específicas de los empleadores, con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas.

El objetivo fue investigar sobre la existencia de legislaciones específicas que cubrieran este aspecto en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Venezuela. La metodología fue una investigación cualitativa que permitió obtener como resultados la identificación de aquellos países que sí cuentan con leyes específicas y en los casos de aquellos que no han adoptado disposiciones al respecto, cuáles serían los lineamientos aplicables. El autor concluye en este caso resaltando la importancia de legislar sobre el trabajo a distancia, debido a que se ha reconocido el aporte que esta modalidad comporta.

Como tercer antecedente internacional se consultó el contenido de la Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19 publicada por la Organización Internacional del Trabajo (2020) tomando en

consideración que han surgido dudas sobre cómo debe ser implementada correctamente esta modalidad de trabajo, por lo que la Organización se trazó como objetivo ofrecer orientación práctica a las empresas miembros que han implantado protocolos de trabajo desde casa como una medida temporal durante la crisis de la COVID-19. Esta guía fue elaborada mediante un abordaje metodológico documental.

Dentro de los resultados se expone la significación de trabajar desde casa, la diferencia entre las diferentes modalidades del trabajo a distancia y el tema de las obligaciones de los empleadores y de los empleados. Se concluye que si bien pareciera una medida temporal la aplicada con respecto al trabajo en casa, no es menos cierto que pudiera ser un tipo de trabajo permanente por lo que se deben establecer lineamientos claros.

En cuarto lugar se tiene otro antecedente local de Mejías (2020) denominado El teletrabajo o trabajo a distancia para los trabajadores dependientes en Venezuela, que fue publicado en el boletín informativo del escritorio jurídico Mejías-Cabrera & Asociados con el objetivo principal de revisar lo concerniente al marco legal aplicable a este tipo de trabajo. El método utilizado para realizar este artículo fue la exégesis jurídica.

El autor de la investigación concluye afirmado que no existe regulación especial en Venezuela que ampare a los trabajadores a distancia, pero que no obstante ello se puede enmarcar legal y temporalmente a estos trabajadores en los artículos contenidos dentro del Capítulo III de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, que regula lo relativo con los trabajadores a domicilio. Quedando pendiente la determinación de la optimización y flexibilización de la jornada laboral, las actividades o asignaciones puntuales, delimitación de responsabilidades, la no

supervisión directa del patrono, la compensación por los gastos conexos, entre otros aspectos.

Finalmente, Carballo (2021) en su artículo denominado Régimen jurídico del teletrabajo forzoso. Venezuela: modelo minimalista e informal para la revista venezolana Cielo Laboral se propuso hacer una revisión de las condiciones que fueron impuestas a los trabajadores para cumplir con sus labores profesionales o encomendadas por los empleadores en el marco de la pandemia por Covid-19. Este autor abordó su investigación mediante una búsqueda de fuentes bibliográficas.

Ese trabajo le permitió llegar a concluir que el trabajo a distancia durante el período de pandemia fue impuesto y no se debió a una decisión voluntaria entre las partes involucradas (trabajadores y empleadores) y que con ocasión a ello fue necesario aplicar supletoriamente el régimen legal contenido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, a falta de una regulación especial.

2.2. Bases teóricas

Las bases teóricas de una investigación se tratan de la compilación, manifestación e interpretación de los conceptos primordiales, que guardan relación con el desarrollo de la investigación. En consecuencia a continuación se exponen diferentes nociones compiladas de tal manera que le dan soporte conceptual al trabajo que se presenta.

Noción del trabajo a distancia

El trabajo a distancia ha sido definido en el Estatuto de los Trabajadores de España en su artículo 13, numeral 1, como aquel que consiste en que la actividad de trabajo se efectúa de forma predominante en la residencia del trabajador u otro lugar seleccionado por el mismo. Es una modalidad alternativa a la ejecución de las labores

de manera presencial en el lugar habitual de la empresa privada o institución pública (Real Decreto Legislativo 2/2015).

De lo anterior se colige que el trabajador va a realizar sus labores desde el sitio escogido voluntariamente, que generalmente es el domicilio y esto implica que no está bajo la supervisión directa del empleador, pero sí se trata de un trabajo regular, en el que se debe cumplir con el horario laboral acordado. Es importante destacar que en el trabajo a distancia no necesariamente se utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Esta consideración sobre la tecnología es la que marca la diferencia fundamental con la figura del teletrabajo que es definida como aquella que se realiza a través de la utilización exclusiva o predominante de las TIC, desde el lugar que escoja el trabajador (Serrano, 2021). En este caso sí se encuentra bajo mayor supervisión y control del trabajador. Por su parte, el Sistema Costarricense de Información Jurídica (2015) entiende el teletrabajo de la siguiente manera concordando con la concepción anterior:

La prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos (p. 56).

Además, el Convenio Sobre el Trabajo a Domicilio (Convenio núm. 177, 1996) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que no puede entenderse como teletrabajo, la actividad remunerada que efectúe un trabajador de manera ocasional en su domicilio en vez de en la empresa o institución.

Las anteriores nociones son ampliamente aceptadas en la actualidad, sin embargo cada día la literatura en el área presenta desarrollo, sobre todo en cuanto a la

parte de la tecnología. Igualmente en los ordenamientos de la región latinoamericana que cuentan con avances legislativos en cuanto al trabajo a distancia y el teletrabajo se verifica que las concepciones son similares a las planteadas.

Características del trabajo a distancia

Es necesario indicar que la noción del trabajo a distancia se encuentra como otras dentro de la rama del derecho y debido a los cambios constantes en la sociedad, en permanente desarrollo y cambio, en consecuencia las características pueden variar. Sin embargo, como quiera que la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) ha formado parte de la construcción de esa noción del trabajo a distancia, esta ha encuadrado sus características como una modalidad de trabajo en la que se puede ver que:

- a) Es una actividad laboral que se realiza en un lugar diferente a las instalaciones del empleador.
- b) Es una actividad laboral bajo relación de dependencia aunque la supervisión del empleador no es directa.
- c) Es una actividad laboral en la cual por lo general el contacto con otros trabajadores es limitado o se realiza de forma remota.
- d) Es una actividad laboral en la que pueden estar incluidas las TIC aunque no es un requisito indispensable, ello va a depender del trabajo que se trate.

En este mismo orden de ideas, de la definición mencionada en el apartado anterior correspondiente al Estatuto de Trabajadores español, se desprenden otras características resaltantes que complementan las anteriores referidas por Sierra (2019) y que son necesarias de tener en cuenta para mejor comprensión de la noción del trabajo a distancia, las cuales son:

- a) Que se trata de una actividad preponderante, es decir que se excluyen aquellas que sean ocasionales.
- b) Que la actividad puede ser realizada en el domicilio del trabajador o en lugar que seleccione para tal fin el trabajador de manera voluntaria
- c) Que dentro de esta modalidad de trabajo puede existir alternabilidad con el trabajo presencial.

La autora señala que estas particularidades que se desglosan de la definición del señalado Estatuto de los Trabajadores español y el propio concepto legal estatuido no refleja primero que se haga uso de las TIC, segundo que no valora lo que significa “preponderante”, para hacer la exclusión de las tareas que se consideran ocasionales efectuadas mediante instrumentos tecnológicos, como pudiera ser atender una llamada telefónica, enviar un correo electrónico durante el trayecto al trabajo o fuera del horario del mismo (Sierra, 2019).

Ventajas y desventajas del trabajo a distancia

Al contar con una concepción del trabajo a distancia y sus particularidades, se hace necesario revisar las ventajas y desventajas que se pueden presentar en esta modalidad laboral, para los trabajadores y los empleadores, e igualmente se considera una breve referencia a las ventajas para la misma sociedad en general. Estas consideraciones fueron aportadas por Serrano (2021) en su investigación por lo que se analizan las mismas a continuación:

Ventajas de los trabajadores

En la modalidad del trabajo a distancia, los trabajadores cuentan con mayor autonomía para realizar la actividad laboral, pueden seleccionar la manera y el tiempo en que van a ejecutar el trabajo, lo que desencadena que haya menos momentos de

estrés. Aunado a eso, tal autonomía propicia que el trabajador esté más motivado, produciendo en la mayoría de los casos que se trabaje con mayor disfrute y tranquilidad.

En este mismo sentido, aquellos trabajadores bajo esta modalidad son capaces de desarrollar habilidades de multitarea, lo que aumenta el sentido de la responsabilidad y se tiene mayor control sobre las actividades laborales. Lo que se relaciona con la flexibilidad con la que cuentan, pues al ajustar tiempo y espacio, esto permite la adaptación de los horarios compensando cargas familiares con laborales e incluso esta flexibilidad abre la posibilidad de realizar varios trabajos.

Sumado a la motivación, hay mayor satisfacción en estos trabajadores al sentir que controlan y tener el poder de decisión y esto debido a que las evaluaciones que se les realizan son con base a sus resultados y no por asistencia al lugar de trabajo. Lo que favorece un aumento en la productividad del trabajador. Esta satisfacción también se origina debido al ahorro en diferentes aspectos como transporte, vestido, alimentación. Con el ahorro del transporte también se evitan las complicaciones que pueden presentarse de tiempo y distancia al lugar de trabajo.

Otra ventaja importante que se les presenta a los trabajadores es que pueden contar con mayores oportunidades de empleo al no tener limitaciones por cuenta del territorio, es decir, se pudiera trabajar para empresas fuera del país. Tampoco existen limitaciones para las personas que presentan condición de discapacidad porque es mucho más fácil acceder a un puesto de trabajo, sin imponer la carga al empleador de adoptar las medidas necesarias para adecuar el puesto de trabajo.

Finalmente, al trabajar a distancia y sin la interacción constante y permanente entre los trabajadores se reducen las posibilidades de conflicto, por lo que en general sumando las anteriores ventajas y esta última, esta modalidad ofrece la posibilidad de

tener una mayor calidad de vida, mejorando el desarrollo personal y profesional del trabajador.

Ventajas de los empleadores

Las ventajas en el caso de los empleadores se verifican primeramente en el ahorro de diferentes aspectos como en espacios de oficina, muebles, alquiler de instalaciones, electricidad, agua, impuestos, costos de producción, entre otros; esto repercute en beneficios económicos. Si se trata de empleadores privados los ahorros repercuten en sus finanzas, pero al estar frente a empleadores públicos, estas reservan inciden positivamente en el erario nacional, estatal o municipal.

Por medio del trabajo a distancia, los empleadores tienen la posibilidad de contratar y mantener una plantilla de trabajadores altamente cualificados, porque la oferta de trabajo bajo esta modalidad permite retener y contratar al mejor talento humano, porque se trata de trabajadores con alto compromiso de responsabilidad, que se encuentran motivados y satisfechos ya que son más autónomos y tienen la oportunidad de compaginar sus diferentes aspectos: familia, trabajo, estudios, recreación, entre otros. Este talento humano con tales características repercute en la calidad de los bienes y/o servicios ofertados.

Las mejores condiciones de trabajo como las descritas, causan que los índices de ausentismo en el trabajo disminuyan y también las bajas por causa de enfermedades o padecimientos. Se reducen los accidentes y enfermedades laborales, hay menos problemas de convivencia y socialización entre los trabajadores. Mejoran los plazos de entrega de los productos o servicios, lo que equivale a aumento de la productividad.

Desventajas para los trabajadores

Las mencionadas ventajas para los trabajadores anteriormente no quieren decir que no existan aspectos negativos en esta modalidad de trabajo que se pueden presentar. Se pueden presentar como desventajas en este caso para los trabajadores que utilizan esta modalidad de trabajo las que se mencionan a continuación basadas en el autor referido, Serrano (2021).

Esta modalidad de trabajo se plantea como independiente, pero si no es conducida correctamente puede representar resultados negativos para la consecución de los objetivos y metas de la organización lo que afecta el desarrollo del trabajador. Además, este trabajador se expone a convertirse en una persona sedentaria, repercutiendo en su salud, que se suma a que en algunas ocasiones esta modalidad significa horarios ilimitados y realizar trabajo fuera de los días correspondientes.

Este sedentarismo y la falta de límites en horarios y días pueden llegar a producir conflictos en el seno de la familia y causar en los trabajadores un sentimiento de aislamiento y soledad por la falta de contacto con otros compañeros de trabajo. Esto último también puede desencadenar que la persona no se sienta vinculada a su empresa y esto le causa inseguridad laboral, temores por no manejar los insumos tecnológicos que sean requeridos o los procedimientos para llevar a cabo la actividad laboral, que a la postre produzcan mayores dificultades para obtener ascensos, promociones, bonificaciones, etc.

Desventajas de los empleadores

Al igual que en el caso de los trabajadores, para los empleadores también se presentan desventajas producto de seleccionar esta modalidad para algunos de sus empleados porque se incrementan los costos que hay que invertir para adaptarse a esta

nueva organización del trabajo, debido a los problemas en el intercambio de información o datos, las demoras para tomar decisiones y dificultad para supervisar el trabajo que llevan a cabo los empleados de manera directa y permanente.

Igualmente, el hecho de que los trabajadores se encuentren diseminados geográficamente puede provocar que se pierda o no se cree el sentimiento de pertenencia con la organización, lo que trae problemas con la discreción en cuanto a los procedimientos e información de la organización. Esta diseminación también causa que sea más difícil motivar a los trabajadores

Ventajas para la sociedad

Ahora bien, no sólo las empresas públicas o privadas y los trabajadores se ven beneficiados pues la propia sociedad también puede verificar ventajas como la reducción en la contaminación que producen los vehículos, el ahorro energético, el aumento de la inclusión laboral, el aumento en la inclusión de grupos minoritarios y vulnerables, mejora en las relaciones familiares que se traducen en niños y adultos más sanos y con mayor bienestar, menores accidentes de tránsito y congestión, entre otras.

Concepto de las obligaciones de los empleadores

Las obligaciones de los empleadores u obligaciones laborales se traducen en aquellas actuaciones que la organización debe llevar a cabo, debido a que se tratan de una exigencia legal, es decir, están establecidas en una legislación y se traducen en bienestar para estos trabajadores porque se trata de remuneraciones justas, ambiente de trabajo adecuado, desarrollo social y familiar, pago oportuno, entre otras (Esguerra, 2007).

Por otra parte, Latapi (2011) refiere que estas obligaciones laborales, son todas las imposiciones de cualquier tipo, independientemente que revistan carácter

remunerado o no, en pro de los empleados de la organización. Estas obligaciones pueden ser a corto o a largo plazo, e incluso habrá las que mantengan vigencia posterior a que finalice la relación laboral.

De acuerdo al artículo 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo los empleadores tienen la obligación de llevar a cabo los ajustes necesarios para asegurar a los trabajadores que haya condiciones óptimas en cuanto a salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. En este mismo sentido debe proveer programas de recreación, utilización del tiempo libre y descanso. El empleador debe cumplir por tanto con los principios, derechos y garantías contenidas en la Constitución, las leyes de la República, las Convenciones Internacionales y Convenios Colectivos si los hubiere.

Medicina Laboral (2020) agrega a ello una serie de obligaciones que aunque no están expresamente contenidas en la ley, se sobre entiende que son imprescindibles para el desarrollo de las labores para las cuales fueron contratados o aceptados en la organización. Estas obligaciones están relacionadas con la organización de las actividades laborales de acuerdo a los avances de la tecnología; la consulta a los trabajadores, sindicatos y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que sean ejecutadas aquellas medidas que tengan que ver con cambios fundamentales en los procedimientos de trabajo que puedan tener una incidencia en los trabajadores; informar debidamente por escrito a los trabajadores acerca de los lineamientos de prevención aplicables si existen condiciones inseguras o insalubres, diseñar medidas para evitar el acoso sexual y aplicar políticas para su eliminación en el lugar de trabajo, entre otras.

2.3. Bases legales

La fundamentación legal o bases legales constituyen la normativa relacionada con la investigación. Es la sustentación jurídica del trabajo y puede estar integrada por

normas nacionales e internacionales que son aplicables directamente o por medio de interpretación de las mismas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) es la norma suprema del resto de la legislación patria, es decir, que se ubica en el primer nivel de preeminencia frente a otras leyes y textos legales. La aplicación de la Constitución Nacional desarrolla el primer fundamento legal de la investigación, al reflexionar acerca de las disposiciones constitucionales que consagran una protección para el trabajador, que amparen sus derechos, determinen sus deberes y les concedan las garantías suficientes para ejercer su derecho al trabajo, sin que ello signifique que se menoscabe su calidad de vida.

Para iniciar esta reflexión, se menciona como punto de partida y referente al artículo 87 de la Constitución Nacional, que se refiere a los Derechos Sociales y de las Familias, y en el cual se consagra que todo individuo tiene derecho a trabajar y que esto también su vez constituye un deber. Pero además este mismo artículo señala que los patronos o empleadores deben garantizar a todos sus trabajadores las condiciones en materia de seguridad, higiene y ambiente de trabajo acordes (condiciones laborales/obligaciones).

Lo anterior se refiere a que todas las personas tienen derecho a trabajar siempre que esa actividad tenga fines legales, ya que el trabajo además se considera un deber para el individuo mismo. La Constitución conjuntamente, también es clara cuando le confiere al empleador el deber de materializar a todos los trabajadores el ejercicio de sus labores, cumpliendo con un entorno en el cual se verifique el cumplimiento de las obligaciones.

En el caso de la seguridad social, esta misma Constitución en el artículo anterior al referido, es decir, en el 86 afirma que las personas tienen derecho a este tipo de seguridad por tratarse de un servicio público que no debe tener intereses monetarios, sino que debe cumplir la finalidad de garantizar la salud y asegurar la protección en casos 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 que amerite previsión social.

En este caso es el Estado quien tiene la obligación de materializar el cumplimiento de este derecho por medio de la creación de un sistema de seguridad social que responda a principios de integralidad, universalidad, financiamiento solidario, eficiencia, participación y contribuciones directas o indirectas. El empleador privado ante estas circunstancias, debe cumplir con los aportes correspondientes determinados por la ley.

Por su parte, el artículo 89 constitucional consagra la protección del trabajo y concede al individuo libertad para el ejercicio del mismo, con el objetivo de optimizar las condiciones con las que se ejecuta ese trabajo y entendiéndose que no se trata de una visión individual, sino colectiva.

Con base a lo que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, es importante relacionar las disposiciones constitucionales además con el derecho a la salud que se encuentra establecido en el artículo 84 de la Constitución Nacional. La salud es un derecho consagrado en el texto constitucional que debe ser entendido en su noción amplia, tal como la plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS), que la salud no es la ausencia de enfermedad, sino el acceso pleno y universal a la infraestructura e insumos que garantizan condiciones de vida saludables y el bienestar

general para la persona. De manera que el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador ayuda a materializar este derecho a la salud en su concepción integral.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Esta Ley estipula en su artículo 1, cuál es el objetivo fundamental de la misma, el cual es otorgar protección al trabajo como un hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores, como sujetos que crean riqueza y que participan en procesos educativos y de trabajo, con los cuales se logran los fines del Estado. Pero además, dentro del objetivo de esta Ley se encuentra el de regular aquellas circunstancias que se deriven del proceso de producción de bienes y servicios, brindando protección al trabajo porque se entiende que por medio del mismo se pueden “materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad” y con ello satisfacer las “necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo”.

De tal manera, que dentro de esa protección al trabajo se encuentra el cumplimiento de las obligaciones enumeradas en la legislación venezolana relacionadas con el ejercicio del derecho al trabajo. En este sentido, el artículo 43 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) afirma que los empleadores deben garantizar a sus trabajadores aquellas condiciones en materia de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y que además son responsables por los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales de los trabajadores.

Esta disposición legal se desprende de los principios constitucionales antes mencionados y se crea con el objetivo de asegurarles a los trabajadores el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, en tres materias que engloban sus derechos: seguridad, higiene y ambiente laboral y que están referidas a las siguientes obligaciones por mencionar algunas de las principales:

- a. Tener anuncios visibles sobre el horario de trabajo, previamente aprobado por el órgano competente, es decir la Inspectoría del Trabajo o en su defecto aquellos horarios que hayan sido concertados mediante acuerdos, debidamente suscritos por los representantes de los trabajadores.
- b. Respetar la jornada de trabajo.
- c. Respetar las horas de descanso diarias entre la jornada laboral.
- d. Respetar las horas permitidas legalmente de horas extra que se pueden trabajar por semana y por año, previo permiso del el órgano competente, es decir la Inspectoría del Trabajo.
- e. Pagar los días feriados trabajados, previo permiso del el órgano competente, es decir la Inspectoría del Trabajo.
- f. Pagar el salario mínimo establecido decretado por el Ejecutivo Nacional.
- g. Pagar debidamente las prestaciones sociales, bonificaciones y utilidades.
- h. Otorgar permisos pre y post natales.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Se conoce por sus siglas como LOPCYMAT y su objeto es establecer aquellas instituciones, normas y lineamientos que permitan responder frente a los trabajadores, por las condiciones de seguridad, salud y bienestar, que deben prevalecer dentro de un ambiente de trabajo adecuado y propicio, de manera que se pueda llevar a cabo el ejercicio de las facultades físicas y mentales, haciendo que el trabajo sea seguro y saludable, previendo accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; y en caso de que ocurran reparando integralmente el daño ocasionado, cumpliendo además con la promoción e incentivo de programas recreativos, utilización del tiempo libre y descanso.

Esta ley procura que se tomen en cuenta tanto los deberes de los empleadores, en cuanto a salud y el medio ambiente de trabajo. Por tanto, buscan cumplir lo consagrado en la Constitución Nacional y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Dentro de ella se enmarca la responsabilidad material y objetiva de los empleadores, por lo que la ley se traduce en una garantía de amparo para los trabajadores, afirmando las condiciones que deben prevalecer en el trabajo, independientemente de cómo este sea prestado, tal como se infiere del contenido del artículo 4:

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.

En este orden de ideas, los empleadores o patronos resultan sujetos a una responsabilidad específica en caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, incluyendo las que tengan lugar por causa de la conducta omisiva de las disposiciones legales por parte del empleador y de todas aquellas normas relacionadas con la protección de la seguridad, salud y bienestar en el trabajador; así como las condiciones ergonómicas que deben estar presentes en los espacios en que ejerzan su labor los trabajadores.

2.4. Definición de Términos

Aplicar: Utilizar una cosa o poner en práctica los procedimientos adecuados para conseguir un fin.

Distancia: Espacio, considerado desde una perspectiva lineal, entre una persona o cosa y otra.

Empleadores: es un autónomo o sociedad que hace un contrato de trabajo. El trabajador hace las funciones de su puesto de trabajo a cambio de una remuneración mínima legales.

Incorporación: Es la acción y efecto de incorporar o incorporarse. Este verbo, por su parte, refiere a unir o agregar algo a otra cosa para que se haga un todo; a reclinar el cuerpo que estaba echado; o a agregarse a otras personas para formar un cuerpo.

Obligaciones: Exigencia establecida por la moral, la ley o la autoridad.

Particularidades: Característica particular o propia de una persona, animal o cosa.

Trabajo: Acción o actividad de trabajar.

Trabajo a distancia: Aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Naturaleza Metodológica

La investigación es la actividad que se dirige a solucionar problemas. Su objetivo por tanto es hallar respuesta a preguntas mediante el empleo de un proceso científico. Arias (2006) señala que “la investigación científica es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes” (p. 74). En este contexto la naturaleza metodológica para esta investigación es la documental, que igualmente Arias (2006) explica como aquel:

Proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p. 115).

Las investigaciones documentales se ubican dentro del diseño bibliográfico, que Palella y Martins (2010) definen como aquel que:

Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. Cuando opta por este tipo de estudio, el investigador utiliza documentos; los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes (p. 89).

3.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de la investigación se corresponden al procedimiento o forma particular de obtener los datos o la información necesaria para dar respuesta a los

objetivos planteados. En consecuencia para este trabajo se utilizó específicamente la técnica del fichaje y la elaboración de resúmenes.

El fichaje consiste en registrar los datos que se van obteniendo de la revisión bibliográfica; mientras que la elaboración de resúmenes consiste en la técnica mediante la cual el investigador luego de una lectura detallada al documento, extrae las ideas más importantes y coherentes con el objeto de estudio de su trabajo.

3.3. Técnicas de Análisis de Resultados

El análisis de los resultados se hará mediante la sistematización de la información que sea obtenida aplicando las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En consecuencia serán utilizados, tomando en cuenta la naturaleza de esta investigación que es documental, el análisis de documentos y el análisis de contenido.

3.4. Validez y Confiabilidad

La validez y la confiabilidad de esta investigación vienen dadas por el tipo de fuentes de las cuales se extrae la información, por cuanto se utilizarán libros, artículos científicos y tesis de grado que utilizaron rigor metodológico para su realización. Igualmente las leyes que se consultan fueron sometidas a un proceso jurídico de elaboración y fueron dictadas por el órgano competente nacional o internacional. De todo ello resulta que la información es válida y confiable.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Resultados

Explicar la concepción del trabajo a distancia y sus particularidades

De la revisión efectuada a la literatura y a legislaciones de otros países, debido a que en Venezuela no existe una definición legal del trabajo a distancia, se puede afirmar que la concepción del trabajo a distancia y sus particularidades, hacen referencia a una modalidad, a un tipo de trabajo que es realizado fuera de las instalaciones de la organización. Es por tanto una manera de ordenar el trabajo o la actividad remunerada que se desempeña, pudiendo ser prestada desde el domicilio del trabajador o lugar que elija para tales fines. De hecho, pudiera realizar parte de la jornada en el domicilio y la restante en otro lugar, pero siempre diferente al lugar donde se encuentran las instalaciones del empleador.

Pero además se trata de un trabajo que tiene carácter regular o al menos así ha sido concebido y establecido por la legislación hasta el momento, ejemplo la española. Los trabajos a distancia que se realicen de manera ocasionan no serán considerados como que el trabajador ha pasado a trabajar bajo esta modalidad, sino actividades que por su naturaleza debieron ser realizadas a distancia, fuera del lugar de trabajo habitual, como sería responder a un correo electrónico.

Al hablar de trabajo a distancia se han presentado confusiones con el teletrabajo, que es entendido como una modalidad del trabajo a distancia en el cual se usa exclusivamente un instrumento electrónico para poder llevar a cabo la labor que le es encomendada a ese trabajador. Se entiende por tanto que cuando se está frente al trabajo a distancia netamente, no necesariamente está implicada una TIC, pero tampoco está

exento su uso que normalmente es requerido para reportar al empleador los avances del trabajo.

En esta modalidad a distancia la flexibilidad es una de las particularidades que mayor fuerza cobra toda vez que el trabajador tiene la oportunidad de ajustar su tiempo y espacio para cumplir con lo solicitado. Si bien es una actividad remunerada que se lleva a cabo sin la vigilancia directa del empleador, ello no quiere decir que no existan objetivos, metas e indicadores de evaluación del desempeño.

Ahora bien es necesario tener claro que hasta el momento la concepción que se ha dado es que la actividad que se lleva a cabo debe ser efectuada bajo una relación de dependencia para una organización y no para un particular que requiera los servicios de una persona para que sean realizados a domicilio.

En la jurisprudencia española por ejemplo, la jurisprudencia de los tribunales ha dejado sentado el criterio que uno de los requisitos que debe existir en el trabajo a distancia es la dotación de insumos (materia prima, materiales, herramientas, pagos, etc.), para que el trabajador pueda realizar las labores asignadas.

Finalmente también forma parte de la concepción de este tipo de trabajo la voluntariedad, pues tanto el empleador como la organización deben manifestar su acuerdo (preferiblemente por escrito que el trabajo será llevado a cabo a distancia. En los casos de aquellas organizaciones que cuenten con sindicatos, los acuerdos establecidos para esta modalidad deben ser discutidos en el seno de dicha agrupación que debe velar por los derechos de los trabajadores.

Para ilustrar mejor todo lo anteriormente mencionado se elabora a continuación un gráfico ilustrativo del trabajo a distancia que contiene concepto, requisitos y particularidades de esta noción, sin dejar de tener en cuenta que como se trata de una

modalidad de reciente data es posible que evolucione y se desarrolle con mayor profundidad su noción, siendo agregados otros elementos y otras características.

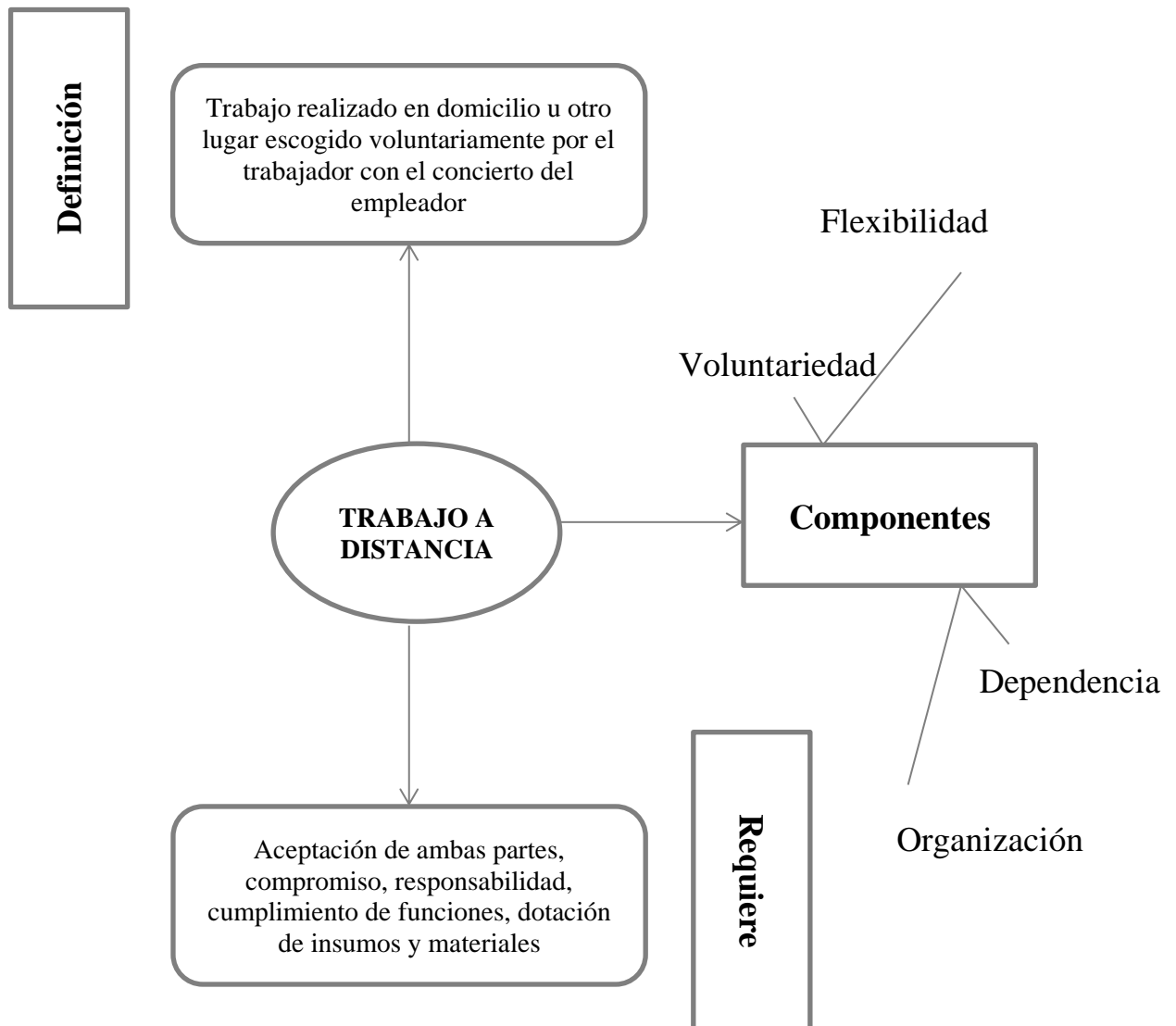


Figura 1. Concepción general del trabajo a distancia

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación

Revisar cuáles de las obligaciones establecidas en la ley referente a los empleadores son aplicables en el trabajo a distancia.

En Venezuela, tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012 y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

(LOPCYMAT) de 2005 establecen las obligaciones que tienen los empleadores frente a sus trabajadores.

Sin embargo, frente a la modalidad del trabajo a distancia en la cual el empleador no se encuentra físicamente dentro de la organización hay obligaciones que no aplican al lugar en el cual desempeña su labor la persona que funge como trabajadora. Por tanto, al analizar los deberes contenidos en tales legislaciones que recogen las obligaciones convencionales de los instrumentos internacionales suscritos por la República se pudo verificar que las obligaciones establecidas en la ley referente a los empleadores son aplicables en el trabajo a distancia son las siguientes:

1. Para la empresa privada o pública efectuar un contrato de trabajo en el cual se estipulen los acuerdos y demás disposiciones que envuelven la relación de trabajo. Para la empresa pública en el caso de concursos de oposición o cargos de dirección y libre, nombramiento y remoción el manual de cargos u otro documento similar, debe establecer tales lineamientos.
2. Cumplir con las horas de trabajo, días feriados y días festivos que establece la legislación.
3. Inscribir o afiliarse al trabajador en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y cotizar lo correspondiente ante el Sistema de Seguridad Social, por enfermedad o accidente ocupacional. En este mismo sentido debe retener el ahorro obligatorio de cada trabajador al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV).
4. Cumplir con las obligaciones convenidas en las convenciones colectivas que sean aplicables.
5. En caso de suspensión laboral, computar a la antigüedad ese tiempo a favor del trabajador.

6. No puede despedir, trasladar, ni desmejorar las condiciones laborales sin que medie una justificación que sea certificada por la autoridad competente a aquellos trabajadores amparados por la inamovilidad laboral.
7. En casos de despidos injustificados debe cumplir con la indemnización que corresponde.
8. Pagar las utilidades que corresponde y el beneficio de alimentación establecido en la ley.
9. Cumplir con la prestación de antigüedad.
10. Conceder vacaciones, permisos por maternidad, baja por enfermedad.
11. A tenor de lo establecido en la LOPCYMAT debe crear condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. Como quiera que el trabajo es realizado desde otro lugar el empleador debe asegurarse que tal espacio cuenta con condiciones óptimas de iluminación, mobiliario, seguridad, ventilación, acceso a internet si es necesario, materiales requeridos e insumos tecnológicos si aplica.
12. Igualmente con base a esa ley debe mantener los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo.

Verificar si existen obligaciones aplicables en el trabajo a distancia que deberían ser incorporadas a la legislación venezolana.

La legislación venezolana no hace referencia directa al trabajo a distancia ni las obligaciones que debe cumplir para con sus trabajadores, pero las mismas son analizadas mediante el principio de progresividad de los derechos que implica que los mismos deben ser interpretados en positivo y siempre a favor de los trabajadores, lo que quiere decir, que siempre se tomará la decisión que más favorezca a los mismos y no signifique un menoscabo de alguno de sus derechos.

Sin embargo, es importante que la legislación en Venezuela sea reformada para adecuarse a los nuevos cambios sociales ya que desde la aparición de la pandemia por COVID-19 el trabajo a distancia fue requerido para poder cumplir con ciertas labores sin la necesidad de trasladarse a las oficinas y centros de trabajo. Esto produjo como consecuencia, que muchos empleadores se dieran cuenta de las ventajas que representa esta modalidad y han continuado organizando su trabajo de esta manera, lo que hace ineludible que la ley se adecue a las nuevas realidades.

En este sentido, es fundamental incluir la obligación expresa de que sean entregados los equipos de trabajo, materias primas necesarias y en general cualquier insumo que se necesite para que sea llevadas a cabo las labores en las condiciones que exige el empleador. Por ejemplo, si al trabajador le exigido tener conectividad a internet porque así lo requiere la organización, debe concebirse el pago de este servicio y que ello corra por cuenta del empleador y no vaya en detrimento del salario del trabajador. Al igual que si se requiere que su trabajo sea realizado desde un escritorio, la LOPCYMAT establece que se debe cuidar la ergonomía, lo que equivaldría a que habría que dotar a ese trabajador de una silla adecuada para su trabajo.

Pero esto, también implica deberes para los trabajadores más allá de cumplir con sus labores, puesto que sería el custodio de esos bienes que son de la empresa y que al finalizar la realización laboral debe devolver en el mismo estado en que le fueron otorgados, salvo el desgaste que el tiempo y el uso adecuado produce en ellos.

De igual manera es necesaria la incorporación expresa que el empleador debe respetar los horarios de trabajo y días de descanso, toda vez que en el trabajo a distancia en muchas ocasiones, el empleador no suele tener limitaciones para solicitar las actividades que le fueron requeridas al trabajador y aunque estas disposiciones ya

existen para el trabajo en el lugar de empleo, hay que reforzar este aspecto para esta modalidad.

También hay que determinar los requisitos y elementos que deben estar presentes en la contratación para esta modalidad de trabajo, como por ejemplo que se trata de un acto voluntario entre las partes y no una imposición de alguna de las dos, cómo se espera que se ejecute y entregue el trabajo, cómo serán las modalidades de rendición del trabajo, métodos de evaluación, procedimientos para el ascenso, etc.

4.2. Conclusiones

El trabajo a distancia es una modalidad que llegó para permanecer no sólo en Venezuela sino en el mundo pues a raíz de su proliferación luego del Coronavirus, tanto los empleadores, como los trabajadores verificaron que las ventajas sobre pasaban las desventajas, no sólo para ellos sino para la sociedad en sí misma.

No obstante, luego de analizar los resultados es posible concluir que existe una necesidad de verificar a profundidad los extremos de la concepción del trabajo a distancia para diferenciarla de otras modalidades de empleo y queden plenamente establecidas las particularidades. Además debe quedar claro que independientemente de cómo se lleve a cabo el trabajo las obligaciones del empleador deben ser cumplidas a cabalidad pues se trata del cumplimiento de extremos que satisfacen el bienestar de los trabajadores y observan las leyes nacionales e internacionales que establecen los derechos de los trabajadores que son deberes de obligatoria obediencia.

Pero, si bien es cierto que las obligaciones de los empleadores para con sus trabajadores a distancia ya están establecidas, no es menos cierto que el derecho debe establecerse de manera escrita para aumentar la garantía de su respeto, reconocimiento y observancia, razón por la cual se verificaron que sí existen obligaciones aplicables en el

trabajo a distancia que deberían ser incorporadas a la legislación venezolana mediante las reformas correspondientes aplicando los procedimientos constitucionales para ello.

4.3. Recomendaciones

La primera recomendación va orientada al Poder Legislativo Nacional que debe reformar las leyes en materia del trabajo para que las consideraciones al respecto queden plenamente establecidas y no sea necesario recurrir al Poder Judicial para interpretaciones sobre el alcance de los derechos contenidos en la legislación.

La segunda recomendación se dirige al Poder Judicial que hasta tanto no exista legislación debe pronunciarse y sentar criterios jurisprudenciales en la materia como lo han hecho otros países y como lo ha efectuado sobre otros puntos atinentes a los derechos de los trabajadores.

La tercera recomendación es un llamado al Ministerio con competencia en el Trabajo para que realice consultas y encuentros en las que participen los trabajadores, empleadores, organizaciones especializadas, sindicatos y la sociedad en general para poder llevar a cabo reformar integrales a la legislación teniendo como norte regular cabalmente el trabajo a distancia.

La cuarta recomendación es hacia el Poder Ejecutivo, para que como quiera que dirige las relaciones internacionales, concrete asesorías con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), igualmente con el objetivo que los cambios a establecerse en la ley reúnan los parámetros suficientes y no queden vacíos legales.

Finalmente una quinta y última recomendación tiene que ver con un llamado a las universidades del país para que lleven a cabo investigaciones, propicien encuentros académicos y actualicen sus pensum de estudios considerando la existencia de nuevas

modalidades de trabajo y se abra el debate necesario en el que participen los estudiosos de la disciplina del Derecho Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta edición. Editorial Episteme. Caracas.

Asamblea Nacional (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Asamblea Nacional (2002). Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.600 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Asesorías de Proyectos (2020). ¿Qué es un Marco Referencial? Recuperado de: <https://crasesoresproyectos.com/que-es-un-marco-referencial/>

Blanch, J.; Espuny, M.; Gala, C.; y Martin, A. (2003). Teoría de las relaciones laborales: Desafíos. España. Editorial UOC.

Baker Mckenzie (2020). Guía rápida para Empleadores en América Latina. Recuperado de: https://insightplus.bakermckenzie.com/bm/attachment_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJsWJiCH2WAWHb%2FPDBPVvgqN0z3DC9371&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQbuwypnpZjc4%3D&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk8OIuOIH1c%2BY4beLEAeCmFw1aEBZpw%3D&fromContentView=1

Boletín Oficial del Estado (BOE, 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Carballo, A. (2021). Régimen jurídico del teletrabajo forzoso. Venezuela: modelo minimalista e informal. Caracas: Revista venezolana Cielo Laboral.

Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. España. Editorial Tébar.

Esguerra, R. (2007). Obligaciones o responsabilidad social. Recuperado de: <https://www.semana.com/obligacion-o-responsabilidad-social/51027/>

Latapi, M. (2011). Obligaciones laborales. Recuperado de: <http://mcontable.blogspot.com>

Martín, S. Lafuente, V. (2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. Investigación Bibliotecológica, 31(71), 151-180.

Martínez, J. (1993). Diccionario de bibliología y ciencias afines. Fundación Germán Sánchez Ruipérez.

Medicina Laboral (2020). Deberes de los empleadores. Recuperado de: https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/derechos_deberes_empleadores.html

Mejías, A. (2020). El teletrabajo o trabajo a distancia para los trabajadores dependientes en Venezuela. Caracas: Mejías-Cabrera & Asociados.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020). Informe sobre el teletrabajo/trabajo no presencial. Recuperado de: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/07/INFORME-SOBRE-EL-TELETRABAJO-TRABAJO-NO-PRESENCIAL.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996). Convenio Sobre el Trabajo a Domicilio (Convenio núm. 177). Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

Parella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.

Serrano, S. (2021). El trabajo a distancia y el teletrabajo (trabajo de fin de grado). Universidad Jaume I. Valencia, España.

Sierra, E. El trabajo a distancia y el teletrabajo. Revista Fiscal y Laboral. 44-49.

Vargas, S. (2014). Condiciones laborales de los trabajadores del sector maderero, en la ciudad de Maracaibo del estado Zulia. Maracaibo: Revista URBE.

Anexo

Modelo de contrato de trabajo a distancia de Chile

CONTRATO DE TELETRABAJO

En _____, a _____, entre _____, cédula nacional de identidad número _____, con domicilio en _____, en adelante la "**PARTE EMPLEADORA**"; y _____, cédula nacional de identidad número _____ de nacionalidad chilena, nacido(a) el _____ de estado civil soltero(a), con domicilio en _____, en adelante, la "**PARTE TRABAJADORA**".

Las personas que corresponden a la Empleadora y a la Trabajadora, en adelante, podrán ser denominadas, individualmente, "**La Parte**" y, en conjunto, "**Las Partes**", reconociéndose mutuamente capacidad legal suficiente para contratar y obligarse en representación que actúan, y siendo responsables de la veracidad de sus manifestaciones, han convenido el siguiente contrato de teletrabajo :

1.- OBJETO

Por medio del presente instrumento las Partes acuerdan celebrar un contrato de trabajo, en virtud del cual la PARTE EMPLEADORA contrata a _____, quien acepta y se compromete a realizar el trabajo de _____ o cualquier otra labor afín que le encomiende la PARTE EMPLEADORA o las personas que ésta designe, así como todas las actividades de colaboración complementarias a su trabajo asignado.

Las funciones principales que prestará la PARTE TRABAJADORA son:

Los servicios que preste la PARTE TRABAJADORA se harán bajo la modalidad de teletrabajo, la cual se adopta de manera total, por lo que todos los servicios serán ejecutados en esta modalidad.

2.- DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El presente contrato de trabajo tendrá una vigencia indefinida. Las Partes pueden ponerle término de común acuerdo; o solo una de ellas en la forma, las condiciones y causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

3.- DURACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

La modalidad de teletrabajo se mantendrá vigente mientras dure el presente contrato, sin perjuicio de que, de manera anticipada, las Partes, de común acuerdo, decidan que la totalidad de los servicios que preste la PARTE TRABAJADORA, los realice de manera presencial.

4.- REMUNERACIÓN

La PARTE EMPLEADORA se compromete a remunerar los servicios de la PARTE TRABAJADORA con un sueldo mensual de \$_____- (_____), por mes calendario, que será liquidado y pagado en períodos vencidos y en forma proporcional a los días pagados, de la siguiente manera: _____, dentro del siguiente período de pago: _____. La PARTE EMPLEADORA se compromete a otorgar recibo de pago en cada período.

Adicionalmente, se pagará una gratificación bruta anual a _____, la cual será pagada una vez al año, en la cantidad equivalente a prorrodeo del 30% de la utilidad líquida entre todos los trabajadores y en proporción a la remuneración percibida.

La PARTE EMPLEADORA se compromete a otorgar o suministrar a la PARTE TRABAJADORA los siguientes beneficios:

Las Partes avalúan estos beneficios en la suma de \$_____- (_____), que serán pagados junto con la remuneración.

5.- JORNADA DE TRABAJO

La PARTE TRABAJADORA se sujetará a una jornada de trabajo de _____ horas a la semana, la cual se distribuirá de la siguiente manera:

Días:

Horario:

La jornada máxima de trabajo semanal no podrá exceder de las 45 horas semanales, las cuales deben estar distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días y donde la jornada de trabajo diaria no puede exceder de 10 horas por día.

La jornada será interrumpida por un descanso de _____ minutos, destinados a colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria

La PARTE EMPLEADORA, de conformidad con la ley y de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de la Empresa, podrá alterar el horario de inicio y término de la jornada diaria de trabajo.

Cuando por necesidades de funcionamiento de la empresa sea necesario pactar trabajo en tiempo extraordinario, la PARTE TRABAJADORA que lo acuerde desde luego se obligará a cumplir el horario que al efecto determine la PARTE EMPLEADORA, dentro de los límites legales. Dicho acuerdo constará por escrito y se firmará por ambas Partes, previamente a la realización del trabajo.

A falta de acuerdo, quedará prohibido expresamente a la PARTE TRABAJADORA laborar sobretiempo, salvo en los casos a que se refiere el párrafo precedente.

El tiempo extraordinario trabajado de acuerdo a las estipulaciones precedentes, se remunerará con el recargo legal correspondiente y se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración del respectivo período.

6.- LUGAR DONDE SE PRESTARÁN LOS SERVICIOS

La PARTE TRABAJADORA prestará sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo en su domicilio, ubicado en _____.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, la PARTE TRABAJADORA siempre podrá acceder a las instalaciones que mantenga la PARTE EMPLEADORA y, en cualquier caso, esta última deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo de la PARTE EMPLEADORA los gastos de traslado de la PARTE TRABAJADORA.

7.- MECANISMOS DE SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Los servicios que deba prestar la PARTE TRABAJADORA bajo la modalidad de teletrabajo serán supervisados y/o controlados por la PARTE EMPLEADORA por medio de los siguientes mecanismos:

8.- EQUIPOS Y COSTOS DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Los equipos, las herramientas y los materiales para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por la PARTE EMPLEADORA a la PARTE TRABAJADORA. Esta última no podrá ser obligada a utilizar elementos de su propiedad.

La PARTE EMPLEADORA proporcionará, instalará y mantendrá el equipo de trabajo que a continuación se indica en calidad de préstamo, el cual es indispensable para el correcto desempeño de las funciones del puesto de trabajo de la PARTE TRABAJADORA, y facilitará un apoyo técnico y servicio adecuado del mismo a través de la línea de asistencia técnica que ponga a disposición para tales efectos la PARTE EMPLEADORA.

El equipo de trabajo que se entrega a la PARTE EMPLEADORA está conformado por:

La PARTE TRABAJADORA se compromete a hacer un uso adecuado del
