



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

**EFFECTOS JURÍDICOS DEL TELETRABAJO POST PANDEMIA DEL
COVID-19 ANTE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

Alumno(a):

Rodríguez Yorman C.I V-18.175.049

Silva Mario C.I V-20.081.282

Tutor académico:

Abg. Olga Matos

San Diego, septiembre 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: Efectos Jurídicos Del Teletrabajo Post Pandemia Del Covid-19 Ante Las Plataformas Digitales

Realizado por (el) (la) Br: Mario Silva

C.I. N° 20081282 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 pts*

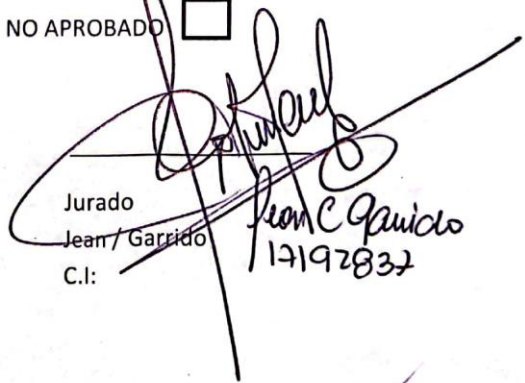
APROBADO

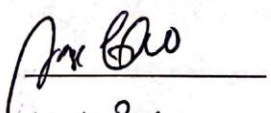
NO APROBADO


Tutor Académico

Matos / Olga:
C.I: 8470308

El Jurado


Jurado
Jean / Garrido
C.I: *17192832*


Jurado Por:
Javier / Giordanelli
C.I: *7024940*

Fecha: *10-10-20*




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

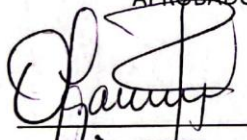
El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: Efectos Jurídicos Del Teletrabajo Post Pandemia Del Covid-19 Ante Las Plataformas Digitales

Realizado por (el) (la) Br: Yorman Rodriguez

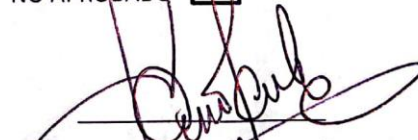
C.I. N° 18175049 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *veinte pts*

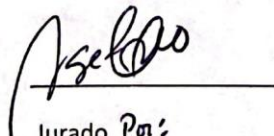
APROBADO

NO APROBADO


Tutor Académico
Matos / Olga:
C.I.: 8470308

El Jurado


Jurado
Jean / Garrido
C.I.: *1192837*


Jurado Pa:
Javier / Giordanelli
C.I.: *7024970*



Fecha: *10-10-22*

RECONOCIMIENTO

A nuestras familias, especialmente esposas e hijos, por ser nuestro motor para ser mejores cada día y apoyarnos en cada uno de los proyectos que emprendemos,

A nuestra Tutora, la abogada Olga Matos, por brindarnos su más grande apoyo sustentado en sabiduría, paciencia y amor por el derecho,

A nuestra compañera Alexka Medina, por darnos aliento en cada paso del camino,

A nuestra Universidad José Antonio Páez, por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales con excelencia y valores desde el primer día,

A cada uno de ellos ¡Gracias!

DEDICATORIA

A nuestras familias, por ser nuestro soporte y motivación para seguir adelante

Índice de contenido

ACTA DE APROBACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
RECONOCIMIENTO	iii
DEDICATORIA	v
RESUMEN INFORMATIVO	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I	12
El Problema.....	12
Planteamiento del problema	12
Formulación del problema.....	15
Objetivos de la investigación	15
Objetivo General.	15
Objetivos Específicos.....	16
Justificación de la investigación	16
Alcance.....	17
Limitaciones	17
CAPÍTULO II.....	18
Marco Referencial	18
Antecedentes de la investigación	18
Fundamentación teórica	23
Origen del Teletrabajo	24
Modalidad del teletrabajo.....	27
Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	28
Derecho comparado.....	28
Colombia	29
España	30
Tipos de Teletrabajo en Venezuela	31
Beneficios del Teletrabajo.....	33
Para las empresas	33
Para los teletrabajadores	34
Para la sociedad	34
Desventajas del Teletrabajo.....	34
Para las empresas	34

Para el teletrabajador	35
Para la sociedad	35
Bases Normativas.....	35
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	36
Decreto N° 8.932/2012 "Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras"	38
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	39
Definición de Términos	41
CAPÍTULO III	45
Marco Metodológico.....	45
Nivel y Modalidad de la Investigación.....	45
Diseño y método de investigación.....	46
Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Información	47
Fases de la investigación.	49
Fuentes del conocimiento jurídico.....	50
Textos Normativos.....	50
Textos doctrinarios.....	50
CAPÍTULO IV.....	51
Resultados, Conclusiones Y Recomendaciones.....	51
Resultados	51
Recomendaciones.....	55
Referencias Bibliográficas	57

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

CUADRO NRO. 1.....	52
--------------------	----



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

EFFECTOS JURÍDICOS DEL TELETRABAJO POST PANDEMIA DEL COVID-19 ANTE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Autores: Rodríguez Yorman

Silva Mario

Tutora: Abg. Olga Matos

Fecha: septiembre 2022

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación se orienta, a través de un diseño descriptivo-documental, a evaluar el teletrabajo, fenómeno con un auge creciente comprendido como aquella modalidad de trabajo enmarcada en el trabajo a distancia con el uso de recursos telemáticos, desde una perspectiva de atención a los efectos jurídicos que, para las partes de la relación laboral, patrono y trabajador, este supone, de ahí que el estudio en cuestión haga uso de la hermenéutica jurídica a los fines de examinar exhaustivamente normativas como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en conjunto con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y haciendo uso de la comparación con ordenamientos jurídicos extranjeros tales como el de España y Venezuela, permitiendo concluir que la modalidad de trabajo a distancia cuenta con importantes beneficios tales como la disipación de barreras geográficas y temporales, así como la dinamización de las actividades de trabajo, sin embargo, a falta de regulación jurídica en Venezuela, los riesgos en materia de contratación y responsabilidad por horarios, accidentes de trabajo y demás caracteres de la relación laboral se encuentran en un vacío jurídico, por lo que se insta a los entes legislativos del país a hacer frente a la necesidad que se presenta, así como se insta a la comunidad de investigación a continuar en el estudio de la problemática.

Descriptor: Teletrabajo, normativa, patrono, trabajador, trabajo remoto.

Línea de investigación: Derecho social y humano.

Introducción

El mundo, tal y como se le conoce en la actualidad, ha afrontado una serie de cambios provenientes de la evolución de la humanidad y el surgimiento de recursos tecnológicos que mejoran la calidad de vida de las personas a través de la optimización de los procesos, surgiendo nuevas maneras de ejecutar cada una de las acciones que contemplan la cotidianidad de la sociedad, integrándose fenómenos como la interconexión, la globalización y las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

Partiendo de los elementos previamente establecidos, estos se han conjugado incorporándose no solo en el accionar diario de las personas, sino que también se ven inmersos en los entornos laborales donde la dinámica organizacional, de gestión de recursos y condiciones de trabajo evoluciona constantemente, surgiendo movimientos tales como el trabajo remoto o a distancia, también conocido como teletrabajo.

De hecho, Aguinaga Jesús (2019), señala que *“la progresiva y estandarizada implantación en las empresas de las tecnologías basadas en la microelectrónica, la informática, las telecomunicaciones y la optométrica ha supuesto un cambio sustancial en los modelos de trabajo y producción, puesto que ha rediseñado la propia morfología de las organizaciones empresariales y ha provocado una renovación del proceso productivo”*. Al tenor de estas consideraciones, si se analiza desde una perspectiva práctica, el teletrabajo se ha incorporado progresivamente en el ámbito laboral en el mundo, a través de sutiles vestigios en el área administrativa de las organizaciones, viéndose en un auge sin precedentes a través del surgimiento de uno de los escenarios más desastrosos en las últimas décadas como lo es el COVID-19.

La pandemia por COVID-19 además de todas las consecuencias psicológicas, económicas y sociales que trajo consigo, también generó un conjunto de restricciones gubernamentales en el área del trabajo, afectando a patronos y trabajadores en función del cierre temporal de sus actividades y derivando a su vez, en la necesidad de reinención se hizo necesario ampliar los horizontes organizacionales e incluir modalidades de trabajo a distancia que inclusive hoy en día se mantienen pese a la flexibilización de las restricciones previamente establecidas.

A tal efecto, se constituye el presente trabajo de investigación, que además de fungir como requisito fundamental a los fines de la obtención del título de abogados de la República, busca sentar un precedente en el análisis de la figura del teletrabajo y cómo esta es incorporada a los entornos laborales actuales en conjunto con las normas jurídicas vigentes aplicables.

Finalmente, el estudio se disgrega en cuatro capítulos, siendo estos:

Capítulo I, donde se establece el planteamiento del problema, objetivos, justificación, alcances y limitaciones de la investigación.

Capítulo II, contentivo de las bases teóricas y legales que sustentan el estudio.

Capítulo III, que explica el abordaje metodológico de la investigación.

Capítulo IV, donde se señalan los resultados, conclusiones y recomendaciones que surgen a partir de la investigación.

CAPÍTULO I

El Problema

Planteamiento del problema

El trabajo ha existido como necesidad desde el inicio de la existencia del hombre, variando en su formación social y humana a raíz de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos conforme la historia se construye en el mundo. A este respecto, los ordenamientos jurídicos en el ámbito internacional se han encontrado en la constante búsqueda de adopción de una regulación que permita llevar a cabo una relación laboral en los términos de justicia, paz y armonía de conformidad con los derechos y deberes que a las partes corresponden.

A este respecto, tras la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) el Estado se ha visto en la obligación de emitir políticas que garanticen y aseguren el derecho al trabajo como hecho social de importante trascendencia en el progreso de la nación, permitiendo así que el trabajador goce de bienestar, figura que se vincula estrechamente al grado de tranquilidad que le otorga el Estado a los ciudadanos a través de diferentes institucionalidades, ello sin menoscabar por su puesto los intereses del patrono y de la organización en función de la justicia que se persigue al tenor del equilibrio entre las partes.

Como se adelantó previamente, se consagra al trabajo como hecho social enmarcando un conjunto de acciones cuya finalidad abarca la exteriorización de las capacidades físicas e intelectuales de una persona y la satisfacción de una necesidad individual que trasciende los propósitos personales hasta convertirlos en un interés colectivo.

A este respecto, Perdomo y Uzcátegui (2022), señalan que se han aplicado grandes variaciones a lo largo de los años en cuanto a las dinámicas globales que pueden ser aprovechadas en materia laboral tomando en cuenta al trabajo como aquella actividad susceptible de valoración económica por la cantidad de horas que son dedicadas a la búsqueda de producción, la venta y el funcionamiento de servicios en el marco de una relación patrono-trabajador regulada por el ordenamiento jurídico de cada país.

En la legislación venezolana, al ser el trabajo un fenómeno económico también adquiere un valor social, de esta forma nos referimos a el trabajo como un hecho social que es regulado en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Estado garantiza y salvaguarda el derecho del trabajo, tomando en cuenta una serie de parámetros para ofrecerle a los trabajadores un empleo digno.

Bajo este contexto y trayendo nuevamente a colación los cambios a los que continuamente se ven expuestos los patronos, trabajadores y el mercado laboral en general, se presenta el teletrabajo, cuyo origen se sitúa a mediados de los años 70, tras una crisis petrolera en Estado Unidos, lo que implica reconocer que esta modalidad de trabajo no es nueva sino que ha tenido un aumento sostenido a partir del surgimiento de medios telemáticos y recursos de conexión remota que han favorecido la implementación del trabajo remoto como se conoce en la actualidad partiendo de sus elementos favorecedores para las organizaciones como por ejemplo, el ahorro en gastos operativos así como la posibilidad de contratar personal extranjero.

Sin embargo, es válido reconocer que el teletrabajo ha tenido un auge sin precedentes a partir del año 2020 en consonancia con la situación excepcional que generó la pandemia por COVID-19, contexto en el que se le impidió a muchos trabajadores el acudir a las oficinas, obligando a patronos y empresas a reinventarse y

desarrollar modalidades auxiliares para cumplir con las actividades regulares, razón por la que el trabajo remoto pasó de ser una alternativa a una necesidad.

En este sentido, los nuevos mecanismos incorporados para la implementación del teletrabajo en las organizaciones se convirtieron en muchos casos en una solución a largo plazo, razón por la que empresas a nivel mundial que anteriormente solo desempeñaban funciones de índole presencial, en la actualidad cerraron sus oficinas, o bien combinan la presencialidad con el ámbito remoto.

La situación descrita deviene del contexto de análisis del teletrabajo, puesto que genera un conjunto de beneficios tanto para el teletrabajador como para el contratante, así como para el medioambiente y la sociedad. A tal efecto, se indica que teletrabajar supone un acondicionamiento técnico, mental y social al que no hemos tenido tiempo de prepararnos por la relatada situación de pandemia por COVID-19, pero muchas son las señales que esta modalidad de trabajo llegó para quedarse, por tanto, cada vez se hace necesario conocer más sobre cómo se están llevando a cabo estos “acondicionamientos o adecuaciones” que están realizando hombres y mujeres para convertirse en teletrabajadores desde sus espacios de confinamiento, durante la pandemia para llegar a convertirse en su lugar cotidiano en la postpandemia.

Tomando en cuenta lo planteado, es conveniente destacar que algunos especialistas han considerado que este tipo de prestación de servicio demuestra la debilidad que el trabajo subordinado sea susceptible de ambigüedad, fraude o irregularidades relacionadas con la seguridad y salud social, el derecho a sindicatos, negociación a condiciones laborales, entre otros, por lo que tal modalidad la han estado ubicando en una zona gris.

Esa zona gris, elemento central del presente trabajo de investigación, comprende que, a raíz del contexto descrito, han surgido infinidad de empleos que utilizan como base el teletrabajo. Uno de los casos más importantes dada la realidad que se evidencia en Venezuela, es el referido a los “delivery” o entregas a domicilio, sumándose a su vez aquellos servicios de taxis anclados a empresas que ofertan sus servicios a través de aplicaciones móviles que a su vez fungen como contacto entre trabajador y patrono.

Este tipo de empleos representa cada vez más vacíos jurídicos a nivel de la norma vigente en Venezuela, en virtud de que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no se encuentra adaptada a las necesidades de contratación, seguridad, obligaciones patronales, entrenamiento, horario, carácter de la relación, deberes y derechos del trabajador y patrono, así como el resto de especificaciones contenidas en la normativa aplicable y que se orientan a perseguir el equilibrio entre las partes con miras a proteger el hecho social del trabajo en el contexto del teletrabajo, especialmente a partir de todas las necesidades que surgen en virtud del auge del trabajo a distancia en el contexto postpandemia.

Formulación del problema

Sobre la base de lo antes expuesto se pretende con el presente trabajo de efectos jurídicos del teletrabajo post pandemia del COVID-19 ante las plataformas digitales una modalidad dentro de la relación laboral en Venezuela, por lo que, se plantea como interrogante: ¿Cuáles son los efectos Jurídicos del teletrabajo como modalidad dentro de la normativa laboral venezolana?

Objetivos de la investigación

Objetivo General.

Analizar los efectos jurídicos del teletrabajo en el contexto posterior a la pandemia por COVID-19.

Objetivos Específicos.

- a) Identificar el fundamento jurídico aplicable dentro de la modalidad del teletrabajo en la legislación venezolana.
- b) Estudiar los cambios surgidos posterior a la pandemia por COVID-19 en el ámbito laboral.
- c) Determinar los riesgos y beneficios del teletrabajo mediante plataformas digitales para trabajadores y patronos.

Justificación de la investigación

La presente investigación, representa un aporte al área del estudio de las telemáticas como factor de desarrollo integral y su convergencia dentro de las relaciones humanas y sociales del país. Esta apoya estudios necesarios tanto en sector de los medios digitales bajo un ambiente de teletrabajo. Igualmente, este trabajo se desarrolla bajo una metodología de investigación, adecuada y aplicable a cualquier estudio en las áreas de las telemáticas y ciencias jurídicas, relacionado ámbito laboral.

Así mismo, representa un medio de educación, información y orientación teórica referente a los efectos generados en lo que se refiera a teletrabajo en el sector de medios digitales y sus efectos jurídicos en el postpandemia. En este mismo orden de ideas, este trabajo resulta con un alto nivel de novedad ya que, en acorde a la búsqueda realizada entre los antecedentes, la misma fue laboriosa y más aún para conseguir investigaciones sobre este tema a nivel de pregrado, lo cual refleja que es un trabajo novedoso para tomarse en consideración. Este estudio representa un aporte institucional ya que sirve como antecedente a los investigadores posteriores que deseen estudiar problemáticas parecidas, siendo de relevancia por su practicidad en un modelo de investigación de tipo documental.

Finalmente, ésta investigación se realizará con el objeto que sus resultados sirvan de antecedentes bibliográficos a todas aquellas personas que tengan interés de abordar éste tema, por cuanto se desarrolla un análisis detallado sobre la viabilidad de ésta figura a la luz de la Constitución, las leyes, criterios doctrinarios y jurisprudenciales aplicables a la materia para responder muchas las interrogantes que surgen en relación teletrabajo post pandemia del COVID-19 ante las plataformas digitales.

Alcance

El análisis precedente, va dirigido a la figura del teletrabajo y los efectos emanados en la prestación de servicio ante las plataformas digitales postpandemia del COVID-19 a los fines de establecer la fundamentación jurídica y determinar el impacto legal seguridad y la jurídica laboral de los teletrabajadores, siendo el mismo de gran ayuda para el conocimiento del mismo.

Limitaciones

La línea temática del presente estudio se inserta en el ámbito del derecho sustantivo laboral, lo cual pretende analizar el régimen jurídicos del teletrabajo en el sector de los medios digitales postpandemia en Venezuela, teniendo como fuente primaria de información la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Ley Orgánica del trabajo de los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT) derecho comparado con otras legislaciones, por antes dicho el trabajo está exento de limitaciones en razón a contar con información suficiente para tratar el tema.

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”, por lo que a efectos de las líneas transcritas a continuación, serán establecidos los antecedentes del estudio, así como sus bases teóricas, legales en conjunto con la definición de términos que le corresponde.

Antecedentes de la investigación

La viabilidad del presente trabajo, parte del sustento doctrinario cuyo origen es situado en diversas investigaciones considerándolos vinculados con éste, con la finalidad de buscar en ellos los aspectos más relevantes que fortalezcan la investigación realizada, manteniendo una estructura lógica racional que permitía un análisis de los hechos conocidos.

A tal efecto, Cañadas (2017) titulado “Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral” trabajo realizado para optar por el título de doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad social en la Universidad de Granada, España, a través de un enfoque descriptivo de diseño documental apoyado en la observación y el subrayado, concluye que el trabajo debe ir de la mano con la tecnología basada en la información y comunicación para que los nuevos procesos productivos avancen en la adecuación a la

flexibilidad de la demanda, siendo el teletrabajo un vehículo de producción descentralizado y procesos en red dentro de cadenas de valor globales,

En tal sentido, este autor consideró que el teletrabajo, se presenta como una herramienta fundamental de mejora continua aplicada a los procesos productivos centrados en el uso de recursos materiales, conocimientos y de desarrollo social, generando un nuevo entorno en el que se ve modificadas las prácticas, los estilos de vida y fundamentalmente el mercado laboral y ámbito empresarial, por lo que estableció que las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo promueven múltiples cambios en los procesos de trabajo, ello se advierte en la localización de las actividades, en la división del trabajo interna a las organizaciones y en las relaciones entre organizaciones bien sea privadas o públicas.

Para este autor, los cambios que produce esta modalidad refieren a la creciente flexibilidad de las estructuras organizativas y de los sistemas de relaciones laborales e ínter empresas, y en cambios en la autonomía de los trabajadores, en sus rutinas, su vida cotidiana y formas de socialización, de igual forma, en la supervisión y control del trabajo.

El análisis precedente resulta de gran aporte, por cuanto, pone en manifiesto la necesidad de relevar la importancia en cuanto a observación y estudio sobre la implementación del teletrabajo como una modalidad laboral, en razón a ser el trabajo un hecho social cuya finalidad es garantizar una vida digna a la persona y familia.

Otro aporte interesante de esta figura, fue presentado por Guevara (2016) en su investigación titulada “Estudio de las nuevas formas de empleo como modalidades atípicas de contratación labora en razón a la seguridad social”, trabajo realizado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo en la universidad Dr. Rafael Belloso

Chacín; cuyo propósito fue el de analizar la seguridad social frente a las nuevas modalidades de trabajo, haciendo uso y distinción con el derecho comparado.

En tal sentido, el autor, adoptó una investigación de tipo documental, con diseño bibliográfico, empleando fuentes primarias y secundarias, arrojando que el teletrabajo ha sido abordado bajo la óptica sociológica, económica, psicológica, entre otros, lo cual dedujo que tal modalidad introduce cambios en los comportamientos individuales y grupales, en las relaciones de los trabajadores entre sí, empleadores, organizaciones regulación institucional, en las cuestiones de género, entre otros, inclusive, en los vínculos de trabajo más allá de las fronteras geográficas, y en las expectativas de inserción laboral de las nuevas generaciones.

Es por ello que se considera pertinente y justificable exponer tal investigación, por cuanto resultó de gran aporte, en virtud que constituye una afirmación a la atención que se le debe dar a la figura del teletrabajo, por cuanto se ha presentado más que una modalidad laboral como una tendencia que en efecto su regulación no está ampliamente determinada.

En otro orden de ideas, conviene destacar el trabajo de Escalante (2016) titulado “El teletrabajo y sus implicaciones legales” el cual fue desarrollado para optar al título de abogado de la Universidad del Zulia, por cuanto adoptó un nivel descriptivo bajo un diseño de campo, no experimental, en el cual determinó las actividades y características de las relaciones laborales, así como, situaciones de su uso en Venezuela.

A través del estudio abordado, el autor concluye que existen relaciones laborales derivadas del teletrabajo orientadas a la modalidad de trabajo subordinado planteado en la Ley Orgánica del Trabajo, que es un marco legal para tomar como referencia, pero no considera las situaciones derivadas del uso de nuevos medios y métodos telemáticos.

Bajo este contexto, el autor desarrolló una propuesta orientada a ser estudiada y anexada dentro del reglamento laboral venezolano, o bien a ser tomadas en consideración por parte de las empresas empleadoras de teletrabajadores, sirviendo en un futuro en el desarrollo eficaz en materia laboral.

De tal modo, el aporte que ofrece tal investigación al presente estudio es que demuestra la necesidad de indagar las características propias de la figura del teletrabajo, por cuanto este tipo de trabajos se encuentra en proliferación continua, requiriendo una regulación inmediata como una necesidad actual que debe atender el legislador en aras de apegar el derecho a la realidad jurídica que avizora el país y el mundo.

En este orden de ideas, conviene señalar el trabajo de Fernández (2015) titulado “Caracteres típicos del trabajo a domicilio” Trabajo Especial presentado para optar al Título Académico de Especialista en Derecho del Trabajo en la Universidad Central de Venezuela, cuyo objeto fue destacar la figura del trabajo a domicilio bajo la realidad venezolana. El autor, en un estudio de nivel descriptivo cuyo objeto fue crear conocimientos directos e inmediatos dirigidos a la solución del problema específico, calificó el diseño como documental a través de una técnica de recolección de información contenida en los diversos instrumentos jurídicos, doctrina y jurisprudencia, concluyendo que el trabajo a domicilio es una actividad laboral, remunerada ejecutada por personas naturales realizado con o sin ayuda de familiares y bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin vigilancia directa.

Este autor, consideró que el fenómeno del Trabajo a Domicilio, es una consecuencia de los procesos de industrialización y en especial de la división del trabajo, resultando claro para la doctrina, así como para la jurisprudencia, la necesidad de normar esa Modalidad Especial de Condiciones de Trabajo, constituyendo una fuente

normativa del Derecho del Trabajo, siendo que a lo largo de la investigación la definición del trabajo a domicilio, se analiza partiendo de postulados tradicionales previstos en el Convenio N.º 177 de la Organización Internacional del Trabajo en sintonía con la Legislación venezolana, tal como la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, la Doctrina Patria y el Derecho Comparado.

Efectivamente, este trabajo suministra un aporte al presente estudio, por cuanto, sustenta lo relevante y trascendental análisis que debe hacerse a las diversas modalidades de trabajo bajo los instrumentos que rijan la materia. Si bien se trata de un estudio que se realiza a la figura del trabajo a domicilio, figura que pudiese estar vinculada analógicamente a la modalidad del teletrabajo por sus características, no se enmarca en la LOTTT un abordaje específico a este último, entendiéndose que esta ausencia normativa perjudica las partes en el hecho social del trabajo.

Del mismo modo, se señala el trabajo realizado por Rivas (2015) titulado “Análisis del teletrabajo como alternativa laboral para mejorar la productividad en la fundación programa de alimentos estratégicos (FUNDAPROAL) coordinación Carabobo” presentado para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Carabobo, cuyo propósito fue analizar el teletrabajo como alternativa laboral para mejorar la productividad.

Dicho trabajo fue bajo una investigación no experimental de tipo transversal descriptivo, sustentada en la observación, encuesta y revisión documental, donde el autor consideró que el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación trajo consigo cambios en las formas en cómo se adoptan las relaciones laborales; en la investigación documental, abordó diversas temáticas relacionadas con el

Teletrabajo a fin de obtener el conocimientos que lo sustentara, como posible solución ante las problemáticas presentadas.

A su vez, a través de la encuesta el investigador determinó que la mayoría de los encuestados consideraban que podían, sabían y querían desplegar sus habilidades de autogestión, afirmando que habían experimentado esa sensación cuando habían tenido la oportunidad de teletrabajar. Con esta investigación el autor pretendió, exhibir la realidad laboral existente en la fundación estudiada y al teletrabajo como posible solución a las problemáticas planteadas y a su vez motivar la elaboración de nuevos estudios e incitar la creación de un marco legal para su correcta implementación.

Fundamentación teórica

Las bases teóricas de una investigación corresponden 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; p. 23), señala que las bases teóricas se conceptualizan como el *“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”*.

En este sentido, y en función de garantizar la comprensión del presente Trabajo de Grado, se desarrolla las nociones básicas y relevantes sobre el tema en cuestión, describiendo como punto de partida lo siguiente:

Origen 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 otro medio de comunicación que ha facilitado el mundo de la tecnología, por tanto, el teletrabajo opera en función a la telecomunicación y la informática.

Citando a Cañadas (2017; p 20) 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”.

Si bien el teletrabajo es conocida hoy en día como una nueva tendencia, precisa decir que la misma se origina en el año 1965, a través de una publicación por el profesor Norbert Wiener, donde la señala como la posible modalidad de trabajo a distancia con la ayuda de la telecomunicación, No obstante, para la década de los años setenta (70) y consecuente con la crisis petrolera experimentada por Estados Unidos tras el aumento en el costo del transporte su implementación fue promovida por el profesor Jack Niells 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.

Ciertamente, el desarrollo tecnológico, el avance de los medios de comunicación a través del Internet, es lo que permite que el teletrabajo sea una alternativa, modalidad

que a través de equipos tecnológicos como el teléfono, las computadoras dieron lugar al surgimiento a una nueva forma de realizar actividades y por supuesto las empresas vieron en esta, una nueva forma de implementación para contrataciones, donde les permitiría reducir costos y aumento de productividad, adoptando el teletrabajo como una forma de organizar el trabajo flexible.

Ahora, uno de los elementos que configura el teletrabajo es el uso de ordenadores y telecomunicaciones para así cambiar la modalidad y ámbito laboral, cuya característica propia es del trabajo a distancia, es decir, fuera del espacio fijo de la entidad de trabajo, no obstante, el teletrabajador, está en la obligación de responder, informar del cumplimiento de sus obligaciones a un supervisor inmediato, lo cual desde la óptica jurídica y en razón a uno de los elementos que configura una relación de trabajo, se estaría presente de una subordinación aun cuando sus obligaciones las esté realizando fuera de la estructura, es decir, fuera de una sede física de la empresa.

Haciendo una reflexión de los estudios presentados, se evidencia que lo novedoso de esta modalidad no refiere a realizar las obligaciones a distancia o en casa, sino a la existencia de una interacción entre el trabajador y el patrono y clientes, a través de las tecnologías de información y comunicaciones, lo que algunos autores lo señalan con las siglas (TICs), por tanto, estos avances tecnológicos, como por ejemplo el Internet, la telefonía, computadoras, las videoconferencias o video llamadas, el uso de web, ha agilizado las comunicaciones funcionando tal como si el trabajador estuviese dentro de la entidad de trabajo.

Asimismo, retrocediendo un poco a la historia en busca de la razón por la cual el teletrabajo día a día se fue implementado; algunos especialistas consideran que ello respondió a tres factores, siendo: el aumento del costo de combustible, la necesidad de

conciliar la vida familiar y laboral y 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.

Desde luego, la tecnología informática, la conexión a Internet, las telecomunicaciones y las aplicaciones que oferta la misma hace cada vez más factible que esta modalidad sea adoptada en las relaciones laborales, en efecto, Jack Niells (1973) definió al teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamiento relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, es decir, la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al trabajo” por lo que, ya un patrono y trabajador no precisan encontrarse en un mismo espacio para alcanzar los objetivos de la empresa.

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,42)”

En lo que respecta al derecho comparado, en el caso de Colombia, el Estado se ha encargado de promover y regular esta modalidad, lo cual la consideran como forma

generadora de nuevos empleos en función al uso de la tecnología informática y telecomunicaciones, dentro de su regulación establecen las condiciones laborales, obligando a su vez al Estado a diseñar y promover programas de formación de capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del teletrabajo; a su vez modifican el sistema general de riesgos laborales y establecen disposiciones aplicables al teletrabajo.

Modalidad del teletrabajo

Existen innumerables formas que se puede configurar el teletrabajo, no obstante, a efectos del presente estudio se estudian tres modalidades, las cuales son las más comunes, siendo: trabajos desde casa, teletrabajos móviles o itinerante y trabajadores que operan desde un centro de trabajo, es decir, lo que se reconoce como teletrabajo a domicilio, teletrabajo itinerante, o teletrabajo en centros de trabajos.

En primer término, los trabajos móviles se refieren a aquellos trabajadores que, haciendo uso de las vías telefónicas cumplen con sus obligaciones laborales, ejemplo de ello, un analista de venta, por tanto, en este tipo de modalidad, no existe un lugar fijo, por lo que el teletrabajador se puede desempeñar parcial o total fuera de la sede física de la entidad de trabajo, pero se configurará de tal manera siempre que su desempeño descansa en la utilización de la tecnología de información y comunicación; y en el empleo de los dispositivos electrónicos, los cuales tanto equipo como plan son otorgado por la entidad de trabajo.

Por otro lado, el teletrabajo en centros de trabajo, también conocido como telecentros, referido a oficinas que disponen de instalaciones de telecomunicación y equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de trabajo y que se caracterizan por reducir los tiempos de desplazamientos, facilitan el traslado de puestos de trabajo a áreas rurales, suponen mejora de la formación informática de los

trabajadores locales y por lo general los telecentros son utilizados las 24hrs lo cual conlleva a jornadas laborales por turnos.

Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Las Tecnologías de Información y Comunicación, según Graells (2000), se refieren a *“un conjunto de avances tecnológicos posibilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, todas éstas proporcionan herramientas para el tratamiento y la difusión de la información y contar con diversos canales de comunicación”*. Por ende, el traerlo a colación en el ámbito laboral responde a que se han visto inmersas en el mismo a través de una serie de procesos de evolución que involucran entornos digitales, redes tecnológicas internas y demás elementos que configuran las TIC's como parte fundamental de la organización para transformar sus procesos productivos.

Por ello, la incorporación de las TIC's en el ámbito laboral es casi ineludible, especialmente si se toma en cuenta lo relativo al teletrabajo, puesto que es el pilar que lo hace posible, razón por la que el trabajador y el patrono, en su relación contractual deben establecer criterios que permitan la gestión administración de los programas de producción y adecuados parámetros formativos que permitan sacarle mayor provecho a las TIC's en el desarrollo de las actividades organizacionales.

Derecho comparado

Como se expondrá posteriormente, Venezuela no cuenta con un conjunto normativo que se adapte a las necesidades actuales y regule el teletrabajo, no obstante, otros países sí se han involucrado en esta responsabilidad legislativa, por lo que a efectos del presente escrito se examinarán la aplicación del derecho en la regulación del teletrabajo en los casos Colombia y España.

Colombia

El teletrabajo se recoge en la Constitución Política de Colombia de 1991, donde los artículos 53 y 54 componen los principios fundamentales aplicables al teletrabajo en conjunto con la obligación gubernamental y de los patronos de formar a los trabajadores que lo requieran, cuestión pertinente para los teletrabajadores en igual medida en aras de ceñir acuerdos y caracteres de gestión que permitan el logro de los objetivos del trabajo.

De igual manera, Colombia encuentra vigente la Ley 1221 de 2008, la cual establece normas para promover y regular el Teletrabajo, por cuanto su objeto, conforme al art. 1 de la norma es el de “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”.

A su vez, es una de las primeras normas capaces de definir el Teletrabajo, contemplándolo como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. Asimismo, de acuerdo al texto íntegro de la norma, a los teletrabajadores y al proceso del teletrabajo en sí, le corresponden las mismas garantías que a cualquier modalidad de trabajo en aras de la justicia e igualdad.

Finalmente, en lo que respecta a criterios jurisprudenciales, la Sentencia C-337 de 2011 M.P. con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fue la primera Sentencia en la cual la Corte Constitucional desarrolló la figura del teletrabajo y en ella ratificó el deber de garantizar a los teletrabajadores el subsidio familiar y todas las garantías propias de un trabajador que se encuentra en las instalaciones de la empresa.

España

Durante años en España se ha estado buscando regular el teletrabajo, llamado también; trabajo a domicilio o trabajo a distancia, con el objetivo de respetar los derechos del trabajador tanto como los derechos y responsabilidades de las empresas, generando acuerdos adecuados para un correcto y justo desarrollo laboral, por lo que en el año 2020 finalmente entró en vigor la Ley de Trabajo a Distancia y en 2021 se ajustó.

Inicialmente la ley que regulaba el teletrabajo o trabajo a distancia, comenzó presentándose con un contrato de trabajo a domicilio contemplado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980, EDL 1980/3059) y se definía como aquel que se desarrollaba "sin vigilancia del empresario".

Con la normalización y practica masiva del teletrabajo en toda España a causa de la crisis sanitaria por COVID-19, se comienza a despertar la necesidad de un marco legal, de una normativa clara y certera que estableciera garantías ante la distorsión del marco de las relaciones laborales, con efectos de 13 de octubre de 2020, se publica el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en el 2021 se modifica el texto legal, por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y se introduce una serie de novedades respecto a la norma que ya había en materia de teletrabajo. Se brindan mayor protección a los trabajadores con discapacidad, se busca evitar todo tipo de discriminación, no solo por razón de sexo, sino también de edad, grupo profesional o antigüedad.

Asimismo, se tienen en cuenta los riesgos de esta modalidad de trabajo, se hace una mención a las pautas de vigencia de los convenios colectivos y se modifica el artículo 40, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, contemplando sanciones más duras en el caso de las infracciones laborales, incrementando las cuantías de las mismas en un 20%.

En España se destaca lo siguiente en término de teletrabajo:

- Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- Compensación económica por los gastos del teletrabajo.
- Facultades de control empresarial.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

En función de lo anterior, la norma obliga al empleador a realizar una evaluación de riesgos y una adecuada planificación de la actividad preventiva del teletrabajo, teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo a distancia, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la misma.

Uno de los puntos más resaltantes de la norma, es que exige que el trabajo a distancia sea pactado por escrito en el contrato de trabajo de cada profesional, ello en función de mantener acuerdos firmes apegados a la legalidad y que no se perjudiquen los intereses de ninguna de las partes en un entorno tan complejo y cambiante como el teletrabajo.

Tipos de Teletrabajo en Venezuela

En Venezuela y el mundo existen infinidad de modalidades del teletrabajo tomando en cuenta que estas aumentan progresivamente conforme evolucionan las TICs y las necesidades sociales, razón por la que, en términos del trabajo de investigación vigente, se examinarán dos vertientes: según la relación de dependencia y según la metodología implementada.

1. Según la relación de dependencia.

- **Teletrabajo Autónomo**

Es el que realizan trabajadores independientes, autónomos o freelancers que utilizan las TIC para ejecutar sus actividades, por lo que existen muchos profesionales que trabajan en sus hogares o en áreas coworking de forma autónoma siendo sus propios jefes y administradores. Ejemplos de estos son diseñadores gráficos, redactores, copywriters y programadores.

- **Teletrabajo bajo relación de dependencia**

Esta metodología se refiere al trabajo remoto que realiza el empleado de una empresa. Al igual que el trabajador autónomo, puede hacer su trabajo en casa o en áreas coworking, entre otros; por lo que ejemplos de este tipo de trabajadores son los asistentes, diseñadores y especialistas en marketing digital.

2. Dependiendo de la metodología utilizada

- **Teletrabajo domiciliario**

Este método de teletrabajo está en auge gracias a los beneficios que ofrece y a la pandemia debido al COVID-19, razón por la que algunas empresas han optado por esta modalidad para algunos puestos de trabajo, como, por ejemplo, diseñadores, administradores de redes sociales y asistentes administrativos.

- **Teletrabajo itinerante o suplementario**

Se trata de una modalidad flexible del teletrabajo pues el empleado trabaja unos días en su oficina y otros en su domicilio. Por ejemplo, en Venezuela hay profesionales y directivos empresariales que trabajan unos días en su hogar y otros en la

empresa. Muchos expertos recomiendan a las empresas iniciar con esta forma de trabajo mientras van aprendiendo y madurando el sistema.

- **Centros de Teletrabajo, Telecentros o Coworking**

En este caso, las empresas alquilan oficinas en centros de teletrabajo debidamente acondicionados y con buena señal de Internet. Esto, facilita el traslado de los trabajadores que deben recorrer largas distancias hacia las oficinas. En Venezuela, por ejemplo, hay empresas que han alquilado espacios de trabajo en Telecentros o Coworkings ubicados en Caracas, Valencia y Maracay, pues debido a la pandemia, el trabajador no puede trasladarse con facilidad hacia su centro de trabajo.

Beneficios del Teletrabajo

El teletrabajo ofrece muchas ventajas, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Para las empresas

- Les ayuda a retener el talento, pues muchos trabajadores altamente cualificados, se sienten cómodos al no tener que trasladarse ahorrando tiempo y dinero. Además, aumenta la oferta y las empresas pueden contratar a personas mejor cualificadas.
- Reducción del absentismo laboral y accidentes laborales.
- Los teletrabajadores que logran organizar su entorno y crear nuevos hábitos familiares, son más efectivos y eficientes, logrando aumentar la productividad.
- Algunos tipos de empresas, consiguen ahorros en sus gastos generales.
- Disminuyen los conflictos originados por el contacto continuo entre personas.

- Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo.

Para los teletrabajadores

- Los empleados no tienen que desplazarse, esto les ahorra tiempo y dinero.
- Mayor tranquilidad al poder estar cerca de sus parientes dependientes y manejar de forma más equilibrada las actividades familiares.
- Generalmente, pueden trabajar a cualquier hora y desde cualquier lugar.
- Disminuyen las enfermedades debidas a condiciones meteorológicas adversas y al contacto con personas con enfermedades contagiosas.

Para la sociedad

- Reducción de la contaminación sonora y del tráfico vehicular.
- Disminución en la cantidad de accidentes viales.

Desventajas del Teletrabajo

Para las empresas

- Falta de madurez profesional necesaria para trabajar sin supervisión constante.
- Dificultad para reconocer a los trabajadores que toman con ligereza su responsabilidad laboral y están, por ejemplo, sentados en casa en pijama viendo televisión.
- No logran un eficiente trabajo en equipo.
- Algunos jefes no saben supervisar de forma remota y no logran controlar a sus supervisados.
- En Venezuela, la falta de una regulación, fallas eléctricas y de Internet podría ser una desventaja al implementar esta modalidad de trabajo.

- Dificultad para lograr que el trabajador se identifique con la cultura empresarial.
- Apego al hogar más que al trabajo por razones de comodidad.

Para el teletrabajador

- El teletrabajador puede sentir aislamiento empresarial y social. Los gerentes deben mantener una rutina de contacto con el trabajador (teleconferencias, seminarios online, visitas periódicas en la empresa) y el trabajador no debe descuidar su actividad social (reuniones con amigos, ir al café, asistir a un parque o museo).
- Sentir que se estancan a nivel profesional.
- Molestias musculares debido a que, en algunos casos, no cuentan con un espacio debidamente equipado y acondicionado.
- Baja productividad debido a que no puede equilibrar las actividades laborales con las familiares.
- Dificultad para establecer horarios y desconectarse del trabajo.
- Para algunos trabajadores, es difícil adaptarse a las actividades y tensiones domésticas y la oficina es su sitio de relax.

Para la sociedad

- Disminuyen las relaciones interpersonales.

Bases Normativas

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 la misma refiere a: “las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas,

las resoluciones decretos entre otros" (p.55). por lo que, tales bases normativas, guardan relación con la investigación fundamentando así el desarrollo del mismo. 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)

Carta Magna, publicada en Gaceta Oficial N° 36860, 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 referente al hecho social del trabajo, por cuanto se conciben como trascendentales los siguientes articulados:

✓ Artículo 87.

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

✓ Artículo 89.

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

✓ Artículo 90.

“La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los

trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas”.

Decreto N° 8.932/2012 "Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras"

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.

A efectos del presente trabajo de investigación, se recuerda que normativamente, la LOTTT no consagra disposiciones orientadas a regular el teletrabajo, constituyéndose un vacío jurídico que se aborda por analogía en los términos del trabajador a domicilio contemplado en el art. 209 de la ley en cuestión, mismo que los define como:

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

A su vez, partiendo de las consideraciones previas, se constata que el patrono tiene una serie de obligaciones para con el trabajador, siendo estas imprescindibles para la labor que realiza en el marco de los derechos que le corresponden, razón por la que el art. 312 LOTT, contempla:

“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”.

Lo anterior permite dirimir que independientemente de la modalidad de empleo que se escoja para la prosecución del hecho social del trabajo, el patrono y el trabajador deben apegarse a sus derechos y obligaciones tales como la formación técnica o entrenamiento que configura el apartado anterior y que es trascendental a los efectos de recordar que es aplicable también para el teletrabajo.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

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

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

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

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

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

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

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

Definición de Términos

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:

Derecho laboral: conjunto de normas jurídicas y principios que regula toda relación y situación de carácter laboral.

Trabajador dependiente: Toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica, lo cual debe ser remunerado.

Teletrabajo: Desempeño de actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros, utilizando el soporte las tecnologías de la información y la comunicación, sin requerirse la presencia física para el contacto entre el trabajador y la empresa en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajador: Toda persona natural que presta servicios personales a través de las redes informáticas y telecomunicaciones bajo dependencia de otra persona.

Patrón: persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

Medios digitales: son cualquier medio codificado en un formato legible para una máquina. Los medios digitales se pueden crear, visualizar, distribuir, modificar y preservar en dispositivos electrónicos digitales. Ejemplos de medios digitales incluyen software, imágenes digitales, video digital, videojuegos, páginas web y sitios web, redes sociales en Internet, archivos digitales y bases de datos, audio digital como MP3 y libros electrónicos. Los medios digitales a menudo contrastan con medios impresos, como libros, periódicos y revistas impresas, y otros medios tradicionales o analógicos, como película fotográfica, cassetes o cintas de video.

En combinación con Internet y la informática personal, los medios digitales han causado una ruptura en la publicación, el periodismo, el entretenimiento, la educación, el comercio y la política. Los desafíos a la transición digital incluyen los cambios en los regímenes de propiedad intelectual, la censura, la brecha digital, así como la preservación y acceso de información pre digital. Los medios digitales tienen un significativamente amplio y complejo impacto sobre las normas, leyes, la sociedad y la cultura.

Conectividad: El primer paso para poder implantar el teletrabajo en nuestra organización es disponer de un conjunto de equipamiento y servicios que permiten a los trabajadores acceder a las aplicaciones informáticas, así como comunicarse con compañeros de trabajo y clientes desde cualquier lugar y a cualquier hora.

Infraestructura: Son elementos de hardware o software que soportan la operación de la organización, sobre estos se encuentran las aplicaciones y otras plataformas informáticas a las cuales accede el trabajador. También permiten el almacenamiento, procesamiento e intercambio de información. Un ejemplo de estos son los servidores

físicos o virtualizados que se encuentran localizados en los centros de datos de las organizaciones o los que se contratará bajo la modalidad de servicio de computación en la nube.

Dispositivos: Consiste en un hardware o terminal electrónico mediante el cual el trabajador realiza sus tareas accediendo a las aplicaciones o sistemas informáticos de la empresa. Los dispositivos pueden ser ordenadores de sobremesa o portátiles, tabletas o Smartphone.

Aplicaciones: Son los programas informáticos sobre los que interactúa el trabajador para poder desarrollar sus tareas. Estos pueden encontrarse en los dispositivos de usuario o en la infraestructura informática de las organizaciones que se acceden mediante internet.

Algunas de estas aplicaciones podrían ser:

- Aplicativos empresariales como sistema de facturación, contabilidad, gestión documental, correo electrónico entre otros
- Herramientas de ofimática como por ejemplo Excel, Word o Power Point
- Escritorio Virtual
- Monitoreo de productividad del teletrabajador
- Sistema de gestión remota de PC

Seguridad: El activo más importante de una organización es la información, por lo que su resguardo y protección son vitales para la continuidad del negocio. Para garantizar la seguridad en el teletrabajo debes tener en cuenta estos factores establecer un nuevo acceso remoto significa “abrir una puerta a nuestra empresa”, por lo que será vital controlar esta entrada. Además de usar un usuario y contraseña, la autenticación multifactor utiliza múltiples factores como un PIN que envía a tu

dispositivo móvil y una contraseña; o un PIN y un escaneo facial o de huellas dactilares. La autenticación MFA hace que sea mucho más difícil para otros iniciar sesión como tú.

VPN: Las redes privadas virtuales se utilizan para proteger la información que se intercambia estableciendo un túnel de comunicación segura entre el cliente y el servidor. Esto se realiza mediante técnicas de cifrado que evitan que otros puedan interceptarla o manipularla, garantizando por tanto la confidencialidad y la integridad de los datos. Además, los servidores pueden verificar la autenticidad del cliente, es decir, sólo se permite el acceso a los usuarios autorizados.

Post-COVID-19: El virus SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome coronavirus-2) agente etiológico de la COVID-19 (coronavirus disease-19) provocó una pandemia de tal magnitud que llevó al colapso sanitario y a una fractura económica y social, y ha instalado el término «pos-COVID-19» en expresiones cotidianas en múltiples órdenes de la vida.

En términos de salud, la expresión «post-COVID-19» se utiliza para hacer referencia a la persistencia de síntomas y signos en personas que cursaron la fase aguda de la infección. Una vez superada esta, se estima que entre el 10 y el 20% de estas personas persistirán con un conjunto de síntomas tales como: fatiga, cefalea, ansiedad, «niebla mental», insomnio, tos, disnea, dolor torácico, artralgias, mialgias y diarrea (entre otros), todos ellos fluctuantes y heterogéneos en características e intensidad.

CAPÍTULO III

Marco Metodológico

Una vez ubicado el objeto de estudio de la investigación en su contexto teórico conceptual, se hace necesario abordar el aspecto metodológico, que se refiere a los distintos métodos empleados; esto se hace a los fines de validar los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos y/o técnicas de recolección de datos que concluirán con el proceso investigativo, tras la presentación de los resultados y su respectivo análisis.

Es por ello, que en este capítulo denominado marco metodológico se describirá en forma precisa los componentes de la metodología, es decir, el procedimiento que se utilizará en la realización de la investigación para alcanzar los objetivos propuestos. 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.113). 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; p 47) refiere “al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”. 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.

Para efectos del 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 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; p 194) 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”, 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 (Ob, cit) 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”. 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 y Análisis de Información

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 (Ob, cit), “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”.

Ahora bien, el presente trabajo, se encuentra enmarcado en el tipo de investigación jurídico documental, se utilizó para la recolección de la información, el arqueo bibliográfico, la observación documental y el fichaje, estas 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, 66) 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”.

Como instrumento de análisis de información se implementó el análisis de contenido, el cual es definido por Sabino (op cit), 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”. 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 (Ob. cit), “Se incorporará para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisan conocer”. 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. 64).

Desde este punto de vista, las técnicas relacionadas permitieron el abordaje teórico analítico de todos los aspectos seleccionados que las técnicas son importante

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: Identificar el fundamento jurídico aplicable dentro de la modalidad del teletrabajo en la legislación venezolana.

A los fines de lograr los objetivos propuestos en el estudio que se aborda, se realizó un arqueo bibliográfico de las normativas venezolanas aplicables al ámbito del teletrabajo en Venezuela, razón por la que se recurre a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en conjunto con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Fase II: Estudiar los cambios surgidos posterior a la pandemia por COVID-19 en el ámbito laboral.

Partiendo de la analogía y el estudio histórico de la figura del teletrabajo, se persiguió la evaluación de los términos del trabajo antes y después de la pandemia por COVID-19, haciendo énfasis en la modalidad de trabajo a distancia en función de determinar cómo este se ha visto alterado por su auge y las condiciones del contexto abordado,

Fase III: Determinar los riesgos y beneficios del teletrabajo mediante plataformas digitales para trabajadores y patronos.

Tomando en consideración la información recabada en fases previas, fue necesaria la implementación de un análisis equilibrado en función de la figura del

teletrabajo con miras a identificar los beneficios y desventajas de la misma, en atención a lo que para trabajadores y patronos simboliza operar de esta forma en el ámbito laboral en cuanto refiere a sus deberes y derechos.

Fuentes del conocimiento jurídico

El desarrollo de la presente investigación se basó en el estudio y análisis extensivo de normas jurídicas, doctrina y jurisprudencia nacional e internacional según se destaca a continuación:

Textos Normativos.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTTT)
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Constitución de la República de Colombia.

Textos doctrinarios

- Investigaciones o trabajos de grados previos.
- Artículos de opinión.
- Revistas jurídicas.

CAPÍTULO IV

Resultados, Conclusiones Y Recomendaciones

Resultados

En el presente apartado, se señalan los efectos de la aplicación de las diversas técnicas, procesos y herramientas configuradas como norte de la investigación para el logro de los objetivos planteados, conjugado con los problemas reconocidos y el aporte normativo de textos normativos, jurisprudenciales y doctrinales referidos en capítulos previos. De tal manera, los resultados obtenidos abarcan la siguiente estructura:

- **Fase I.**

Al perseguir la identificación del ordenamiento jurídico aplicable a la modalidad del teletrabajo en Venezuela, reviste de importancia denotar que existe una desvinculación entre los avances legislativos y el auge tan importante que ha tenido el teletrabajo en el país y el mundo, razón por la que objetivamente es válido reseñar que no existen disposiciones normativas que se orienten a regularlo en Venezuela, a diferencia de países como España y Colombia donde sí existen normativas en función de ello.

En el ámbito nacional, la práctica común por analogía es ceñir acuerdos de teletrabajo sin distinción alguna a las modalidades de trabajo que sí son incorporadas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, siendo la más frecuente la del trabajador a domicilio al tenor de las características que le asemejan a la figura del teletrabajador.

Sin embargo, es conveniente destacar que tal situación genera incertidumbre en el contexto de los deberes y derechos que corresponden a las partes en el hecho social del trabajo puesto que deja infinidad de vacíos jurídicos con respecto a los caracteres de la relación laboral, por ejemplo, en lo que respecta a jornadas de trabajo, tipos de contrato

aplicables, formación técnica, responsabilidad por accidentes laborales, entre otros factores.

De ahí que a través del expuesto resultado reviste la necesidad de hacer un llamado de atención al legislador en virtud de que se ha dejado de lado la realidad y el ajuste que debe existir en función de esto a nivel normativo, especialmente en cuestiones tan trascendentales como lo es el trabajo y los entornos digitales que se encuentran en continuo auge.

- **Fase II.**

En cuanto a los cambios presentados en el ámbito laboral posteriores a la pandemia por COVID-19, es posible identificar que incrementó la implementación de tecnología en el desempeño de actividades laborales, dando lugar a nuevas formas de trabajo y expandiendo la oferta de bienes y servicios a través de aplicativos web o móviles y desvinculando la operatividad de las empresas de sus entornos físicos.

Por consiguiente, se ha dado cabida a distintas formas de teletrabajo y se ha impulsado no solo la contratación virtual sino mecanismos de trabajo autónomo de esta misma forma. A su vez, surgieron infinidad de empresas que operan por medio de aplicaciones móviles y que inclusive, en múltiples ocasiones, el patrono no conoce a sus trabajadores puesto que su contratación ha de ser netamente a través de entornos virtuales, tal es el caso de empresas de delivery o taxis.

Sin duda son pasos agigantados conforme a la evolución que tenía el ámbito del trabajo en épocas anteriores, ello potenciado por la reestructuración obligatoria que debieron realizar las empresas a nivel mundial dadas las restricciones gubernamentales provenientes de la pandemia por COVID-19 y aunque fueron situaciones muy complejas, los resultados demuestran un crecimiento de la globalización en el entorno

laboral, puesto que las barreras geográficas y temporales fueron disipadas, siendo que uno de los cambios más resaltantes es la integración de personal extranjero en las empresas, los cuales trabajan a distancia en los términos pactados por las partes.

En síntesis, el ámbito laboral en la época posterior al COVID-19 halla su norte en la expansión de fronteras geográficas, temporales y de crecimiento sostenido tanto para los trabajadores como para los patronos.

- **Fase III.**

Partiendo de los criterios expuestos, se relatan los riesgos y beneficios que trae consigo el teletrabajo en relación a los agentes centrales de la relación de trabajo: patrono y trabajador.

Riesgos	Beneficios
Para el patrono	
Reducción del trabajo en equipo.	Posibilidad de contratar personal extranjero o de otros estados del país.
Posibles inconvenientes en la comunicación y conectividad.	Ayuda a retener el talento humano.
Falla en servicios públicos.	Permite reducir los accidentes y el ausentismo.
Dificultad en la supervisión de los trabajadores.	Disminuye conflictos y gastos operativos.
Para el trabajador	
Facilidad de aislamiento social.	Reduce los costos dinerarios y de tiempo referidos al transporte a la oficina.
Posibilidad alta de sentir estancamiento profesional.	Permite la gestión del tiempo según planificación propia del trabajador.
Dificultad para establecer horarios y equilibrar la vida profesional con la laboral.	Mayor comodidad en la realización de labores.
Productividad limitada por ausencia de guía.	Disminuye el contagio y proliferación de enfermedades
Facilidad para desarrollar problemas musculares.	

Cuadro 1. Fuente: Rodríguez y Silva (2022)

Del Cuadro 1 es posible denotar que el teletrabajo consagra una serie de implicaciones tanto para el trabajador como para el patrono, concentrados de forma específica en el marco de la comunicación, expectativas de la relación y la responsabilidad que pudiere suscitarse con ocasión a accidentes laborales, de modo que se establece que en efecto, el teletrabajo es una modalidad ampliamente implementada en el ámbito laboral, no obstante, cada persona debe analizar los riesgos y beneficios al tenor de contemplar si es una forma de trabajo conveniente en su caso particular.

Conclusiones.

El desarrollo de la presente investigación permite identificar que el teletrabajo es un fenómeno creciente que ha llegado para quedarse y que se ha integrado paulatinamente a los entornos de trabajo en Venezuela y que ha impulsado inclusive, empresas de índole exclusivamente remoto y que si bien son formas de trabajo que han existido desde mediados de los años 70, el impulso de los avances tecnológicos y de las necesidades provenientes de la pandemia por COVID-19, provocaron su auge sin precedentes, por lo que es una modalidad de trabajo de digno análisis y que requiere una solución legislativa.

Lo anterior deviene de que, en Venezuela, la norma rectora como lo es la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras no consagra en ninguno de sus apartados una regulación específicamente orientada al teletrabajo, situación preocupante no solo por el auge de esta figura, sino también porque ignorar esta necesidad implica dejar de atender los derechos de las partes involucradas y verlas inmersas en riesgos jurídicos de forma permanente.

Analógicamente, el teletrabajo ha sido tratado en la práctica venezolana como una forma similar al trabajador a domicilio que sí se rige en la norma, no obstante, se constituye como un tratamiento temporal en ausencia de una norma específica para el

teletrabajo debido a que este último se caracteriza por una serie de elementos propios que acarrearán sus riesgos particulares, de modo que las leyes deben abordar cuestiones como la forma de contratación, medios de supervisión, horarios de disponibilidad y trabajo, responsabilidad en caso de accidentes laborales y demás supuestos.

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

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

Recomendaciones.

En función de los términos previamente expuestos, como investigadores nos vemos en la responsabilidad de generar un aporte basado en el estudio realizado y que permita el desarrollo de soluciones factibles a la problemática presentada, cuestión realizada en los siguientes términos:

- Al Poder Legislativo Nacional, se le insta a crear normativas específicas orientadas a la realidad del teletrabajo en atención a los deberes y derechos del patrono y del trabajador.
- A los agentes de la relación de trabajo, patronos y trabajadores, se les sugiere ceñir acuerdos transparentes y justos en el contrato de trabajo, especialmente con

ocasión a la modalidad remota a los fines de paliar los riesgos y optimizar los beneficios que el teletrabajo trae consigo.

- A la Universidad José Antonio Páez y a la comunidad científica, se le insta a continuar investigando y promover el estudio de figuras tan importantes en la realidad mundial como lo es el teletrabajo.

Referencias Bibliográficas

Cañadas, J (2017) “Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral” trabajo de grado no publicado de la Universidad de Granada, España [Disponible en línea <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>] [Consultada en Línea: mayo, 2020]

Calvo, E. Terminología Jurídica Venezolana, p.507. Editorial Arte C.A. 2011. Caracas Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36860. diciembre 30 de 1999. Caracas, Venezuela

Corte Constitucional, Sentencia C-337 de 2011. Colombia [Disponible en línea <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-337-11.htm>] [Consultada en Línea: mayo, 2020]

Diccionario de la lengua Española. Real Academia Española (2000) Vigésima Primera Edición. Tomo I. Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid

Escalante, O (2016) “El teletrabajo y sus implicaciones legales” trabajo de grado no publicado de la Universidad del Zulia

Fernández, E (2015) “Caracteres típicos del trabajo a domicilio” Trabajo de grado no publicado de la Universidad Central de Venezuela. [Disponible en línea http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/14748/1/T026800015098-0Esmeiradelvalle_finalpublicacion-000.pdf] [Consultada en Línea: mayo, 2020]

Guevara, J (2016) “Estudio de las nuevas formas de empleo como modalidades atípicas de contratación laboral en razón a la seguridad social” trabajo de grado no publicado de la universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela

- Hernández, R. (2010) Metodología de la Investigación. Quinta Edición, México, Editorial McGraw Hill.
- Hurtado, J. (2010) Metodología de la Investigación: Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia. Cuarta Edición, Caracas, Venezuela, Editorial Ciea-Sypal, Quirón.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 337404. Agosto 13 de 2002. Caracas, Venezuela
- Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo. Colombia. Congreso de la República.
- Parella, A. y Martins, C. (2004) Modalidades de Investigación. Argentina: Cuarta Edición, Argentina: Editorial Humanistas.
- Rivas, A (2015) Análisis del teletrabajo como alternativa laboral para mejorar la productividad en la fundación programa de alimentos estratégicos (fundaproal) coordinación Carabobo, Trabajo de grado no publicado de la Universidad Universidad de Carabobo [Disponible en línea:
- Ares, P (2002) Psicología de la Familia. Una aproximación a su estudio. La Habana. Cuba. Editorial Félix Varela.
- Bello Trujillo Esther (2020). Instrumentos Legales-Jurídicos en Materia de Género en el Ámbito Laboral. Material Inédito.
- Caiman cuadernos de cine (2019). Mujeres en la producción audiovisual. Revista N° Extra 19. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/517010>

Cañada S., F. (2017) TELETRABAJO: REVISIÓN TEÓRICA Y ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL. Tesis Doctoral presentada en la Universidad de Granada. España. Recuperada de URI: <http://hdl.handle.net/10481/48771>.

Castells, Manuel (2000). La Sociedad Red. La era de la información, economía, sociedad y cultura. Segunda Edición. Alianza Editorial Madrid. España

Castells, Manuel (2003). La Galaxia Internet. Reflexiones sobre internet, empresa y sociedad. Ediciones de bolsillo. Barcelona, España

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2020). Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia. <https://clad.org/2020/04/21/noticias/recopilacion-de-datos-relativos-a-las-actuaciones-de-las-administraciones-publicas-con-relacion-a-la-pandemia/>

Comisión Interamericana de Mujeres (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres Razones para reconocer los impactos diferenciados.

<file:///C:/Users/Luisa/Desktop/CONATEL/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

Cornieles, E., (2007) LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS ANTE LA POSIBILIDAD DE IMPLANTACIÓN DE UNA INICIATIVA DE TELETRABAJO Venezuela recuperado de <http://bdigital.ula.ve/documento/13772>

De la Cámara, C. El teletrabajo: un indicador de cambio en el mercado de trabajo. Cuaderno de relaciones laborales, 2000, N° 17, p. 227-256.

Decreto 0884 Reglamento de la Ley 1221 de 2008. Presidencia de la República. Abril 2012.

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec>

088430042012.pdf Decreto 4160. Gaceta Oficial Extraordinaria No.6.519. Marzo de 2020, Caracas Venezuela

DÍAZ Viviana Laura. (2013) Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. En Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT.

El Universo. Diario digital (abril, 2020). Coronavirus en Venezuela: el Internet está cerca del colapso. eluniverso.com/noticias/2020/04/02/nota/7802871/coronavirus-venezuela-internet-esta-cerca-colapso

ENGELS, Friedrich (1884). El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado. San Sebastián: Equipo Editorial, 1968, p. 71
García Prince (2004). Las mujeres y el enfoque de género en las teorías y disciplinas de la gerencia. Publicado por la Revista Venezolana de estudios de la Mujer.

González Isaac (2020) El teletrabajo crece en el mundo, pero es cuesta arriba en Venezuela. <https://www.elnacional.com/ciencia-tecnologia/el-teletrabajo-crece-en-el-mundo-pero-es-cuesta-arriba-en-venezuela/>

Gutiérrez. Isabel (2020). Convivencia familiar en tiempos de pandemia. Reconociéndonos palabra santa. Artículo publicado en el libro colectivo “Nueva normalidad o lo que nos deja la Pandemia. Araca Editores.

Henríquez, H. y otros. (2005) TRABAJO A DOMICILIO EN EL SIGLO XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. Santiago, diciembre.

Hernández, Fernández y Baptista. (2006). Metodología de la Investigación.

[https://www.google.com/search?q=hern%C3%A1ndez+fern%C3%A1ndez+y+baptista+\(2006\).+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&rlz=1C1CHBD_esVE](https://www.google.com/search?q=hern%C3%A1ndez+fern%C3%A1ndez+y+baptista+(2006).+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&rlz=1C1CHBD_esVE)

Informe sobre el futuro del empleo, Foro Económico Mundial. (2015).
file:///C:/Users/Luisa/Desktop/DOC%20ORGANIZACIONES/Lecturas/Klaus%20Schwab.%20La%20cuarta%20revolucion

INOJOZA, HENRY (2013). Investigar para subvertir. Fundamentos de la Investigación-Acción Transformadora. Fondo Editorial Asamblea Nacional Willian Lara.

Instituto de investigaciones, económicas y sociales UCAB. (2019) Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019. Encovi. <https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4e794d0f7/5f0385b934325d1f9337375>

Izaguirre Dessire (2020) Entrevista realizada por la revista de la la Cámara Venezolana de Comercio Electrónico (Cavecom-e).

Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 7ma edición. Traducida por Jorge Blanco y Correa Magallanes para McGraw Hill México.

La Vanguardia (2020). La era post Covid-19: ¿una oportunidad para nuevos empleos? [513/481122119105/era-post-covid19-teletrabajo-oportunidad-nuevos-empleos-brl.html](https://www.lavanguardia.com/513/481122119105/era-post-covid19-teletrabajo-oportunidad-nuevos-empleos-brl.html)

Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación: a propósito de la falla tectónica de la revolución bolivariana. Volumen 69 de Colección Trópicos, Editorial Alfa.

Ley 21220 Modifica el Código de Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dpto. Servicios Legislativos y Documentales, sitio web www.leychile.cl/validar e ingrese código N1143741S106791
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Medianálisis comunicación para la democracia. (2019). Situación del periodismo en Venezuela Informe técnico – Estudio año 2019.
<https://www.medianalisis.org/investigaciones/>

Montserrat, Jiménez Sureda (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament d’Història Moderna i Contemporània.

Moreno, A (1997) Familia popular Venezolana. Editorial Centro Gumilla
UCAB. Caracas. Venezuela

Muñoz Osorio, A; Amórtegui Molinares, V y Esguerra Muñoz,G (2018) EL TELETRABAJO. Justicia Juris, 14 (1), 25-31 recuperado de
<http://dx.doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976>

Oficina Internacional Del Trabajo (2016) Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros, Ginebra