

# El Teletrabajo y su Regulación en Venezuela<sup>1</sup>

*Ronny Rafael Rincón Amado<sup>2</sup>*

*Marieugenia Mas y Rubí Peña<sup>3</sup>*

## Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo analizar la modalidad de teletrabajo frente al régimen de trabajo a domicilio establecido en la legislación laboral venezolana. La investigación tuvo una modalidad documental, basada en la doctrina y legislación nacional y extranjera. Como resultado, se obtuvo que la primordial diferencia entre ambas modalidades es el carácter informático de las actividades realizadas por el patrono y el trabajador, dando surgimiento a diferentes características entre ellas, y siendo insuficientes las normas del trabajo a domicilio para regular el teletrabajo por analogía. Se concluyó que el teletrabajo puede regularse alternativamente por vía contractual, o preferentemente, su propio régimen legal especial en Venezuela, sirviendo como referencia a este régimen tendencias jurídicas latinoamericanas de regulación del Teletrabajo.

**Palabras clave:** Teletrabajo, trabajo a domicilio, modalidad especial de trabajo

# Telecommuting and its Regulation in Venezuela

## Abstract

The purpose of this article was to analyze the modality of telecommuting as opposed to the regime of home-based work indicated in the Venezuelan labor legislation. The research had a documentative modality, based on doctrine and national and foreign legislation. As a result, it was obtained that the main difference between both modalities is that the activities performed by the employer and the teleworker are made through informatic tools, developing different characteristics between them and having insufficient rules of home-based work to regulate telecommuting which must be regulated by analogy. It was concluded that telecommuting can be established alternatively by contract, or preferably, its own special legal regime in Venezuela, serving as a reference to this regime Latin American legal trends of regulation of Telecommuting.

**Keywords:** Telecommuting, home-based work, special working modality

## Introducción.

El rápido avance de las tecnologías ha causado diferentes impactos en las formas de desenvolvimiento de la vida cotidiana. El trabajo, por supuesto, no se ve exento de este crecimiento tecnológico, y la integración de las Tecnologías de la Información (en adelante, “TIC”) en la realización de actividades laborales ha dado

<sup>1</sup> Recibido: 07/04/2021 Aceptado: 07/06/2021

El presente artículo deriva del Trabajo Especial de Grado titulado: “Análisis de las características esenciales del teletrabajo y sus diferencias frente al Régimen Especial de Trabajo a Domicilio señalado en la legislación de trabajo venezolana”, presentado en la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.

<sup>2</sup> Abogado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: [ronnyrinconam@gmail.com](mailto:ronnyrinconam@gmail.com)

<sup>3</sup> Abogada. Universidad del Zulia. Magister Scientiarum en Derecho del Trabajo (Universidad Rafael Belloso Chacín). Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: [marieugeniamaasyrubi@gmail.com](mailto:marieugeniamaasyrubi@gmail.com)

surgimiento a nuevas formas de organización de trabajo, como lo es notoriamente, el teletrabajo. Así, pues, el teletrabajo ha sido ampliamente estudiado por doctrinarios desde finales del siglo XX hasta la actualidad; en cuyos estudios, autores como Thibault Aranda (1998), Saco Barrios (2007), Castillo (2016), Palacios (2017), entre otros, han estudiado diferentes características que determinan al teletrabajo como una nueva modalidad especial de trabajo.

En efecto, el teletrabajo ha alcanzado una proliferación masiva desde los últimos años. —sobre todo—por el auge de la adopción de la modalidad en el contexto de la pandemia por COVID-19. Tanto las legislaciones extranjeras como la doctrina laboralista han hecho importantes avances y contribuciones en establecer criterios en materia de regulación del teletrabajo. Pero en contraposición, la legislación de trabajo venezolana no ha mostrado ningún avance al respecto.

Debido a que actualmente la modalidad de trabajo que más se asemeja al teletrabajo es la del trabajo a domicilio, el teletrabajo se regula primordialmente—y en consecuencia—por analogía de las normas que establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) (en adelante, “LOTTT”) sobre este último régimen. No obstante, existen aspectos esenciales que circundan el teletrabajo que lo hacen ampliamente diferente al trabajo domicilio y, por tanto, se hace imperativo establecer otras alternativas para su regulación en Venezuela.

En razón a lo anterior, la presente investigación se ha propuesto en realizar un análisis comparativo entre los diferentes criterios doctrinales y legislativos que se han establecido respecto al teletrabajo, y compararlos con las normas que nos establece la LOTTT (2012) para regular el trabajo a domicilio, a modo de determinar sus diferencias, cuáles son las más amplias formas de regulación del teletrabajo aceptadas por el ordenamiento jurídico venezolano, y determinar las tendencias jurídicas que el Estado venezolano podría tomar como referencia en la potencial creación de un instrumento jurídico destinado a regular el teletrabajo.

## 1. Aproximaciones doctrinales del teletrabajo y su naturaleza jurídica.

Debe advertirse que no existe consenso doctrinal en la definición de teletrabajo, pues su naturaleza misma e implicaciones han causado el surgimiento de varias corrientes para su concepción. Una de las primeras acepciones del teletrabajo globalmente aceptadas surge de la denominación planteada por la Organización Internacional del Trabajo la cual fue introducida en el año 1990, y que—hasta la fecha—ha sido ratificada por la organización:

[...] una forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación [...] (Organización Internacional del Trabajo, 2016: 3)

Otra de las definiciones primigenias sobre teletrabajo es la planteada por Thibault, quien afirma: “El teletrabajo es una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación” (Thibault, 1998: 210). Resalta el autor como parte esencial del teletrabajo el uso intensivo de las TIC, pues ello genera una nueva forma de trabajar. En palabras del autor:

Teletrabajar no es solo trabajar a distancia y usando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo. No es teletrabajador todo aquél que emplea las herramientas propias de teletrabajo, sino sólo aquel que por el hecho de utilizarlas escapa el modelo tradicional de organización del trabajo. (Thibault, 1998:211)

Aun así, las discrepancias respecto a la concepción del teletrabajo han perdurado. Para llegar a una definición más aceptada, Castillo, por ejemplo, realizó un estudio comparativo sobre varias definiciones jurídicas de teletrabajo aportadas por varias legislaciones latinoamericanas, y precisó que el teletrabajo se refiere a una prestación de servicios remunerados que realiza una persona fuera de las instalaciones físicas de la empresa y mediante el uso exclusivo de las TIC. (Castillo, 2016)

No obstante, en el contexto de la pandemia por COVID-19 y el auge de la adopción de la modalidad de teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”) ha publicado numerosas guías e informas que, nuevamente, centran la discusión en adoptar una definición unánime sobre teletrabajo.

Expone la Organización Internacional del Trabajo como definición actualizada de teletrabajo la siguiente: “[...] es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente [...]” (OIT, 2020a: 7) De tal modo, se observó el reconocimiento que hace la organización al teletrabajo como una forma de manifestación del trabajo a distancia, o bien, una subcategoría de ella.

Vistas estas definiciones doctrinales, se evidencia que—en esencia—existen dos elementos caracterizadores del teletrabajo: la distancia y el uso de las TIC. Como consecuencia, la utilización de estas tecnologías constituye una nueva forma de trabajar. De tal modo, puede definirse al teletrabajo como una modalidad especial de trabajo en la cual el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la entidad de trabajo, y usa exclusivamente las TIC para prestar sus servicios, tanto en la producción, como en la entrega de sus resultados.

Ahora bien, la naturaleza jurídica del teletrabajo ha sido otro asunto de debate jurídico, centrándose la mayor discusión en determinar si éste adquiere naturaleza civil o laboral. Con el propósito de dar una respuesta a esta cuestión, Saco, Castillo, y Correa, han dividido sus estudios desde dos ópticas, desde un sentido amplio y un sentido estricto. Sus ideas se exponen en la siguiente Tabla 1.

**Tabla 1. Aproximaciones sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo.**

| <b>Aproximaciones sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo.</b> |  |
|---|--|
| <b>En un sentido amplio<br/>Según Saco y Castillo</b>               | La naturaleza del teletrabajo depende de la presencia de la subordinación en la relación. El teletrabajo es de naturaleza civil cuando preste sus servicios de forma independiente, y es de naturaleza laboral cuando el teletrabajador labora por cuenta ajena, bajo subordinación. |
| <b>En un sentido estricto<br/>Según Correa.</b>                     | La naturaleza del teletrabajo depende de las normas que lo regulen. Si el teletrabajo se reconoce expresamente en una ley laboral, entonces adquirirá naturaleza laboral. De lo contrario, adquirirá naturaleza civil.   |

**Fuente:** Elaboración propia, basado en Saco Barrios (2007), Correa Prieto (2015) y Castillo (2016)

A simple vista, pudiera entenderse que la cuestión de la naturaleza jurídica del teletrabajo se resuelve dependiendo de si esta modalidad se ejerce por cuenta propia o por cuenta ajena. Pero sobre este planteamiento, (Durante Calvo 2003, citado en Castillo, 2016: 11) comenta que para que el teletrabajo adquiera naturaleza laboral, es esencial que se cumplan con los requisitos de subordinación que cada legislación ha establecido.

De tal forma, el teletrabajo solo adquirirá naturaleza laboral cuando existan los elementos esenciales que determinan la subordinación, siendo esencialmente: la prestación de un servicio, la remuneración a cambio de la prestación del servicio, la dependencia, y la ajenidad. La falta de existencia de estos elementos no dará paso a la subordinación, y, por tanto, tampoco al nacimiento de una relación de trabajo.

De lo anterior, se puede precisar que en el caso de Estados cuyas legislaciones no cuenten con normas reguladoras del teletrabajo, pero que existan alternativas para su regulación—como el caso venezolano—deben tomarse en cuenta los criterios expuestos *ut supra*, y en consecuencia, la ausencia del reconocimiento del teletrabajo en normas del trabajo dotará a la modalidad de naturaleza civil si se realiza por cuenta propia; dándose aplicación a las normas de contenido civil, preferentemente reguladoras de la actividad contractual. Pero ante la ausencia de regulación laboral del teletrabajo y, de teletrabajar por cuenta ajena, deberán aplicarse normas análogas que permitan regular la relación de trabajo, y/o establecer reglas dentro del contrato de trabajo o convención colectiva para su ejercicio.

### 1.1. El carácter informático que reviste al patrono y al trabajador.

A la luz de la naturaleza dual del teletrabajo, se entiende que cuando se teletrabaja por cuenta ajena, se constituye una relación de trabajo. Esta relación estará compuesta, igualmente, por un patrono y un trabajador. A pesar de que el teletrabajo—tal como otras modalidades especiales de trabajo reconocidas en el ámbito jurídico—no sufra mayor cambio con respecto a las definiciones de patrono y trabajador, autores como Palacios han aseverado el carácter informático de las actividades y conocimientos con los que deben contar estos sujetos. En cuanto al patrono, por ejemplo, la mencionada autora afirma que el patrono debe reunir estas características:

[...] (1) **Competencia profesional**, que le permite de cierto modo, saber qué es lo que está haciendo el teletrabajador sin necesidad de verle [...]. (2) **Competencia técnica**, que se traduce en los conocimientos que este debe tener respecto al desarrollo del hardware y software de los equipos avanzados [...]; (3) **Ecuanimidad**, pues debe evitar favorecer a los teletrabajadores en perjuicio de los trabajadores presenciales [...] (Palacios, 2017: 18)

De las características mencionadas se evidencia que existe una relación intrínseca entre el patrono con las tecnologías, pues este debe tener un conocimiento sobre ellas. De igual forma sucede con el trabajador (quien en el caso del teletrabajo, se le denomina “teletrabajador”), pues este se tratará de una persona natural que presta servicios al patrono a cambio de una remuneración, pero que a diferencia del trabajador ordinario u otro trabajador sometido a otra modalidad especial, realizará sus actividades y entregará sus resultados bajo el uso de las TIC.

De esta forma, y en concordancia con el criterio expuesto anteriormente por Thibault, el uso de las TIC en el teletrabajo supone necesariamente una nueva forma de trabajar y realizar actividades. (Thibault, 1998) En consecuencia, las actividades realizadas tanto por el patrono como por el teletrabajador serán de estricta índole informática, pues la intervención de las tecnologías generará cambios en aspectos como: las formas de comunicación entre los sujetos, las formas en las que el patrono ejerce el poder de control y vigilancia<sup>4</sup>, y hasta las formas cómo ambos sujetos entregan el resultado de sus actividades.

### 1.2. Los derechos laborales inherentes al teletrabajador.

Siendo el teletrabajo una modalidad especial de trabajo, los teletrabajadores no podrán ser excluidos del goce de derechos laborales fundamentales individuales y colectivos, como el derecho al salario, al descanso o a la huelga. En efecto, esta es una tendencia jurídica presente en el hemisferio latinoamericano, y que se reconoce en la legislación de trabajo venezolana.

No obstante, tal como se ha precisado anteriormente, los teletrabajadores se diferencian del trabajador común o de trabajadores sometidos a otras modalidades especiales, en virtud de la naturaleza informática de las actividades que éstos realizan. Este carácter informático debe ser tomado en cuenta al momento de reconocer y desarrollar un catálogo de derechos laborales inherentes a todo teletrabajador, pues el uso imperativo de las TIC en la prestación de servicios los hace susceptibles a gozar de derechos relacionados a la esfera informática. Tanto autores como Poquet, Sáenz y Pérez Amorós; así como diferentes legislaciones como la mexicana, reconocen—en esencia—tres derechos inherentes al teletrabajador: el derecho a la intimidad, que trae como derecho conexo el derecho a la protección de datos personales, y, por último, el derecho a la desconexión digital.

#### A. El derecho a la intimidad y a la protección de datos personales.

La intimidad es un derecho humano que goza de reconocimiento constitucional, señalado en el artículo 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela<sup>5</sup> (en adelante, “CRBV”). Comenta De Freitas que el derecho a la intimidad se traslada al ámbito del trabajo como un modo de restringir parcialmente el poder de control y vigilancia del patrono sobre el trabajador. Tratándose el teletrabajo de una modalidad especial donde

<sup>4</sup> El poder de control y vigilancia del patrono es definido por (Rodríguez 1996, citado en De Freitas, 2009: 28) como aquel conjunto de atribuciones en virtud de las cuales el empleador verifica y controla el cumplimiento de sus directivas y, en general, el cumplimiento de parte del trabajador de todas sus obligaciones.

<sup>5</sup> Refiere dicha norma constitucional que toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación.

intervienen las TIC, los mecanismos de vigilancia del patrono sobre el teletrabajador podrán realizarse únicamente mediante medios tecnológicos e informáticos. (De Freitas, 2009)

En el teletrabajo, para que el patrono pueda garantizar la intimidad del teletrabajador, éste deberá emprender una serie de conductas—o bien, una inhibición de realizar ciertas conductas—mientras ejerce el control o vigilancia sobre el trabajador. A palabras de Sáenz, los teletrabajadores tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el patrono, por lo que sólo puede acceder a los contenidos derivados del uso de estos medios digitales con dos propósitos: controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos. (Sáenz, 2020)

Por otra parte, Poquet, afirma que para el efectivo goce del derecho a la intimidad por parte de los teletrabajadores, éste debe gozar de las siguientes garantías: (1) la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador, refiriéndose a que el patrono no podrá ingresar al hogar del teletrabajador sin su previo consentimiento; (2) el secreto en las comunicaciones, el cual consiste en la privacidad que se le debe reconocer a todo trabajador sobre toda la información que envía y recibe a través de las TIC, y ;(3) la protección de datos personales del teletrabajador, pues la gestión informatizada del personal permite que todos los datos concernientes al contrato de trabajo sean incluidos en la base de datos de la empresa. (Poquet, 2018)

Se observó, entonces, que la garantía del patrono del derecho a la intimidad del teletrabajador presupone la intrínseca protección de sus datos personales. En este sentido, la protección de datos personales representa un modo de satisfacción y garantía del derecho a la intimidad sobre el cual gozan los teletrabajadores, pues se busca para protegerlos ante la filtración, uso inadecuado, manipulación o errónea aplicación de datos personales que se encuentren almacenados en bases de datos informáticas de los principales equipos tecnológicos de la entidad de trabajo, y sobre los cuales el patrono es responsable. Es por ello que, a modo de garantizar la protección de estos datos de sus teletrabajadores, el patrono deberá tomar medidas necesarias sobre los medios tecnológicos de la entidad de trabajo, y con los que el teletrabajador realice sus actividades, a los efectos de: (1) permitir el intercambio de información y de datos protegidos, y; (2) evitar la filtración pública o manipulación de dichos datos por cualquier persona.

En razón de todo lo expuesto, autores como Luzón han recomendado que el patrono adopte una serie de conductas que contribuyan a la ciberseguridad en el ejercicio del teletrabajo, tales como: la provisión al teletrabajador de redes privadas de comunicación, y elaborar y poner en práctica políticas de seguridad en el caso de filtración de datos personales. (Luzón, 2020)

## **B. El derecho a la desconexión digital.**

Pérez Amorós define a la desconexión digital como: “un derecho subjetivo (derecho necesario) limitado y limitable a no responder la comunicación del empresario o cargo”. (Pérez, 2020: 260) De tal modo, afirma que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital se objetiva a proteger al teletrabajador de la prolongación indebida de la jornada; especialmente de aquellos casos donde el patrono no pretenda dar remuneración económica a cambio de ella. Que el trabajador siga “conectado” de forma irregular durante los descansos o fuera de jornada es una de las manifestaciones de la prolongación indebida de la jornada. (Pérez, 2020)

En este sentido, la desconexión digital faculta al trabajador de desconectarse o dejar de hacer uso de los equipos tecnológicos para la realización de sus actividades informáticas en el trabajo, cuando éste se encuentre en su tiempo de descanso o cuando ya haya finalizado la jornada de trabajo. Por tanto, se le faculta, inclusive, a inhibirse a prestar servicios de fuera de dicha jornada o descanso; y el patrono no podrá sancionarlo por dicha inhibición.

La desconexión digital es un derecho que ha sido progresivamente acogido por legislaciones como la española o la argentina, pero el hecho que éste no sea recogido por un determinado instrumento jurídico no limita al teletrabajador a su goce y ejercicio, pues como lo afirma Jaime (2020), ante estas situaciones, sería necesario que las empresas acuerden condiciones con los teletrabajadores o implementen políticas para garantizar el respeto al tiempo de descanso.

### **1.3. Las obligaciones del patrono sobre el teletrabajador.**

El patrono, como sujeto de la relación de trabajo, deberá dar cumplimiento de ciertas obligaciones fundamentales para el desenvolvimiento de la relación laboral, como: el pago del salario, el respeto debido hacia el trabajador y sus familiares, entre otras. Pero como caso similar sucede con el teletrabajador, las actividades que realiza el patrono en la modalidad de teletrabajo también se verán revestidas de un carácter informático. Esto genera una imputación de obligaciones especiales a los patronos sobre los teletrabajadores, las cuales se relacionan, igualmente, con las tecnologías.

Estudios de autores como Fulladosa, Cataño y Gómez y normas de legislaciones como la argentina, recogen—en esencia—tres obligaciones especiales del patrono: el suministro de medios tecnológicos, que trae como obligación conexa la compensación por gastos relacionados por sus usos, y la garantía de las condiciones de salud y seguridad en el espacio donde se realice el teletrabajo. (Fulladosa, 2015), (Cataño y Gómez, 2014)

#### **A. El suministro de medios tecnológicos y la compensación de gastos por sus usos.**

Se entiende al suministro de los medios tecnológicos como una de las obligaciones con las que cuenta el patrono de proveer al teletrabajador de todas las herramientas tecnológicas, recursos informáticos y telemáticos, y cualquier aparato que resulte esencial para que los sujetos dentro de la relación de trabajo puedan comunicarse, y para que el teletrabajador pueda prestar sus servicios de forma efectiva.

En el contexto venezolano, no podrá entenderse este suministro de medios tecnológicos como una percepción salarial, pues como lo dispone el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, no revisten de carácter salarial percepciones o suministros que proporcionaren al trabajador medios, elementos o facilidades para la ejecución de su labor, tales como herramientas, uniformes, implementos de seguridad o provisión de habitación. (Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, 2006: Art. 72 literal D)

Afirma Fulladosa: “Como regla general, el empleador está encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo” (Fulladosa, 2015: párr. 25). Pero en adición, afirma el autor que el cumplimiento de esta obligación también implica que el patrono ha de proporcionar al teletrabajador un servicio adecuado de apoyo técnico. De tal modo, no solo basta con la entrega e instalación de las tecnologías, pues el patrono deberá velar por que éstas sean mantenidas, y deberá poner a disposición del teletrabajador cualquier medio de soporte técnico, cuando éstas presenten averías.

En este sentido, surge para el patrono la obligación adicional de compensar al teletrabajador por todos los gastos adicionales que se le generen por el uso de estos medios tecnológicos con ocasión al trabajo, como el aumento en los costos de electricidad, por ejemplo. Estas obligaciones se correlacionan con aquella establecida sobre la compensación de gastos conexos (Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012: Art. 213).

Así lo expresan Casas y Delle Femine, cuyos estudios precisan que esta obligación debe ser reconocida bien sea: en la legislación laboral de los Estados, o bien en el contrato individual de trabajo o la convención colectiva aplicable. A tal efecto, las compensaciones son exigibles en cuanto a los gastos que requieran el establecimiento, funcionamiento y mantenimiento de los medios tecnológicos suministrados; es decir, la electricidad, el mobiliario y el internet. (Casas, 2020) y (Delle Femine, 2020)

#### **B. La garantía de condiciones de salud y seguridad para el teletrabajador.**

Al constituir el teletrabajo una nueva forma de organización de trabajo debe entenderse que las condiciones específicas de salud y seguridad podrán variar de las requeridas para un trabajador común. Para el cumplimiento de esta obligación, el patrono debe tomar en cuenta una serie de criterios al momento de establecer medidas destinadas a garantizar estas condiciones de salud y seguridad. Esta obligación general se reconoce en la legislación venezolana en la Ley de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo, en donde menciona que se debe:

[...] garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social [...] (Ley de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo, 2005: Art. 1 numeral 1)

Señalan Cataño y Gómez que para determinar óptimas condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo, deben considerarse los inconvenientes que se deriven de la aplicación del teletrabajo y del comportamiento inapropiado que asuma el teletrabajador; inconvenientes que pueden ser: (1) de tipo ergonómico (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, etc.); (2) complicaciones con los horarios (trabajar en exceso o poco), y; (3) descoordinación entre el horario laboral y los biorritmos naturales del trabajador. (Cataño y Gómez, 2014)

De Paz *et al.*, por ejemplo, afirman que el patrono tendrá el deber de informar al teletrabajador sobre los riesgos que puedan presentarse en el desempeño de sus funciones, en atención a: (1) riesgos locativos, refiriéndose a aquellos causados por objetos que puedan provocar daño a la salud del teletrabajador; (2) riesgos eléctricos, los cuales son producidos por aparatos eléctricos que presenten fallas; (3) riesgos físicos, haciendo referencia a aquellos derivados de factores ambientales, y; (4) riesgos ergonómicos, los cuales son originados cuando el teletrabajador realiza movimientos de forma inadecuada. (De Paz *et al.*, 2020)

## **2. Precisiones sobre el trabajo a domicilio en el marco de la legislación de trabajo venezolana.**

Ante todo, debe mencionarse que la LOTTT no establece una definición jurídica sobre el trabajo a domicilio, pero a análisis de las disposiciones establecidas dentro del régimen especial del trabajo a domicilio éste puede entenderse como una modalidad especial de trabajo en la que un trabajador presta sus servicios estrictamente desde su domicilio, pudiendo recibir del patrono o no, los medios para la ejecución del trabajo. (LOTTT, 2012: Art. 209 al 217)

En cuanto a la naturaleza jurídica, este ha sido un asunto que ha sido ampliamente discutido por la doctrina, pero ha sido superado en Venezuela, pues la tipificación de esta modalidad especial de trabajo dentro de leyes del trabajo es suficiente para que se le reconozca naturaleza laboral.

Ahora bien, en cuanto a los sujetos, la LOTTT contiene a los dos sujetos partícipes de la relación: patrono y trabajador a domicilio. Define el mismo artículo al trabajador a domicilio como a toda persona que realiza labores remuneradas en su hogar, bajo una relación de subordinación, quienes realizarán sus labores con los medios de ejecución que le son propios o que se le sean suministrados por el patrono. (LOTTT, 2012: Art. 209) Por otra parte, menciona la misma ley que en el marco del trabajo a domicilio, se considerará patrono o patrona, a la persona natural o jurídica que se beneficie o contrate directa o indirectamente al trabajador o la trabajadora a domicilio y, estando obligado al pago de todos los derechos y obligaciones establecidos en la referida ley. La relación de trabajo nacida en el marco del trabajo a domicilio se encontrará investida por una presunción de laboralidad, la cual será de tipo *juris et de jure*, (LOTT, 2012: Art. 209).

Los trabajadores a domicilio no solo gozarán de los derechos equivalentes al trabajador común, como el derecho al salario, al descanso, entre otros derechos; pues, en efecto, la LOTTT les reconoce la protección del goce de derechos laborales inherente a todo trabajador. En específico, enuncia la Ley que los trabajadores a domicilio cuentan con el derecho a la protección a la jornada de trabajo y a los días de descanso, dictaminando que esta clase de trabajadores se registrarán por los límites de la jornada laboral, y tienen el derecho al disfrute y al pago de los días de descanso semanal establecidos en la norma laboral. (LOTT, 2012: Art. 211) Además, gozarán del derecho a la protección al salario, la cual variará dependiendo de si el patrono contrate exclusivamente trabajadores a domicilio, o si el patrono tenga trabajadores comunes y trabajadores a domicilio a su servicio. (LOTT, 2012: Art.

212) Por último, la ley se le reconoce el derecho a la seguridad social, en las mismas condiciones y términos que a los trabajadores comunes. (LOTT, 2012: Art. 209)

Por último, en cuanto a las obligaciones del patrono, reconoce la LOTTT en la parte que el patrono deberá publicar en un lugar visible en los centros de trabajo o en lugares donde se proporciona o reciben el trabajo, los salarios y beneficios que paga por las labores que realizan los trabajadores a domicilio. Además, la misma ley enuncia que el patrono deberá dar una compensación por gastos conexos; es decir, hacer las debidas erogaciones para el mantenimiento de los medios con los que el trabajador realiza sus labores y cubrir otros costos que afecten al trabajador, en razón del trabajo. (LOTT, 2012: Art. 213) Por último, el patrono deberá llevar un debido registro con todos los datos de los trabajadores a domicilio, y deberá proveerles a los trabajadores a domicilio unas libretas donde se les ponga de conocimiento de sus labores, responsabilidades, salarios y beneficios. (LOTT, 2012: Art. 214 y 2015)

### 3. La regulación del Teletrabajo en Venezuela.

Como en efecto se ha afirmado, actualmente la legislación venezolana no cuenta con normas expresas destinadas a la regulación del teletrabajo. Sin embargo, no puede entenderse que, por falta de regulación normativa, los teletrabajadores no gozarán de una completa protección jurídica para el ejercicio de sus actividades y, en efecto, el ejercicio de su derecho al trabajo; La constitución nacional reconoce a todos los derechos al trabajo:

[...] 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 puede 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 [...] (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999: Art. 87)

De igual manera, goza de reconocimiento constitucional la igualdad de trato y equidad entre todos los trabajadores, tal como lo dispone el artículo 88 de nuestra Carta Magna<sup>6</sup>, en cuya interpretación extensiva, no solo debe reconocerse una igualdad entre trabajadores y trabajadoras, sino también entre todos los trabajadores, en cualesquiera que sean sus formas de organización del trabajo.

Es por ello que el teletrabajo, aun cuando no cuente con un régimen especial que lo regule, se considera una forma de organización de trabajo válida en Venezuela, pues tampoco se encuentra expresamente prohibida en ningún instrumento jurídico. En este orden de ideas, sería erróneo afirmar que no existen formas de regulación del teletrabajo en Venezuela, pues aun cuando éste no cuente con una regulación expresa en textos legales, las relaciones patrono-teletrabajador son actualmente reguladas por analogía de las normas del trabajo a domicilio que nos establece la LOTTT.

Señala Arévalo que esta regulación análoga se debe a que la categoría de trabajadores que más se asemeja a los teletrabajadores serían los trabajadores a domicilio, pues ambas modalidades especiales de trabajo han sido tradicionalmente consideradas formas de manifestación del trabajo a distancia. (Arévalo, 2020)

Dado que hasta la actualidad no existe un instrumento internacional destinado a la regulación del teletrabajo ni el trabajo a distancia *per se*, la OIT ha mencionado que existen Convenios de la Organización que revisten importancia en relación con los cambios en el mercado de trabajo a raíz de la propagación de las TIC, como es el caso del Convenio 177/96 de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio de 1996. Este convenio ha venido funcionando como un instrumento internacional que, a pesar de no mencionar disposiciones relativas al teletrabajo, sus disposiciones sirven como guía para su regulación internacional.

Pero resulta oportuno mencionar que el mencionado Convenio 177/96 no ha sido ratificado por el Estado venezolano. Por esta razón, el teletrabajo tampoco puede hallar su regulación en Venezuela dentro del marco de las normas del derecho internacional del trabajo.

<sup>6</sup> Enuncia la referida disposición constitucional que el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

No obstante, debe precisarse que las condiciones en las que un trabajador a domicilio presta sus servicios no pueden entenderse como las mismas en las que las desempeña un teletrabajador, pues en concordancia con criterios doctrinales previamente estudiados, la intervención de las TIC produce un efecto directo en el desempeño de sus funciones, siendo imperativo su uso para que pueda estarse en presencia del teletrabajo. En contraposición, los trabajadores a domicilio no dependen estrictamente del uso de tecnologías para realizar sus actividades.

En el contexto venezolano, la falta de normas especiales que regulen modalidades especiales de trabajo trae como consecuencia la equivalencia o el igualamiento de derechos laborales fundamentales para los trabajadores comunes, a los trabajadores especiales; por ejemplo, el derecho al salario, a la sindicalización, entre otros derechos laborales individuales y colectivos, tal como lo enuncia la exposición de motivos de la LOTTT.

A tenor de lo expuesto anteriormente, aun cuando la aplicación análoga de las normas relativas al trabajo a domicilio y otros principios expuestos en la LOTTT, pudiera tener un grado de eficacia para regular el teletrabajo, es evidente que el carácter informático de las actividades que desempeñan los teletrabajadores los hacen susceptibles de una regulación más amplia, que tome en cuenta el impacto de las tecnologías tanto en el ejercicio de los derechos laborales de los teletrabajadores, y en el cumplimiento de las obligaciones del patrono. En efecto, cuando los sujetos de la relación laboral consideren que las normas dispuestas en la ley vigente del trabajo no fueren suficientes para regular la modalidad del teletrabajo, éstos pueden optar por convenir formas adicionales de regulación.

El contrato de trabajo se presenta como una forma de regulación alternativa para reglamentar las formas de actuación del patrono y el teletrabajador, pudiendo el patrono establecer sus obligaciones, y reconocerle derechos de índole informático al teletrabajador, así lo afirma Guilarte. Específicamente, el capítulo II de la LOTTT establece el régimen legal preestablecido para la celebración de contratos de trabajo, disponiendo del artículo 59 para establecer los requisitos esenciales que debe contener todo contrato de esta naturaleza. Dispone el numeral 13° de dicho artículo que el contrato podrá establecer cualquier estipulación lícita que acuerden las partes, además de los otros requisitos enunciados en la norma. (Guilarte, 2020)

De esta forma, tanto el patrono y el teletrabajador se ven habilitados a establecer cláusulas contractuales que se destinen a una mejor regulación de la modalidad del teletrabajo, adicionales a las que establece el artículo 59 de la ley del trabajo. Ahora bien, tal como sucede en cualquier contrato típico de trabajo, éste deberá ser celebrado preferentemente por escrito, caso en el cual, de no celebrarse de dicha forma, se entenderá como cierto todas las afirmaciones que establezca el teletrabajador sobre su contenido, salvo prueba en contrario. (LOTTT, 2012: Art. 58)

Otra alternativa planteada por Guilarte es de establecer las condiciones de la relación bajo modalidad de teletrabajo en las convenciones colectivas. (Guilarte, 2020) A su criterio, indiferentemente del modo mediante el que se regule—sea por contrato individual de trabajo o convención colectiva—estos instrumentos deben reunir un cúmulo de lineamientos de reglamentación del teletrabajo que deben estar incluidos en estos pactos, tales como: el momento de la adopción de la modalidad, lo relativo a la capacitación al teletrabajador, a las condiciones de salud y seguridad, y los derechos y obligaciones del teletrabajador y el patrono, respectivamente.

Resulta oportuno mencionar que aun cuando el teletrabajo halle alternativamente sus formas de regulación por vía contractual, los contratos individuales o colectivos suscritos entre los teletrabajadores y sus patronos, no podrán contrariar las normas ni principios dispuestos en la CRBV, la LOTTT, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, ni el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo.

Ahora bien, la cuestión de la naturaleza jurídica del teletrabajo en Venezuela se responde siguiendo los criterios doctrinales previamente expuestos: en un sentido amplio, si el teletrabajador presta sus servicios por cuenta propia, entonces la naturaleza de los servicios que presta es de tipo civil, pues sus servicios no se regulan por normas laborales algunas. Por el contrario, si el teletrabajador suscribe un contrato de trabajo—indiferentemente de que establezca cláusulas específicas para regular el teletrabajo—entonces se entiende que éste se encuentra en

una relación de subordinación, la cual se rige por normas del trabajo y, por tanto, la relación patrono-trabajador se constituye como una relación de naturaleza laboral.

#### 4. El teletrabajo en el contexto legislativo latinoamericano.

En el presente punto se pretende describir la positivización del teletrabajo en Latinoamérica, realizando un estudio de derecho comparado sobre diversos instrumentos legales reguladores del teletrabajo. Como referencia, se utilizarán instrumentos jurídicos provenientes de Argentina, Chile y México; con el propósito de determinar tendencias comunes sobre la regulación legal del teletrabajo a nivel latinoamericano, y que pudiera acoger como referencia el legislador venezolano en el caso de crear normas para regular el teletrabajo.

##### A. México.

Entra en vigencia en enero del año 2021 un Decreto Presidencial que modifica disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de México, y que incluye nuevas normas en materia de teletrabajo. A tal efecto, se incluye en la referida ley el artículo 330-A, el cual anuncia como definición jurídica de teletrabajo:

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

Esta definición adopta tres elementos esenciales y caracterizadores del teletrabajo: la distancia, el uso de las TIC para prestación de servicios y otras actividades, y cuyo uso genera una nueva forma de organización laboral. No obstante, dispone la ley mexicana que solo en aquellas relaciones laborales donde se establece teletrabajo por un tiempo mayor al cuarenta por ciento (40%) de la jornada laboral, podrá la modalidad ser considerada como teletrabajo. A tal efecto, se excluye el teletrabajo “esporádico”, y se reconoce el teletrabajo en una jornada parcial, aunque con dicha limitación, pues así lo dispone las partes *in fine* del artículo 330-A de la ley.

Además, en cuanto a la adopción de la modalidad, precisa el artículo 330-G que el teletrabajo solo se adoptará cuando el teletrabajador manifieste su voluntad para ello, bien sea al inicio de la relación o en su transcurso, pudiendo el teletrabajador solicitar la reversión a la modalidad presencial o tradicional en cualquier momento. Solo bajo los casos de fuerza mayor, se verá forzado el inicio de la modalidad del teletrabajo.

En cuanto a las obligaciones especiales para el patrono sobre el teletrabajador, de las cuales se destacan mayormente en el artículo 330-E de la referida ley, siendo: el suministro de medios tecnológicos y la compensación por sus usos (literales I y III), la garantía de las condiciones de salud y seguridad (literal IV), la capacitación para el uso de los medios tecnológicos (literal VIII), y el respeto a los derechos de los teletrabajadores.

Respecto a los derechos de los teletrabajadores, menciona el artículo 330-E que el patrono deberá garantizar a los teletrabajadores, la privacidad de datos personales (literal V), y el derecho a: la desconexión digital (literal VI). Además, reconoce el artículo 330-I el derecho a la intimidad del teletrabajador, y retoma la obligación de protegerse sus datos personales. Finalmente, se enuncia para los teletrabajadores un catálogo de obligaciones que deberán cumplir durante el transcurso de la modalidad del teletrabajo, los cuales en esencia, versan sobre el resguardo de los equipos tecnológicos y el cumplimiento de normas empresariales. Estas obligaciones se enuncian en el artículo 330-F de la referida Ley.

##### B. Chile.

El teletrabajo se regula en Chile según la Ley 21220 de 2020. Enuncia el artículo 152 quáter G de la ley, una definición jurídica de teletrabajo, señalando: “Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”. A efectos de esta definición, también podrán ser considerados teletrabajadores aquellos

trabajadores que presten sus servicios mediante una forma de organización tradicional del trabajo, siempre que sea las tecnologías sean el medio único o esencial por el cual éstos puedan entregar o reportar los resultados de sus actividades o servicios.

En cuanto al tiempo de inicio de la modalidad, enuncia artículo 152 quáter G, que las partes podrán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; es decir, la causa jurídica de la constitución de la modalidad de teletrabajo no es exclusiva desde el inicio de la relación patrono-trabajador. Además, en cuanto a las modalidades, establece el artículo 152 quáter H que el lugar de donde el teletrabajador vaya a prestar el servicio deberá ser fijado de común acuerdo ente éste y el patrono. De tal modo, reconoce la ley que el teletrabajo podrá ser realizado: en el domicilio del teletrabajador, de forma móvil o itinerante o, en un centro de trabajo<sup>7</sup>. No obstante, no será reconocida la modalidad de teletrabajo si el trabajador presta sus servicios desde un telecentro<sup>8</sup>, pues así lo indica la parte *in fine* del mencionado artículo.

El artículo 152 quáter J de la ley, el cual dispone sobre la jornada laboral que el teletrabajo puede ser realizado de forma total o parcial. Se reconoce, además, la flexibilización de la jornada de trabajo de los teletrabajadores.

Las obligaciones especiales del patrono sobre el teletrabajador recogidas en la ley Ley 21220 son: el suministro de los medios tecnológicos (artículo 152 quáter L), la garantía de la salud y seguridad en el espacio donde el teletrabajador realice sus actividades tecnológicas (artículo 152 quáter N). Por otra parte, los derechos reconocidos a los trabajadores en dicha ley son: el derecho a la desconexión digital (artículo 152 quáter J), a la sindicalización (artículo 152 quáter M), y el acceso a las instalaciones físicas de la empresa (artículo 152 quáter).

### C. Argentina.

El teletrabajo en Argentina se regula por la Ley 27555 de 2020 sobre el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. El artículo 2 de dicha ley enuncia la modificación del artículo 102 de la Ley de Contrato de Trabajo, incluyendo una definición sobre teletrabajo, siendo:

Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios [...] sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Recoge este concepto las modalidades de teletrabajo según el lugar en el que el teletrabajador presta el servicio, pues reconoce que el teletrabajo puede ser prestado en el domicilio del trabajador, o cualquier otro lugar diferente a las instalaciones de la entidad de trabajo. A efectos de la Ley 27555, la modalidad del teletrabajo podrá ser adoptada, bien al inicio de la relación de trabajo, o durante su vigencia, y siempre que los trabajadores lo hagan de forma voluntaria y manifestando esta voluntad por escrito<sup>9</sup>; a excepción de los casos de fuerza mayor. Se reconoce, inclusive, la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo; pues así lo dispone el artículo 7 de la ley. Además, en cuanto a la jornada laboral, el artículo 4 de la ley dispone que: “La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos”.

En cuanto a los derechos que se les reconocen a los teletrabajadores, enuncia la referida ley que los derechos y obligaciones de los teletrabajadores serán equivalentes a aquellos de los de un trabajador común. Y en cuanto a los derechos reconocidos a los teletrabajadores, encontramos: el derecho a la desconexión digital (artículo 5), a la intimidad (artículo 15), a la protección de datos personales (artículo 16), al gozo de derechos colectivos del trabajo (artículo 12), y a la compensación de gastos (artículo 10).

<sup>7</sup> El centro de trabajo es cualquier lugar alejado de las instalaciones de la entidad de trabajo en el cual el teletrabajador desempeña sus actividades, no confundiendo este lugar con su domicilio. (Saco Barrios, 2007).

<sup>8</sup> El telecentro es un tipo de centro de trabajo del que el patrono es propietario, y el cual se encuentra equipado de todas las tecnologías necesarias para ponerlo a disposición de sus teletrabajadores, y que éstos puedan realizar sus actividades.

<sup>9</sup> Véase artículo 7 de la Ley 27555.

Y, sobre las obligaciones especiales atribuibles al patrono, se enuncia el suministro de los medios tecnológicos, la capacitación, y la garantía de condiciones de salud y seguridad en el espacio donde se preste el servicio. Al momento de suministrar los medios tecnológicos, también concurre su mantenimiento, reparación y compensación por algún gasto conexo que haya podido ser provocado por el uso de las tecnologías con ocasión al trabajo.

#### **4.1 Tendencias jurídicas de regulación del teletrabajo en Latinoamérica.**

Realizado el análisis de derecho comparado sobre diversos instrumentos normativos que regulan el teletrabajo en Latinoamérica, se identifica una serie de similitudes en cuanto a la adopción de la modalidad, jornada de trabajo, modalidades de teletrabajo, derechos y obligaciones. Estas numerosas similitudes podrían considerarse como tendencias jurídicas de regulación del teletrabajo; es decir, aspectos jurídicos sobre el teletrabajo sobre los cuales se inclina América Latina para poder actualizar o producir nuevos instrumentos jurídicos sobre teletrabajo.

En cuanto a la adopción de la modalidad, se observa que existe una tendencia de reconocer la adopción de la modalidad del teletrabajo bien sea al inicio de la relación de trabajo, o durante su transcurso, y siempre que el trabajador manifieste su voluntad para adoptarla, salvo casos de fuerza mayor. Además, se apunta hacia la posibilidad de reversibilidad de las modalidades.

Ahora bien, en cuanto a la jornada de trabajo, se evidencia como semejanza entre las legislaciones estudiadas, se evidencia que la tendencia sea de reconocer jornadas totales o parciales en el teletrabajo, asunto que será convenido entre el patrono y el teletrabajador. Por otra parte, en cuanto a las modalidades del teletrabajo, se evidencia que Latinoamérica apunta hacia el reconocimiento del teletrabajo móvil, en un centro de trabajo (excluyéndose los telecentros), o en el domicilio del teletrabajador.

En cuanto a los derechos de los teletrabajadores, resulta evidente que los ordenamientos jurídicos latinoamericanos opten por equivalerles todos los derechos laborales fundamentales e inherentes a los trabajadores comunes, bien sean derechos individuales o colectivos. Además, se apunta comúnmente hacia el reconocimiento del derecho a la desconexión digital y a la intimidad.

Por último, en cuanto a las obligaciones del patrono sobre el teletrabajador, se observa que la tendencia sea que se le impute al patrono la obligación de suministrar al teletrabajador los medios tecnológicos, cubrir con los gastos por sus usos, la capacitación, y garantizar las condiciones de salud y seguridad, además de las otras obligaciones establecidas en las respectivas leyes sustantivas del trabajo.

#### **Conclusiones**

Siendo considerado el teletrabajo como una manifestación del trabajo a distancia, se aplican por analogía las normas referidas al régimen de trabajo a domicilio señalado en la LOTTT para su regulación en Venezuela, debido a la cierta similitud en sus naturalezas. No obstante, tal como se ha evidenciado de acuerdo a lo desarrollado en esta investigación, el uso imperativo de las TIC en la prestación de servicios hace del teletrabajo una forma de organización del trabajo especial, donde las actividades son restrictivamente realizadas mediante equipos tecnológicos; cosa que no necesariamente ocurre en el trabajo a domicilio. En consecuencia, se generan diferencias ostensibles en cuanto a la naturaleza jurídica, sujetos, derechos del trabajador y obligaciones del patrono entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio.

Se identifica como primera diferencia entre ambas modalidades, a la naturaleza jurídica; pues el Teletrabajo cuenta con doble naturaleza jurídica: (1) civil, si se ejerce la actividad por cuenta propia o si no existen normas laborales que lo regulen, y: (2) laboral, si se ejerce bajo una relación de subordinación y/o sea jurídicamente reconocida la modalidad por leyes del trabajo. Por otra parte, en Venezuela, el trabajo a domicilio adquiere naturaleza estrictamente laboral, pues esta modalidad especial se acoge dentro de forma expresa dentro de la LOTTT.

En cuanto a los sujetos, ambas modalidades se componen de un trabajador y un patrono, con la especial precisión que en el teletrabajo, el trabajador es denominado “teletrabajador”. El teletrabajador realizará sus actividades mediante el uso de las TIC y cualquier lugar fuera de las instalaciones de la entidad de trabajo. El patrono del teletrabajador lo contratará para que realice actividades estrictamente mediante equipos tecnológicos. Por el contrario, el trabajador a domicilio realiza sus actividades mediante cualquier medio de ejecución y estrictamente en su hogar, y su patrono lo contratará para que realice cualquier actividad que pueda ser completada en su hogar, no necesariamente mediante las TIC.

En cuanto a las obligaciones del patrono, en el caso del trabajo a domicilio, la LOTTT (2012) le imputa las obligaciones de: compensar a los trabajadores a domicilio por gastos conexos, publicar sus salarios y beneficios, hacérselos saber mediante una libreta que será provista a ellos, y llevar un registro de todos estos trabajadores. Pero en el caso del teletrabajo, la doctrina y la mayoría de las legislaciones extranjeras estudiadas en este artículo, reconocen que el patrono tendrá la obligación de: suministrar los medios tecnológicos, compensar los gastos relacionados a sus usos y a garantizar las condiciones de salud y seguridad.

Y, en cuanto a los derechos del trabajador, la LOTTT (2012) les reconoce a los trabajadores a domicilio los derechos a la seguridad social, a la protección al salario y a la protección a la jornada de trabajo y al descanso. Pero en contraposición, se observa que la doctrina y legislaciones extranjeras reconocen que los teletrabajadores gozarán de los derechos a la intimidad, a la privacidad de datos personales y a la desconexión digital

En virtud a las referidas diferencias, las normas reguladoras del trabajo a domicilio resultan insuficientes para regular el teletrabajo en Venezuela, debido al carácter informático de las actividades que prestan los teletrabajadores. Como respuesta a esta problemática, se ha concluido que el teletrabajo puede ser adicionalmente regulado mediante pacto entre el patrono y el teletrabajador, cuando se teletrabaje por cuenta ajena, bien sea a través del contrato de trabajo o una respectiva convención colectiva. Pero aun existiendo estas alternativas de regulación, no puede existir omisión por parte del Estado venezolano de reconocer legalmente nuevas modalidades de trabajo que surjan, tal como lo expresa la exposición de motivos de nuestra ley de trabajo. La producción legislativa de textos reguladores de estas nuevas modalidades—como el teletrabajo—representa una forma de garantía Estatal del ejercicio al derecho del trabajo, respetando el carácter tuitivo de las normas laborales.

Observando que Latinoamérica ha tenido un creciente y novedoso avance en la regulación jurídica del teletrabajo, sobre todo por la pandemia del COVID-19, se ha llegado al punto de poder determinar cuáles son las presentes tendencias jurídicas de su regulación en el hemisferio.

Al estudiar mediante el derecho comparado diversos textos jurídicos provenientes de Estados como Argentina, Chile y México, se encontraron ciertas bases sobre cómo debería ser regulado el teletrabajo (al menos en un contexto latinoamericano); obteniendo como resultado del análisis que para regular esta modalidad no solo basta con equivalerle derechos de los trabajadores comunes a los teletrabajadores, sino que también deben producirse normas destinadas a determinar la adopción de la modalidad de teletrabajo, resolver el asunto de la jornada de trabajo, reconocer las modalidades admitidas del teletrabajo y—por supuesto—reconocer los derechos y obligaciones especiales de los teletrabajadores y sus patronos. De tal modo, estas tendencias jurídicas pudieren servir como marco de referencia en la eventual y urgentemente requerida creación de normas reguladoras del teletrabajo en Venezuela.

## Referencias

ARÉVALO, Gabriela. 2020. “Aspectos legales del teletrabajo en Venezuela”. En: <https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/aspectos-legales-del-teletrabajo-en-venezuela>. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2021.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1999. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. En Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.680 de fecha 30 de diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. 2005. **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. En Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 206 de julio de 2005.

CASAS, Josep. 2020. “**La próxima batalla laboral: las compensaciones por el teletrabajo**”. En [https://www.economiadigital.es/politica-y-sociedad/proxima-batalla-laboral-compensaciones-teletrabajo\\_20101183\\_102.html](https://www.economiadigital.es/politica-y-sociedad/proxima-batalla-laboral-compensaciones-teletrabajo_20101183_102.html). Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021.

CASTILLO, José Alejandro. 2016. “El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos”. En **Cuaderno Jurídico y Político**, Vol. 2, No 6. Universidad Politécnica de Nicaragua. Managua.

CATAÑO, Sara y GÓMEZ, Natalia. 2014. “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”. En **Revista CES Salud Pública**, Vol. 5, No 1. Universidad CES. Medellín.

CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1996. **Convenio 177/96 sobre el Trabajo a Domicilio**. Adoptado en la 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de fecha 20 de junio de 1996.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA. 2020. **Ley 27555 sobre Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo**. En Boletín Oficial bajo el Decreto 673/2020 de fecha 14 de agosto de 2020.

CORREA-PRIETO, Fiorella. 2015. “**El Teletrabajo: Una Nueva Forma de Organización del Trabajo**”. Tesis de Grado. Universidad de Piura. Piura.

DE FREITAS, Jair. 2009. “**El derecho a la intimidad como límite de poder de control y vigilancia del patrono**”. Trabajo Especial de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

DE PAZ, Natalia; MENDOZA, Katuska y SEPÚLVEDA, Teylú. 2020. “**Seguridad e Higiene en el Teletrabajo ante la COVID-19**”. En <https://lega.law/lega-in-depth-27/>. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2021.

DELLE FEMINE, Laura. 2020. “**Qué gastos tiene que pagar la empresa y otros puntos que el decreto del teletrabajo no aclara**”. En <https://elpais.com/economia/2020-09-23/que-gastos-tiene-que-pagar-la-empresa-y-otros-puntos-que-el-decreto-del-teletrabajo-no-aclara.html>. Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021.

FULLADOSA, Miquel. 2015. “**Teletrabajo: Aspectos normativos y dudas comunes**”. En <https://prevencontrol.com/prevenblog/teletrabajo-aspectos-normativos-y-dudas-comunes/>. Fecha de consulta: 2 de marzo de 2021.

GUILARTE. Reinaldo. 2020. “**Regulación del Teletrabajo**”. En <https://naymaconsultores.com/la-regulacion-del-teletrabajo-en-venezuela/>. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2021.

JAIME, Daniel. 2020. “**Venezuela: El derecho a la desconexión, una aproximación local en tiempos de Covid-19**”. En [https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/venezuela-el-derecho-a-la-desconexion-una-aproximacion-local-en-tiempos-de-covid-19#\\_ftn5](https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/venezuela-el-derecho-a-la-desconexion-una-aproximacion-local-en-tiempos-de-covid-19#_ftn5). Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021

LUZÓN, Loli. 2020. “**Teletrabajo y Protección de Datos**”. En <https://maserlegal.es/proteccion-de-datos/teletrabajo-proteccion-datos/>. Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE. 2020. **Ley N° 21220 que Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia**. En Diario Oficial Núm. 42.615 de fecha 26 de marzo de 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2020a. “**Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio**”. En <https://www.ilo.org/>

wcm5/groups/public/---dgreports/--- stat/documents/publication/wcm5\_758333.pdf. Fecha de consulta: 07 de abril de 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2020b. “**Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo**”. En [https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcm5\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcm5_bai_pub_143.pdf). Fecha de consulta: 07 de abril de 2021.

ORGANIZACIÓN 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**”. En [https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcm5\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcm5_531116.pdf). Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021.

PALACIOS, María. 2017. “**El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador**”. Tesis de grado. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Quito.

PÉREZ AMORÓS, Francisco. 2020. “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail on holiday*”. En *Nueva Época*, Vol. 14, No 45. Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. Puebla.

POQUET, Raquel. 2018. “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”. En *Lex Social*, Vol. 8, No 1. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. 2006. **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. En Gaceta Oficial N° 4.447 de fecha 25 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. 2012. **Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**. En Gaceta Oficial N° 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 2021. **Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo**. En Diario Oficial de fecha 11 de enero de 2021 – Edición Matutina.

SACO BARRIOS, Raúl. 2007. “El teletrabajo”. En *Derecho PUCP*, No. 60. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

SÁENZ, Maite. 2020. “**Los 6 derechos digitales de los teletrabajadores**”. En <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/los-6-derechos-digitales-de-los-teletrabajadores.html>. Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021.

THIBAUT ARANDA, Javier; FANDOS, José; BRIZ, José y ÁLVAREZ, Juan. 1998. “El teletrabajo”. En *Acciones e Investigaciones Sociales*, N°8. Universidad de Zaragoza. Zaragoza.