



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo

“EL TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO”
Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista en
Derecho del Trabajo

Autor: Abog. Elio Vicente Blanco Cordova

Tutor: Esp. Ubencio Martinez Lira

Caracas, Noviembre de 2011

DEDICATORIA

**A LA MEMORIA DE MIS PADRES: Carmen Antonia
Elio Vicente**

Con todo cariño, dedico este trabajo

AGRADECIMIENTOS

Al tutor de este Trabajo Especial, Especialista Ubencio Martínez Lira, siempre presto para resolver cualquier inconveniente derivado de la elaboración del mismo mediante sus opiniones, críticas e ideas, que fueron definitivamente positivas y enriquecedoras no sólo en los contenidos sino por su actitud abierta y acogedora en lo personal.

Es extensivo este agradecimiento a mi esposa e hijos, por su paciencia y por el sacrificio que representó para ellos la elaboración de este trabajo.

También... Gracias a Dios!!

INDICE	Páginas
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	3
1.1 Identificación y justificación del objeto de estudio.....	3
1.2 Justificación del estudio del objeto.....	4
1.3 Planteamiento del problema.....	6
1.4 Objetivos.....	7
1.4.1 Objetivo general.....	7
1.4.2 Objetivos específicos.....	7
1.5 Metodología.....	8
CAPITULO II. MARCO TEORICO.....	11
2.1 Antecedentes.....	12
2.2 Fundamentos teóricos.....	13
2.2.1 Definición de teletrabajo.....	13
2.2.2 Características del teletrabajo.....	16
2.2.2.1 En relación a las empresas.....	16
2.2.2.2 En relación a los trabajadores.....	17

2.2.2.3 En relación a la sociedad.....	18
2.2.3 Tipologías del teletrabajo.....	19
2.2.3.1 Dependiendo de donde se ejecuta la actividad.....	19
2.2.3.2 Dependiendo del elemento comunicativo de la prestación del servicio.....	21
2.2.3.3 Otras opciones para la aplicación del teletrabajo.....	21
2.2.4 Ubicación como actividad laboral desarrollada en Venezuela.....	24
2.3. Condición jurídica del teletrabajo.....	29
2.3.1 Las relaciones jurídicas autónomas y el teletrabajo.....	30
2.3.2 Las relaciones jurídicas laborales y el teletrabajo.....	33
2.3.2.1 La subordinación y la ajenidad en las relaciones jurídicas laborales.....	34
2.3.2.1.1 La subordinación.....	35
2.3.2.1.1 La ajenidad.....	40
2.4. Teletrabajo, subordinación y ajenidad.....	42
2.5. Teletrabajo y trabajo a domicilio.....	45
2.5.1 Teletrabajo y trabajo a domicilio según OIT.....	47
2.5.2 Teletrabajo dependiente.....	50

2.5.2.1 Determinación de la existencia de la relación de trabajo en el teletrabajo.....	53
2.6. Teletrabajo y la seguridad y salud en el trabajo.....	57
2.7. Teletrabajo, convención colectiva y sindicalización.....	60
2.8. Teletrabajo en el derecho comparado.....	63
CAPITULO III. REFLEXIONES FINALES.....	73
BIBLIOGRAFIA.....	78

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo

EL TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO

Autor: Elio Vicente Blanco Córdova

Tutor: Esp. Ubencio Martínez Lira

Fecha: Noviembre 2011

RESUMEN

El presente trabajo, tiene como punto de partida el teletrabajo como nueva modalidad de empleo presente en Venezuela, su influencia en las relaciones laborales y su inclusión o no dentro del marco protector de nuestro Derecho del Trabajo. Para ello se propuso: a) Definir el teletrabajo, sus características, tipologías, y ubicación como actividad laboral desarrollada en Venezuela; b) Establecer actividades y características que se generan en las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador; c) Analizar el teletrabajo y su relación con el Derecho del Trabajo Venezolano, tanto en el plano individual como colectivo así como en los aspectos de Seguridad Prevención y Condiciones Laborales; y, d) Analizar el teletrabajo en el Derecho Comparado. Esta investigación intenta contrastar la hipótesis principal del estudio formulada como: ¿La prestación de servicios del teletrabajador en Venezuela puede enmarcarse en la tutela legal del Derecho del Trabajo Venezolano o requiere la creación e implementación de un régimen jurídico especial para esta modalidad? A tal efecto, el estudio se enmarcó dentro de un esquema de investigación documental apoyada en una amplia revisión bibliográfica y documental relacionada directa o indirectamente con el ámbito del teletrabajo y el Derecho Laboral, que proporcione aportes a la evolución legal del teletrabajo como factor de desarrollo integral en el sector laboral venezolano. Se analizan aspectos del teletrabajo en el Derecho del Trabajo venezolano, tales como: a) La subordinación y ajenidad como elementos marcadores en la relación de trabajo en el ámbito del teletrabajo dependiente; b) La comparación teletrabajo y trabajo a domicilio; c) El teletrabajo en el derecho comparado; d) El derecho colectivo y la salud y la seguridad laboral de los teletrabajadores. Entre las conclusiones se destaca el hecho de que se busca la diversificación de las condiciones de trabajo como estrategias empresariales que tienden a la individualización de la relación laboral, y que no existe en nuestro Derecho Laboral una regulación específica para esta forma de trabajo, por lo que necesario es que la legislación laboral evolucione al considerar esta nueva institución, para brindar protección adecuada y garantizar la seguridad jurídica de los teletrabajadores.

INTRODUCCION

El objeto del presente trabajo especial de grado, tiene como punto de partida a el teletrabajo como nueva modalidad de empleo presente en Venezuela, su influencia en las relaciones laborales y su inclusión o no dentro del marco protector de nuestro Derecho del Trabajo.

El teletrabajo o trabajo a distancia como también se le conoce, consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en las organizaciones, producto de la incorporación de las nuevas tecnologías emergentes que permiten el acceso a las redes de teleinformática y a nuevas formas de comunicación a distancia; contrario esto, al concepto tradicional de empresa, donde la estructura física acoge al patrono y al trabajador prestando su servicio.

Esta modalidad, si bien hace posible flexibilizar la organización del trabajo en las organizaciones, trae consigo cambios importantes en cuanto a la contratación, a los modos y a las formas que adopta la relación de trabajo, que deben ser abordados para garantizar la seguridad laboral en ambientes diferentes al de las organizaciones clásicas o tradicionales.

Planteada esta forma de prestación de servicios a través de la utilización de medios telemáticos y/o informáticos, hace evidente la debilidad de que el trabajo subordinado sea susceptible de fraudes e irregularidades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, la representación colectiva de intereses profesionales (sindicatos), la negociación de las condiciones de trabajo (Convención Colectiva) y en los conflictos colectivos, que aun no se han visto planteado en nuestra legislación laboral o al menos existe ambigüedad en su tratamiento y que ubica a este tipo de relaciones laborales en una zona gris.

Para lograr el objetivo planteado, el presente trabajo no pretende propiciar un minucioso debate, ni una investigación densa o crítica que sobre el teletrabajo se encuentra publicada, por ello hemos construido un esquema conceptual basándonos en la doctrina, la legislación y en el desarrollo jurisprudencial de nuestro Derecho del Trabajo, así como en los criterios y experiencias propias y comparadas; por ello, los temas están estructurados de manera de ir avanzando en forma progresiva hacia el análisis propuesto.

El trabajo se ha estructurado en tres capítulos. A saber, en el primer capítulo se presenta el desarrollo de la situación problemática y se establecen los objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo se desarrollan las doctrinas más recientes en relación a lo que es el teletrabajo y su regulación o no en nuestro sistema legislativo, poniendo de relieve la problemática que se plantea a la hora de determinar el encuadre de esta forma de trabajo en nuestro sistema laboral, por lo cual, se analizan bajo este capítulo, aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la representación colectiva (sindicatos) y con la negociación colectiva, conflictos colectivos que inciden en la esfera de las relaciones de trabajo de los trabajadores que adoptan el teletrabajo como expresión de flexibilización de la prestación de servicios.

Un tercer capítulo que comprende las reflexiones de la investigación donde se pretende efectuar una interpretación de la vinculación de esta categoría de trabajo a nuestro Derecho del Trabajo y las propuestas derivadas de la misma.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Identificación y justificación del objeto de estudio

El teletrabajo o trabajo a distancia como nueva modalidad de empleo, que consiste en el desempeño de una actividad profesional, que requiere de una preparación técnica, no de oficio ni manual, sin la presencia física del trabajador en la empresa, organismo público o privado, fundación o asociación, etc.; es producto de la incorporación de las nuevas tecnologías emergentes que permiten el acceso a las redes de la teleinformática y a nuevas formas de comunicación. Esta modalidad, si bien hace posible flexibilizar la organización del trabajo, permite que una amplia gama de actividades, tales como; tratamiento, transmisión y acumulación de información; software y hardware, gestión de recursos materiales o financieros; ventas y operaciones comerciales; consultoría y auditoría; diseño, traducción, entre otras, que no están relacionadas con objetos físicos sino con el procesamiento de información, puedan ser realizadas a tiempo completo o parcial, en un lugar distante de la empresa, y, en consecuencia implica cambios importantes en cuanto a la contratación y a las formas que adopta la relación de trabajo, que deben ser abordados para garantizar la seguridad laboral, en aspectos, reiteramos, relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la representación colectiva (sindicatos) y con la negociación colectiva, y los conflictos en ambientes diferentes al de las organizaciones tradicionales.

Esta argumentación, conforme a la cual el teletrabajo contribuye a configurar un sistema de relaciones laborales basado en el plano del contrato individual, hace evidente la debilidad de que el trabajo subordinado sea susceptible de

irregularidades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, la representación colectiva de intereses profesionales (sindicatos), la negociación de las condiciones de trabajo (Convención Colectiva) y los conflictos, que aun no se encuentran antecedentes en nuestra legislación laboral o al menos existe ambigüedad en su tratamiento y que ubica a este tipo de relaciones laborales en una zona gris.

En este sentido, creemos conveniente mencionar que al desconocer si esta nueva modalidad de organizar el trabajo incide sobre el funcionamiento de las relaciones laborales en el sector público y privado en Venezuela, se ha de tener precaución al establecer generalizaciones para todas las formas que pueda adquirir el teletrabajo en los sectores productivos, industriales o de servicios en los que se implemente, pues lo que se busca con este estudio es identificar rasgos comunes definitorios a la mayoría de las prácticas de teletrabajo que permitan visualizar y evaluar su inclusión o no dentro del marco protector de nuestra legislación laboral.

Como se puede observar, nuestra pretensión es modesta y se centra en estudiar y evaluar de manera genérica el teletrabajo en el contexto del ordenamiento jurídico positivo laboral de Venezuela, sus características, tipologías, haciendo visible con mayor precisión, en la medida de lo posible, su relación con el Derecho del Trabajo o en su defecto contemplar una eventual propuesta que pueda ser incluida en futuras reformas a la Ley Orgánica del Trabajo.

1.2 Justificación del estudio del objeto

Atendiendo a la expectativa de que el teletrabajo o trabajo a distancia permite a las organizaciones dotarse de una estructura organizacional y productiva más flexible al esquema tradicional con el fin de reducir los costos operativos y mejorar su competitividad, importante es, tomar en cuenta que un trabajo

que puede realizarse en la sede de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de ella, trae consigo cambios importantes en referencia al empleo, a la contratación, y a las formas que adopta la relación laboral. En efecto, conforme a investigación realizada por Escalante, Cendros y Urdaneta¹, se concluye que “está práctica laboral en la región zuliana orientada bajo la modalidad de trabajo subordinado, presenta vicios legales no considerados en la Ley Orgánica del Trabajo como los relacionados con la presunción de existencia de contrato de trabajo, remuneración de costos de gestión, seguridad social, y exclusión de la limitación de jornada en los servicios prestados por aquellos trabajadores contratados para que cumplan con sus funciones fuera de las empresas mediante el uso de nuevos medios y métodos telemáticos.”

En este contexto, a falta de regularización expresa, las partes de la relación de trabajo, bien en forma individual o colectiva, han venido adoptando acuerdos que incorporan o regulan al teletrabajo;

En consecuencia, las razones que justifican nuestro estudio, es poder extraer de los análisis doctrinarios, normativos y jurisprudenciales desarrollados en la investigación, así como de la realidad sobre las formas jurídicas establecidas, la manera de adaptar esta modalidad organizativa de la actividad laboral a la normativa laboral venezolana, en cuanto a la protección del empleo, las condiciones de trabajo, la prevención de la seguridad social en su amplio contexto y a la existencia de reglas claras para la prestación de este tipo de servicio.

¹ ESCALANTE, Zugehy, CENDROS, Jesús y URDANETA, Eugenio.). “El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. Gaceta Laboral, 2006, vol.12, no.2, p.232-266. ISSN 1315-8597.

1.3 Planteamiento del problema

El teletrabajo presenta varias hipótesis o interrogantes que nos proponemos develar en el desarrollo de la investigación, entre otros aspectos, su utilización como estrategia para incidir en la individualización de la relación laboral, entendiendo ésta como una fragmentación y desorganización de la clase trabajadora como sujetos colectivos de acción al hacer posible descentralizar el trabajo en unidades de producción individuales.

La argumentación precedente ha sido punto de interés y si se quiere objeto de controversias al momento de su discusión, tomando en cuenta que se realizan actividades bajo esta nueva modalidad de trabajo, sin considerar los derechos derivados de las relaciones laborales contenidas en la normativa laboral que conllevan de manera general a la protección de los trabajadores. En este sentido, la Unión Europea² observando esta realidad desde el año 2003, ha logrado un acuerdo marco, entre distintas organizaciones sindicales y patronales, sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena y cuyo objetivo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores, seguridad y protección que se extiende por igual a los trabajadores que ejercen estas actividades en los locales de la empresa. No obstante a este señalamiento, no tenemos certeza si esta forma de organizar la actividad empresarial, que incide en la relación patrono-trabajador, presente en Venezuela, está protegida por nuestro Derecho del Trabajo; esta referencia hace evidente la necesidad de

² Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2003, (ANC 2003) Madrid 30 de Enero 2003. Fecha de consulta: junio 2010. En

<http://www.enxarxa.com/CGT/recursos/legals/ANC%202003.pdf>

un estudio que indique si existe un equilibrio o no en cuanto a la protección y prevención de la seguridad laboral, tanto en el plano individual como colectivo así como en los aspectos de Seguridad Social y de Prevención y Condiciones Laborales relacionada a esta modalidad de trabajo a distancia.

Este marco de referencia conlleva a formular la siguiente interrogante:

¿La prestación de servicios del teletrabajador en Venezuela puede enmarcarse en la tutela legal del Derecho del Trabajo Venezolano o requiere la creación e implementación de un régimen jurídico especial para esta modalidad?

1.4 Objetivos

Las consideraciones descritas anteriormente permiten proponer los siguientes objetivos:

1.4.1 Objetivo general

Realizar un estudio del teletrabajo o trabajo a distancia como nueva forma de organización de trabajo, aplicabilidad en Venezuela, su relación y ubicación en el Derecho del Trabajo venezolano (individual y colectivo), Seguridad Social y de Prevención y Condiciones Laborales.

1.4.2 Objetivos Específicos

Definir el teletrabajo, sus características, tipologías, y ubicación como actividad laboral desarrollada en Venezuela.

Establecer las actividades y características que se generan en las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador de cara a esta nueva forma de organización de trabajo.

Analizar el teletrabajo o trabajo a distancia y su relación con el Derecho del Trabajo Venezolano, tanto en el plano individual como colectivo así como en los aspectos de Seguridad Social y de Prevención y Condiciones Laborales.

Analizar el teletrabajo en el Derecho Comparado y su incorporación en Venezuela.

1.5 Metodología

El desarrollo del estudio se enmarca dentro de un esquema de investigación documental y estará apoyado en una amplia revisión bibliográfica y documental relacionada directa o indirectamente con el ámbito del teletrabajo y el Derecho Laboral, con miras a avanzar en el conocimiento sobre la protección de los teletrabajadores en su relación de trabajo, de manera de proporcionar aportes a la evolución legal del teletrabajo como factor de desarrollo integral en el sector laboral venezolano.

Desde esta perspectiva analítica, nos proponemos a desarrollar el tema en función ir de lo general a lo particular, tomando en cuenta el trabajo asalariado, buscando extraer de las actividades y de las características que se dan en este tipo de relaciones jurídicas, si los teletrabajadores tienen una relación clara o ambigua o disfrazada respecto a su empleador o por el contrario se identifica una relación laboral independiente.

Reforzando la idea anterior, hemos centrado este estudio en verificar algunas características propias de este esquema organizativo y las implicaciones que tienen en el Derecho del Trabajo y su regulación en Venezuela. Por tanto, nos proponemos a coadyuvar a ampliar y actualizar el tema tratado mediante la verificación los siguientes aspectos: 1) El teletrabajo no solo puede ser desarrollado en la casa del teletrabajador sino en lugar fuera de ésta, lo que en principio lo descarta de la aplicación del Régimen Especial de Trabajadores a Domicilio, 2) El teletrabajador tiene libertad para organizar el

trabajo, con lo cual pareciera que no cumple con la condición de subordinación, 3) verificar uno de los elementos importantes y definatorios de la relación laboral, como es la ajenidad el elemento determinante en el teletrabajo o la dependencia económica, 4) El derecho colectivo y el teletrabajo en Venezuela, conflictos y 5) La salud y la seguridad laboral de los teletrabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En la presente investigación se pretende desarrollar un análisis del teletrabajo o trabajo a distancia en Venezuela como nueva modalidad de empleo, su influencia en las relaciones laborales y su inclusión o no dentro del marco protector en nuestra legislación laboral.

Este estudio se desarrollara en temas que dan una visión integral sobre esta nueva forma de organizar el trabajo, sus implicaciones y alcances dentro del Derecho del Trabajo, por lo que es necesario hacer la revisión de la literatura judicial comparada y nacional sobre el tema.

Dentro de los fundamentos teóricos, la primera idea que abordaremos se refiere a las formas de organización del trabajo en Venezuela, a definir el teletrabajo, sus características, tipologías y ubicación como actividad laboral desarrollada en Venezuela; una segunda idea a estudiar se enfoca en la condición jurídica del teletrabajo, a fin de verificar, las características que se generan en las relaciones jurídicas entre el empleador y el teletrabajador, y su ubicación como relación autónoma e independiente o subordinada y dependiente; la tercera idea enmarcada dentro del interés central de la presente investigación, nos lleva a analizar el teletrabajo subordinado, su relación con nuestro Derecho del Trabajo, con la seguridad y salud en el trabajo, con la representación colectiva de intereses profesionales (sindicatos) y con la negociación de las condiciones de trabajo (Convención Colectiva y los conflictos) y finalmente, su reconocimiento y su consagración en protección a través de la aplicación, como fuente de derecho laboral, de los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

2.1 Antecedentes

Antes de iniciar la revisión bibliográfica sobre el tema, es propicio hacer algunas consideraciones generales respecto de algunas investigaciones que hacen referencia a la aplicación del teletrabajo en Venezuela y que nos lleva analizarlo, como factor que introduce nuevos modelos en la ecuación patrono-trabajado, respecto a su relación con nuestro Derecho del Trabajo.

La primera aproximación sobre una descripción para evaluar el teletrabajo y su implicación legal en nuestro país nos la describe Escalante y otros³, al referirse a la investigación documental sobre las “Condiciones laborales del teletrabajador en Venezuela” de Jatar⁴, en la cual se señala los acuerdos legales del sector teletrabajador en Venezuela y a los aspectos del trabajo en equipo. Seguidamente se destaca Ramírez⁵, reseñado igualmente por Escalante y otros, al considerar en su investigación documental intitulada “Encuadramiento Jurídico del Teletrabajo dentro del Derecho Laboral”, donde se da un enfoque jurídico a la situación del teletrabajo como actividad laboral.

Una aportación más reciente es la investigación realizada por Escalante, Cendros y Urdaneta⁶, en su investigación “El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia”, donde hacen importantes contribuciones en función de crear la necesidad y expectativas de regular el sector empresarial zuliano en este nuevo esquema.

³ ESCALANTE, Zugehy, CENDROS, Jesús y URDANETA, Eugenio.). “El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia.... Op.cit.,

⁴ Jatar, J. Condiciones laborales del teletrabajador en Venezuela, 2002. Fecha de consulta: Marzo 2003. En http://sid.usal.es/idocs/F8/8.2.1.2-139/136/17-37_dossier.pdf.

⁵ Ramírez, S. Encuadramiento jurídico del teletrabajo dentro del derecho laboral (Tesis de la especialidad en derecho del trabajo, Universidad Católica del Táchira)

⁶ ESCALANTE, Zugehy, CENDROS, Jesús y URDANETA, Eugenio.). “El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia.... Op.cit.,

De allí pues, que la característica común de estas investigaciones es la necesidad de generar una regulación al teletrabajo en razón de las repercusiones que esta forma de organización del trabajo produce en las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador.

Por lo tanto, el presente trabajo aborda el tema tomando como marco de referencia estas posibles repercusiones del teletrabajo en Venezuela como factor que introduce nuevos modelos en la ecuación patrono-trabajador, y que incluye responder a la incertidumbre que introduce en determinar la esfera del contrato de trabajo vs contrato civil o mercantil; vigilando especialmente la consideración de subordinación como elemento clave de una relación dependiente.

2.2 Fundamentos teóricos

2.2.1 Definición de teletrabajo

Tal y como lo presentan algunos escritos, el teletrabajo apareció en Estados Unidos en la década de los años setenta del siglo XX (Kahale)⁷ como una solución a los problemas en el seno de las organizaciones productivas, tomando auge en épocas recientes, en lo que denomina Belzunegui⁸, la era de la nueva economía informacional, en la cual las nuevas tecnologías de la información ponen en entredicho la vieja forma tradicional del trabajo remunerado, continuo, estable, asociado a un lugar físico, a una jornada y a un sistema de promoción previsible. Sin embargo, expresa Kahale⁹, que no

⁷ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. GL, dic. 2003, vol.9, no.3, p.397-416. ISSN 1315-8597.

⁸ Belzunegui Eraso, A. "Diversificación de las Condiciones de Trabajo y Cambios Organizativos en las Empresas: Un Estudio Sobre el Teletrabajo". Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona. España, 2001.

⁹ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.397-416.

existe una definición legal de teletrabajo, por lo cual se han creado diversas definiciones sobre la actividad, según este autor cuando hace referencia a Wiener¹⁰, el vocablo aparece por vez primera en Estados Unidos como “telecommuting” que para el profesor Nilles¹¹, representa “la actividad que realiza una persona en su domicilio a través de las telecomunicaciones y la informática.”

Una segunda definición abordada por Kahale¹², extraída de la Revista Española de Derecho del Trabajo¹³, que nos parece interesante señalar por considerar que cuenta con los elementos sustantivos de la actividad bajo estudio, es la que define el teletrabajo como:

«una norma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de la información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre trabajador y empresa. No entran en la definición aquellos que de siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa ni tampoco los que trabajan en casa sólo ocasionalmente »

Siguiendo con Kahale¹⁴, el autor hace referencia al concepto emitido por la doctrina española en cuanto a que el objeto del teletrabajo es «la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador y cuya realización se lleva a cabo

¹⁰ Wiener, Norbert, *the Human Use of Human Being. Cybernetics and Society*. Phere Books. New York.1965.163p. Citada en KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral*, op cit. p.400.

¹¹ Nilles, J. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*. Jhon Wiley.New York. 1976.245p. Citada en KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral*, op cit. p.400.

¹² KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral.*, vol.9... op. cit, p.400

¹³ Martín Flores, Lourdes. “outsourcing y Teletrabajo”: *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Nº 71. 1995, p401-425

¹⁴ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral.*, vol.9... op. cit, p.400

mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos».

Puig-Samper¹⁵, reseña la definición generada por la OIT del teletrabajo como:

“una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. Un sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados”

Como puede verse, de tales conceptos doctrinarios se desprenden elementos comunes que caracterizan el teletrabajo, al respecto podemos señalar 1) el desarrollo de la actividad fuera del recinto de la empresa, 2) el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto del trabajador y la empresa y 3) un cambio en la empresa para la realización del trabajo, es decir, una nueva forma de organizar el trabajo.

Los factores señalados hacen posible diversas formas de organización de la producción para una misma empresa, partiendo de la flexibilidad que permiten las tecnologías de la información y la comunicación lo que evidentemente hace posible descentralizar el trabajo en unidades de producción individuales e introduce, reiteramos, cambios importantes en el trabajo subordinado, que eventualmente pudieran vulnerar los derechos de los trabajadores como débiles de la relación de trabajo, tales como en las relacionadas con la negociación de las condiciones de trabajo (Convención Colectiva), la representación colectiva de intereses profesionales (sindicatos), la seguridad y salud en el trabajo, que aun no se han visto planteado en

¹⁵ PUIG-SAMPER, “Teletrabajo y estrategia sindicales: de lo inevitable a la oportunidad”, en Trabajar en la Sociedad de la Información. El teletrabajo: problema o solución. Como contratarlo, Fundación Universidad-Empresa, Madrid 1999.

nuestra legislación laboral o al menos existe ambigüedad en su tratamiento y que ubica a este tipo de relaciones laborales en una zona gris.

2.2.2 Características del teletrabajo

Por implicar la actividad profesional del teletrabajo el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, Kahale¹⁶ considera que las características del teletrabajo se basan en las ventajas e inconvenientes que esta modalidad produce entre las empresas, el trabajador y la sociedad, al respecto el autor señala:

2.2.2.1 En relación a las empresas

Ventajas:

- Reducción de costos fijos
- Mayor productividad del empleado, se incentiva su responsabilidad y creatividad
- Eliminación del control horario
- Facilidad de expansión geográfica
- Eliminación del ausentismo laboral
- Flexibilidad en la organización

¹⁶ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.401

- Menor índice de conflictividad

Desventajas:

- Costo de equipamiento de los elementos tecnológicos
- Provoca reacciones negativas a los cambios de gestión, lo que implica que se debe instruir al personal acerca de este cambio de paradigma
- Mayor nivel de supervisión
- La falta de roce entre los empleados puede afectar el trabajo en equipo
- Se dificulta la seguridad de la información, por fluir por redes externas a la empresa.

2.2.2.2 En relación a los trabajadores

Ventajas:

- Permite organizarse según sus propias necesidades, es decir, le da mayor autonomía
- Reducción del tiempo de desplazamiento
- Mejora la posibilidad de conseguir empleo
- Mayor calidad de vida
- La flexibilidad y la integración entre vida familiar y laboral

Desventajas:

- Sensación de aislamiento
- La falta de supervisión directa puede producir desmotivación
- Inseguridad por no existir aún una regulación legal del teletrabajo

2.2.2.3 En relación a la sociedad**Ventajas:**

- Soluciona y facilita el acceso al mercado de laboral de grandes colectivos
- Resuelve los problemas de congestión y de embotellamiento de tráfico que sufren las ciudades
- Reducción de contaminación ambiental
- Facilita el desarrollo del trabajo desde zonas rurales
- Contribuye a la inserción al mercado laboral de personas discapacitadas o con responsabilidades domésticas

Desventajas:

- Disminuye las relaciones sociales entre los individuos

- Incumplimiento de la respectiva legislación laboral así como la Seguridad Social, en nuestro caso LOPCYMAT y Ley del Seguro Social.

2.2.3 Tipologías del teletrabajo

El teletrabajo o trabajo a distancia presenta múltiples variantes que se adaptan a las preferencias, conocimientos, fortalezas y debilidades de cada trabajador, y a la forma inteligente que adopte la empresa, lo básico es tener conocimientos en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), y la modalidad viene dada en función al tipo de trabajo y su duración, así como la cantidad de trabajadores, el tamaño de la empresa y la forma de gestión. En este sentido, Kahale¹⁷, desarrolla las diversas tipologías considerando tres grupos a saber, 1) dependiendo de donde se ejecuta la actividad o lugar de trabajo, 2) dependiendo del elemento comunicativo de la prestación del servicio y 3) en otras opciones para la aplicación del teletrabajo.

2.2.3.1 Dependiendo de donde se ejecuta la actividad

Partiendo de lo dicho anteriormente y con la idea de que el teletrabajo busca conseguir objetivos de flexibilidad en las empresas y/o entes que lo utilicen, y que éste puede adaptarse a disímiles diseños organizativos de manera complementaria, para los fines que nos ocupan, nos vamos a referir primero a el teletrabajo dependiendo donde se desarrolle la actividad o lugar de trabajo.

a) Teletrabajo a domicilio, es el trabajo que se presta en el domicilio del trabajador que por lo general suelen ser trabajos de oficina de baja cualificación, como entrada de datos, mecanografía o desglose de

¹⁷ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.402

formularios y que mayoritariamente son realizados por mujeres, y donde las condiciones laborales, nos comenta Kahale¹⁸, son a menudo poco favorables, dado que los trabajadores están aislados y excluidos de representación sindical y a pesar de su condición de empleados por cuenta ajena son tratados más bien como si fueran autoempleados, y pagados en función de los resultados.

b) Trabajo en telecentros, esta segunda clasificación está referida a centros de trabajo utilizados por varias empresas, fundamentalmente pequeñas y medianas empresas, donde se comparten recursos e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones con el fin de poder desarrollar este tipo de trabajo. En este caso el trabajador no se desplaza de su hogar o domicilio a la sede de la empresa, sino que realiza el trabajo en un centro específico, es decir; el teletrabajador puede laborar en su casa y luego desplazarse al centro en determinados momentos que tenga para realizar una transmisión especial, por no contar de ciertos equipos en su casa o simplemente acudir a una reunión.

c) oficina satélite, es una unidad separada, conectada electrónicamente con la sede principal, destinadas a realizar ciertas actividades que se pueden desarrollar de forma independiente, es una sede remota.

d) Teletrabajo móvil, el trabajo no se realiza en un sitio determinado, sino que el teletrabajador trabaja en el sitio que se encuentre pues éste está dotado de computadores portátiles con un sistema avanzado para poder realizar su trabajo en cualquier lugar, y puede ser localizable en cada momento, y recibir y transmitir información de la oficina central.

¹⁸ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.402

2.2.3.2 Dependiendo del elemento comunicativo de la prestación del servicio

En este grupo nos referimos a la forma de efectuar la transmisión de la información entre el teletrabajador y la empresa, al respecto señalamos:

a) Teletrabajo on line o conectado, el cual se caracteriza que para recibir, informar, recoger órdenes de trabajo y resultados hacia la empresa y viceversa, se debe estar en conexión telemática, es decir, debe hacer uso de las telecomunicaciones en tiempo real.

b) Teletrabajo off line o desconectado, la realización del trabajo se lleva a cabo a través de CD-Roms, disquetes u otros medios tecnológicos o mecánicos como correo convencional, ya que, no existe conexión telemática con la empresa.

c) Teletrabajo one way line o en un solo sentido, el teletrabajador realiza su actividad con un terminal conectado al computador o sistema central de la empresa, donde se fluyen los datos, sin posibilidad de control directo por parte de aquél.

d) Teletrabajo two way line o interactivo, El teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado a una red, permitiendo intercambiar la información con la empresa y con los diferentes ordenadores.

2.2.3.3 Otras opciones para la aplicación del teletrabajo

Un último grupo que nos ocupa consiste, en otras opciones para la aplicación del teletrabajo tales como:

a) Outsourcing, término que proviene de las palabras inglesas out, que significa fuera, y source, que se entiende por fuente, suministro. Casani, Luque y Soria, citados por Kahale¹⁹, definen el término como el que integra

¹⁹ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.404

“todos aquellos procesos consistentes en la externalización de actividades que no sean consideradas competencias básicas de la organización, independientemente de que aquéllas fuesen desarrolladas o no previamente por la empresa”. Independientemente de la interpretación que se le otorgue, señala Kahale²⁰, hay que tener en cuenta que un proceso de outsourcing es más que una simple subcontratación clásica, es una relación entrelazada entre el empresario y el proveedor, es un vínculo a largo plazo que tiene que ver con el desempeño de ciertas tareas específicas, realizadas por profesionales especializados, que con el tiempo pueden pasar a convertirse en socios estratégicos.

b) Subcontratación. Para Kahale (2003)²¹, la expresión subcontratación está referida en el lenguaje económico empresarial, a una forma determinada de organizar la producción, de descentralización productiva, mediante el uso de contratos, a una parte del proceso productivo de la empresa principal que se externaliza, es decir, se encomienda, a través del mecanismo jurídico que sea, a otro empresario, al que se denomina subcontratista para que ejecute directamente la tarea encomendada. En nuestro Derecho Laboral²², el término se identifica con la noción de contratista conforme al cual, una persona natural o jurídica, mediante contrato realiza obras o servicios con sus propios elementos. Que el término subcontratación o contratista no tenga el mismo sentido en el plano económico que en el plano jurídico, explica la particular confusión terminológica que se refleja en el ámbito laboral en la materia de contratos de obras y servicios.

²⁰ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.404

²¹ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.404

²² Artículo 55 de la Reforma Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.152 (Extraordinaria), junio 19, 1997

c) Franquicia, se da cuando se pone a disposición de un empresario, llamado franquiciado, los medios necesarios para la explotación de una determinada actividad económica, mediante la cobertura de la marca, a cambio de un canon económico, y se puede pactar una participación en los beneficios. En este caso, se establece una relación continua entre las partes, donde el franquiciante otorga al franquiciado asistencia técnica, organizacional, gerencial y administrativa al negocio de franquicia, con el propósito de preservar el prestigio y el nombre del complejo empresarial.

En este sentido, se pone a disposición de un trabajador autónomo los medios necesarios para la explotación de una determinada actividad económica, mediante la cobertura de la marca, por lo que estará unido a una franquicia a cambio de una contraprestación económica. Esta salida se considera baja en riesgos ya que la empresa franquiciadora habrá comprobado con anterioridad que esta propuesta es viable económicamente.

d) Empresas de Trabajo Temporal; representa un grupo a considerar para la aplicación del teletrabajo, pues su objeto consiste en suministrar o poner a disposición de otro u otros sujetos denominados beneficiarios, con carácter temporal, trabajadores para la ejecución de actividades consideradas transitorias. Esta variante se adapta a los requerimientos y preferencias de empresas cuyos requerimientos básicos de obtener servicios y conocimientos en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), está dada en función de lo eventual o extraordinario del tipo de trabajo y su corta duración o hasta que se satisfaga la necesidad por lo cual fue requerido el servicio, pues en caso contrario, estaríamos en presencia de lo que hemos denominado outsourcing si la duración de la prestación del servicio se hace extensiva en el tiempo o permanente. En nuestra legislación laboral la figura de las empresas de trabajo temporal fue concebida en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo dictado mediante Decreto N° 3.235 del 20 de Enero de 1999 y publicado en Gaceta Oficial N° 5.292 Extraordinario del 29 del

mismo mes y año; sin embargo los artículos que fundamentaron en el mencionado Reglamento la creación de las empresas de trabajo temporal, artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28, fueron derogados por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005, conforme lo establece su disposición derogatoria Tercera. No obstante a esta derogación, nos comenta el insigne maestro Alfonso Guzmán²³ la necesidad social que se pretendió cubrir con esta empresas no han desaparecido en nuestro esquema laboral manteniéndose el interés en esta modalidad de prestación de servicio, y es así que la misma Ley que promueve la regulación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo le da mención especial en su Título IV, Capítulo III.

Por lo anteriormente dicho, es importante la incorporación de esta figura jurídica en el texto de una futura reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, incluso haciendo referencia a la prestación de servicio en la modalidad de teletrabajo.

2.2.4 Ubicación como actividad laboral desarrollada en Venezuela

Las experiencias de teletrabajo en Venezuela están basadas en las actividades empresariales donde se implementa y cuando hacemos una inmersión en la hemerografía existente en nuestro país respecto al teletrabajo, así como en las investigaciones realizadas por Jatar²⁴, , Ramírez²⁵, Escalante, Cendros y Urdaneta²⁶, se tiene la sensación que la

²³ Alfonso Guzmán, R (2005). Otras Caras del Prisma Laboral. Editorial Texto, caracas, pág. 53

²⁴ Jatar, J. Condiciones laborales del teletrabajador en Venezuela, 2002. Fecha de consulta: Marzo 2003. En http://sid.usal.es/idocs/F8/8.2.1.2-139/136/17-37_dossier.pdef.

²⁵ Ramírez, S. Encuadramiento jurídico del teletrabajo dentro del derecho laboral (Tesis de la especialidad en derecho del trabajo, Universidad Católica del Táchira)

utilización de esta propuesta ha sido exitosa en empresas como IBM Venezuela, Cisco Systems Venezuela entre otras empresas, que bien hacen uso del teletrabajo como esquema de producción. De ahí la necesidad de analizar este fenómeno nuevo para nuestro panorama laboral, lo que será base para nuestras conclusiones en referencia a si el teletrabajo supone una forma de trabajar que estaría enmarcada dentro de la protección del derecho laboral venezolano o si por el contrario se trata de un trabajo autónomo que lo ubicaría en una relación de derecho común civil o mercantil.

En un análisis de la literatura sobre teletrabajo en Venezuela, hemos seleccionado las prácticas de 5 empresas que participan, de una u otra forma, como unidades de teletrabajo en red. En este sentido, la revista Gerente Venezuela en un artículo publicado en agosto 2007, denominado, TECNOLOGIA / ESPECIAL LA OFICINA DEL FUTURO Adiós a la Oficina²⁷, entrevista Mardely Vega, gerente de RRHH de IBM para los países de América del Sur de habla hispana, quien señala,

“IBM implantó en 1995 el Plan Mobility, que consiste fundamentalmente en facilitar a empleados de la compañía herramientas para trabajar desde cualquier lugar si así les conviene mediante la utilización de las opciones tecnológicas que facilitan acceder a servicios de comunicación en internet y dota al trabajador con una especie de oficina virtual o móvil”.

En este sentido, continúa la entrevistada señalando,

“...que, para la empresa, el trabajo a distancia viene siendo parte de toda una estrategia que pretende mantener un balance entre la vida y el trabajo, y en la cual la organización toma en cuenta factores culturales, posibles áreas de flexibilidad, así como el cuidado de dependientes. El interés de ofrecer opciones de flexibilidad está estrechamente relacionado al objetivo de atraer al mejor talento y mantenerlo contento, con el fin de que pueda

²⁶ ESCALANTE, Zugehy, CENDROS, Jesús y URDANETA, Eugenio.). “El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia.... Op.cit.,

²⁷ Brocks Karina. “Tecnología la oficina del futuro”. (2007). http://www.gerente.com/revistas/gerente/0807/venezuela/tecn1_0807.html 22/05/2010.

cumplir sus deberes laborales sin verse en la obligación de descuidar aspectos importantes en su vida personal.”

A criterio de esta ejecutiva de IBM, el trabajo distancia llegó para quedarse, en este aspecto, IBM al contratar al profesional exige el compromiso de flexibilidad laboral, entendido éste como la opción de acordar un horario especial en el que igual cumplan sus horas semanales de trabajo; a título de ejemplo la Ejecutiva señala

“Tengo una gerente, que tiene un horario flexible, trabaja hasta las 3 y luego se vuelve a conectar de 8 a 10, ese es el horario que a ella le conviene, ya está acordado; entonces, si yo quiero hablar con ella me conecto a esa hora y estoy segura que nos comunicaremos y tendremos una charla muy productiva”..

Comenta Mardely Vega, la modalidad del trabajo a distancia requiere de autodisciplina de ambas partes, por lo que,

“En el caso del gerente es preciso ser muy organizado, planificar las solicitudes que le harás a tus empleados, tener identificado quién es el back up de quien, saber quiénes deben tener acceso a qué tipo de información común; porque nadie está exento de que haya una emergencia justo en un día en que esa persona no está y la empresa no debe verse afectada en el valor que le está dando al servicio de nuestros clientes, por una opción de empleo de tu fuerza laboral y respecto al empleado, lo más importante es el nivel de compromiso y responsabilidad, debe cumplir con las reglas establecidas en su trabajo flexible y ser autodisciplinado, estar localizable en el momento y/o lugar acordado”.

Llegados a este punto, y atendiendo que IBM, cuya infraestructura facilita la prestación de servicios profesionales de manera remota por parte de sus empleados, garantizando la continuidad operacional de alto nivel, lo que se suma al esquema tradicional de prestación de servicios en las locaciones de sus clientes, implica el establecimiento de condiciones de trabajo especiales para con este tipo de trabajador, de ahí la necesidad de advertir posibles excesos a que pueda conducir la prestación de un servicio, en este caso dependiente, que aún está por delimitar en nuestra realidad laboral.

Otra postura al respecto del teletrabajo en Venezuela lo constituye Accenture Venezuela, una de las más de 115 oficinas que la corporación posee en 49 países, quien a través de Tomás Manrique, gerente de mercadeo de Accenture Venezuela, en la entrevista que le fue realizada por La revista Gerente Venezuela²⁸ en el artículo anteriormente reseñado, estima que el tema de la optimización de costos va a hacer que las empresas consideren el empleo progresivo de la modalidad del trabajo a distancia; en este sentido, explica Manrique, según cifras suministradas por la empresa, alrededor de 4.400 talentos, pertenecientes al equipo ejecutivo, dinamizan modelos de trabajo a distancia o con alta movilidad debido a su rol y responsabilidades de desarrollo de nuevos negocios, al aporte de conocimiento y experticia de las industrias, así como la usabilidad de sus capacidades fuera de fronteras tradicionales.

Esta postura es un indicio que nos refleja la política de esta empresa de desarrollar en Venezuela la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo como una manera de asegurar sus objetivos empresariales mediante la utilización de profesionales que llevan a cabo sus funciones haciendo uso de la infraestructura y tecnologías que permiten el trabajo remoto, colaborativo y/o no presencial que le faciliten programas de trabajo flexibles, los cuales incluyen horarios especiales negociados y/o trabajo remoto no presencial.

Otro caso importante a considerar de la aplicación en Venezuela de este fenómeno laboral, lo constituye la Empresa Cisco Systems Venezuela, al señalar a través de Carlos López, country manager de Cisco Venezuela, en un artículo de pc-news.com, realizado por José Blanco Oliver²⁹, Cisco Systems se suma a la lista de empresas que en el sector de las tecnologías

²⁸ Brocks Karina. "Tecnología la oficina del futuro". (2007). http://www.gerente.com/revistas/gerente/0807/venezuela/tecn1_0807.html 22/05/2010

²⁹ Blanco Oliver J.: "Cisco apuesta a Venezuela", (2003). <http://www.pc-news.com/detalle.asp?sid=&id=4&Ida=962>.22/05/2010

de información como Microsoft, IBM, HP, Sun Microsystems, debido a los eventos políticos que sacudieron a Venezuela en los últimos meses de 2003, y en razón de que los clientes son los primeros y la seguridad de los empleados estuvo en juego, la mayoría de las empresas decidió, que antes de poner en peligro la vida del activo más importante de cualquier organización, trabajarían 1/2 tiempo, por lo cual recurrieron al teletrabajo, al menos mientras pasaba el temporal, por tal razón, el mes de diciembre de ese año transcurrió bajo la modalidad del teletrabajo porque algunos de sus clientes no podían parar y tenían que responder, señaló López, quien hizo énfasis que en los planes de la empresa era la de mantener la modalidad, pues en Cisco no se tomaban decisiones basadas en situaciones temporales o coyunturales, albergando así la esperanza de poder contribuir al desarrollo del país con los recursos de esa empresa.

En este contexto, nos propusimos investigar cuál ha sido el tratamiento que estas empresas les han dado a sus trabajadores durante la vigencia de dicha modalidad desde el punto de vista de las relaciones jurídicas laborales, por ello consideramos importante entrevistar a los Directores de Negocios de 3 de las principales empresas líder del sector tecnologías de la información dedicadas a la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de tecnologías y sistemas de información, así como a la prestación de servicios profesionales relacionadas con dichas tecnologías.

Al respecto, la estrategia de estas empresas consistió en ofrecer soluciones a sus clientes para satisfacer necesidades de tratamiento, mantenimiento y distribución de información, dando respuestas a demandas de sistemas de información y de comunicación, de nuevos desarrollos y servicios más eficientes, mediante la utilización de profesionales analistas de sistemas con estudios universitarios en Ingeniería de Sistemas y Licenciados en Computación, con una amplia experiencia en sistemas de información y con una antigüedad promedio en las empresas de 7 años y bajo un régimen de

contratación a tiempo indeterminado. Si bien insistimos en la confidencialidad de la entrevista y el debido secreto de la información obtenida, cuyo objetivo era tener conocimiento sobre las condiciones de trabajo de las personas que ejecutan labores bajo la modalidad de teletrabajo, no se pudo ir más allá de aceptar esta modalidad y negar algún conflicto que no fuese solucionado a nivel de negociaciones individuales por el amplio criterio que cada trabajador posee a la hora de negociar sus aspiraciones; y en cuanto a las condiciones de trabajo se nos señaló, que el alto estándar que las empresas otorgan a sus empleados conlleva a garantizar unas condiciones de trabajo satisfactorias en cuanto a salud y económicas.

En síntesis, esta observación del fenómeno que estudiamos, no tiene nada que ver con la búsqueda de una significatividad estadística que pueda permitirnos hacer generalizaciones sobre la práctica del teletrabajo en Venezuela, sino que nos limitamos a observar la implantación del teletrabajo en unas empresas deslastrándonos de cualquier interpretación conclusiva que quiera ir más allá de aquello que se está estudiando.

Como puede observarse, el teletrabajo o trabajo a distancia está en Venezuela, país que no escapa de la era de la nueva economía informacional, en la cual las nuevas tecnologías de la información ponen en entredicho la vieja forma tradicional del trabajo remunerado. De allí pues, la necesidad de generar una regulación al teletrabajo en Venezuela en razón de las repercusiones que esta modalidad pudiera producir en las relaciones jurídicas entre el empleador y el teletrabajador; más aun ante lo limitado o escasos datos estadísticos y científicos sobre teletrabajo.

2.3. Condición jurídica del teletrabajo

Hasta ahora el teletrabajo ha sido estudiado en el marco de las ciencias económicas, basado en la nueva idea de empresa y las ventajas que las

comunicaciones y la tecnología trae para la eficiencia del desarrollo de la actividad empresarial; sin embargo, en el campo jurídico el tema apenas ha comenzado a tratarse por algunos autores, en especial europeos, por medio de artículos en revistas especializadas y uno que otra bibliografía dedicada al tema. En nuestro país se han desarrollado ideas al respecto basadas en nuestra normatividad, por lo tanto, nos dispondremos a abordar el tema, a mostrar el replanteamiento que se debe dar al Derecho Laboral y sentar nuestras posiciones y posibles soluciones a los conflictos clásicos del trabajo y a los novedosos, que se puedan desarrollar bajo este ámbito laboral.

Entonces, una segunda idea de análisis para el desarrollo de esta investigación se enfoca en estudiar la condición jurídica del teletrabajo a fin de verificar, las características que se generan en las relaciones jurídicas entre el empleador y el teletrabajador, y su ubicación como relación autónoma o subordinada; por ello debemos enfocarnos en determinar si esa relación jurídica supone una relación jurídica de índole laboral o si por el contrario se trata de un trabajo autónomo, lo que se entendería que se trata de una relación civil, de allí el tratamiento a ser considerado en materia de protección en materia legal.

2.3.1 Las relaciones jurídicas autónomas y el teletrabajo

El teletrabajo es un concepto que representa una nueva forma de trabajar y supone una ruptura con el concepto tradicional del lugar de trabajo y de trabajador asociado al mismo, flexibilizando el concepto de trabajo e introduciendo un nuevo y cuestionable grado de libertad en la realización de las labores. Así, el teletrabajo se presenta como un modo diferente de organización y ejecución de la actividad laboral, donde las características de las relaciones jurídicas que se dan en este nuevo esquema pueden estar enmarcadas una relación clara o ambigua o disfrazada de los teletrabajadores respecto a su empleador o por el contrario se identifica una

relación laboral independiente. Esta consideración, precisa Kahale (2003)³⁰, siguiendo a Sellas Benvingut, para que el teletrabajo sea considerado como una relación jurídica sometida al ámbito del Derecho Mercantil encuadrado como trabajo por cuenta propia o autónoma, se requiere que el teletrabajador tenga la capacidad de disponer de plena autonomía en la organización de la actividad económica, además de ser beneficiario de la utilidad patrimonial resultante de dicha actividad económica así como la asunción de los riesgos derivados de la ejecución de la actividad.

En adición a lo anteriormente señalado, es necesario para calificar el teletrabajo de autónomo, la concurrencia de cuatro requisitos, estos son³¹: “el ánimo lucrativo con que debe ejercitarse la actividad económica; la habitualidad con que ha de desarrollarse; la intervención directa y personal en la misma, y la inexistencia de contrato de trabajo”.

No obstante a lo anteriormente expresado, cuando las actividades se realizan en condiciones de autonomía y en gestión de los propios intereses del teletrabajador, es importante acotar que en la práctica existen situaciones en las cuales no resulta claro si una determinada prestación de servicio se realiza en condiciones de autonomía o por cuenta ajena y bajo dependencia, tal es el caso, como lo plantea Hernández (2005)³², cuando una persona realiza una actividad caracterizada como mercantil, pero en cuyo desempeño se somete a la subordinación jerárquica de quien recibe sus servicios, conlleva a la compleja hipótesis de aplicación paralela de normas mercantiles o laborales. En este aspecto, si bien nuestra legislación del trabajo define en el Artículo 40 de la Ley Orgánica del Trabajo al trabajador no dependiente como “la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación

³⁰ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.406

³¹ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.406

³² Hernández Álvarez, Oscar.(2005). “El derecho mercantil y el derecho del trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia”. Gaceta Laboral, 2005, vol.11, no.1, p.51-73. ISSN 1315-8597.

de dependencia respecto de uno o varios patronos”, es oportuno puntualizar también, que doctrinariamente,³³ se ha mantenido la figura de trabajo autónomo dependiente, cuando la persona natural presta servicios personales a una empresa de manera continua sin encontrarse sujeta a tiempos de trabajo, a instrucciones o medidas de control en cuanto a la ejecución de la actividad para la que fue contratada, pero que se encuentra en una especial situación de dependencia desde el punto de vista económico, pues sus ingresos proceden en su totalidad o en su mayor parte de un único cliente.

No obstante a lo anteriormente señalado, en la realidad que algunos patronos adoptan formas mercantiles para encubrir una relación laboral dependiente como medio de evadir, los costos que la protección legal del trabajo implica, en aplicación de las normas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sin embargo, considera Hernández (2005)³⁴, que si bien es cierto que en algunos sectores de la economía venezolana se encuentra generalizado la prestación de trabajo mediante relaciones encubiertas, dentro de las cuales, agregamos nosotros, pudiéramos encontrar el teletrabajo, no siempre los contratos mercantiles que envuelvan una prestación de servicio son manifestaciones encubiertas de una relación laboral, pues la prestación de servicios en el ejercicio de una actividad mercantil autónoma es una figura legítima y usual en el mundo de los negocios.

En razón de lo anterior, si existiera alguna duda sobre el tipo de relación de que se trata el vínculo jurídico que es el teletrabajo, corresponderá al Derecho del Trabajo develar todo el manto formal que pueda esconder este tipo de modalidad y que pudiera conllevar al fraude de la ley laboral, por lo

³³ Tribunal Supremo de Justicia Sentencia No.0437, 11 Mayo 2010.Sala Casación Social, Exp. Nº. 08-002000. Caso Manuel Yáñez Fernández contra Empresa de Inspección y Control de Venezuela, C.A. (EICV)

³⁴ Hernández Álvarez, Oscar.(2005). “El derecho mercantil y el derecho del trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia”. Gaceta Laboral, 2005, vol.11, no.1, p.51-73. ISSN 1315-8597.

que se debe tomar en cuenta los principios rectores de la ley. Siendo así, y en caso de litigio, corresponderá al Juez laboral verificar, para el caso concreto, si se configura una relación autónoma o una relación protegida por el Derecho Laboral, es decir, determinar cuál es la disciplina aplicable sin importar cuál ha sido la voluntad de las partes en vincularse.

2.3.2 Las relaciones jurídicas laborales y el teletrabajo

El teletrabajo ha posibilitado que los trabajadores ya no tengan que estar necesariamente concentrados en el espacio físico de la empresa para generar producción. Este hecho, nos señala Belzunegui³⁵, tiene consecuencias inmediatas sobre la concepción del puesto físico de trabajo tradicional y de los derechos y deberes asociados al mismo; es así como puede introducirse un cambio en la percepción del hecho de trabajar que tiene implicaciones relacionadas al control del proceso de trabajo, a la fragmentación o no de las condiciones de trabajo de los trabajadores y a la individualización de las relaciones laborales reduciendo, creemos, la capacidad de negociación colectiva de la clase trabajadora.

En este sentido, pareció interesante abordar aspectos que tienen que ver con la claridad del estatus contractual del trabajador, de manera tal, que se pueda verificar, como lo indica la OIT³⁶, la relación de trabajo como medio que poseen los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. En este orden, se pretende abordar la subordinación y la ajenidad en la prestación del servicio como elementos que marcan la diferencia respecto

³⁵ Belzunegui Eraso, A. "Diversificación de las Condiciones de Trabajo y Cambios Organizativos en las Empresas: Un Estudio Sobre el Teletrabajo". Op cit. p. 10

³⁶ recomendación sobre la relación de trabajo, 2006(núm. 198)
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/papers/erelations.pdf>

de la prestación autónoma del teletrabajo, a fin de identificar la práctica de precarización de la prestación y en consecuencia la desprotección laboral.

2.3.2.1 La subordinación y la ajenidad en las relaciones jurídicas laborales

La noción de trabajo, considerado éste desde el punto de vista económico, está orientado como un factor de la producción que conduce al intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas; desde el punto de vista de quien realiza el trabajo jurídicamente puede ser ubicado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno a cambio (salvo excepciones) de una retribución considerada equivalente. Este criterio desarrollado por el maestro Alfonso Guzmán³⁷ conlleva a que esta labor realizada por humanos, denominados trabajadores, deba ser tutelada a través del ordenamiento jurídico, para permitir el pleno desarrollo de la persona humana dado que esta actividad productiva es ejercida normalmente en forma de subordinación o dependencia. Al respecto la Ley Orgánica del Trabajo³⁸, en el artículo 39, define al trabajador como “... *la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.*”; es decir, persona que trabaja por cuenta ajena bajo la dependencia de otra y sometida a una remuneración, tal como lo señala el maestro Alfonso Guzmán (2007)³⁹, definición de la cual podemos deducir las notas características de trabajador asalariado, estas son: prestación de un servicio, subordinación o dependencia, ajenidad y remuneración como elementos esenciales de la relación de trabajo.

³⁷ Alfonso Guzmán, R (2000). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. (11, Ed.), caracas. pp 10

³⁸ Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial, Extraordinaria N° 5.292 de fecha 19 de junio de 1997.

³⁹ Alfonso Guzmán, R (2007). Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. (3ra, Ed.), caracas.

2.3.2.1.1 La subordinación

La condición de subordinación que implica para el patrono el poder de dirección, vigilancia y disciplina en la entidad jerarquizada que es la empresa, según el autor Alfonso Guzmán⁴⁰, es frecuentemente empleada como elemento para establecer la distinción entre una relación de carácter laboral de una relación autónoma; pues representa para el trabajador un estado de sumisión voluntaria respecto al patrono y el deber de cumplir con las ordenes, instrucciones y reglas que éste establezca.

Así las cosas, el mismo autor⁴¹ recordaba que la "...subordinación del trabajador se origina en su obligación de trabajar por cuenta ajena, y de permanecer personalmente a disposición de su patrono con el fin de prestarle el servicio en las condiciones fijadas por el contrato o por la Ley.", sin poder de elección de las condiciones de modo, tiempo y lugar en que la obligación ha de ser cumplida. En este sentido, el maestro mexicano Mario De La Cueva⁴², afirma: "donde exista subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un contrato de derecho civil".

No obstante a lo reseñado anteriormente, en la actualidad el Derecho del Trabajo pasa, y así lo comenta Ubencio Martínez⁴³, "por una profunda revisión en cuanto a los atributos de la relación de trabajo y la distinción entre una prestación laboral y una de naturaleza distinta; demarcando de las llamadas zonas grises del Derecho del Trabajo las situaciones donde los

⁴⁰ Alfonso Guzmán, R (2007):ob.cit

⁴¹ Alfonso Guzmán, R (2000). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. (11ra, Ed.), Caracas. pp 73

⁴² De La Cueva, M., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3ra Edición. México, 1975, pp. 513

⁴³ Martínez Lira, Ubencio. "Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización". Trabajo Especial de Grado, Especialización en Derecho del Trabajo, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela. Caracas, 2006.

rasgos definitorios del servicio personal ejecutado bajo la modalidad de relación de trabajo, entiéndase subordinación y ajenidad, pudieran ser de difícil apreciación.”

Al respecto, y a fin de afrontar la problemática surgida como consecuencia de distinguir la prestación laboral de otra de distinta naturaleza, además de aquellos casos que exhiban ambigüedades objetivas o en los que haya de reajustarlo en base a las nuevas realidades vigentes, necesario es referirnos a nuestra jurisprudencia patria, citada por Ubencio Martínez⁴⁴, establecida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, que señala:

“Reconoce esta Sala los serios inconvenientes que se suscitan en algunas relaciones jurídicas al momento de calificarlas dentro del ámbito de aplicación personal del Derecho del Trabajo. Es significativa al respecto la existencia de las denominadas zonas grises o fronterizas, expresiones explicativas de aquellas prestaciones de servicio cuya cualidad resulta especialmente difícil de determinar cómo laboral o extra laboral”. (Sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 28 de mayo de 2002).

“Venimos relatando, como nuestra legislación del trabajo concibe a la relación de trabajo, deslindado por tanto sus elementos calificadores, acorde con una prestación personal de servicio remunerada, que se realiza por cuenta ajena y bajo la dependencia de otro.”

“La dependencia o subordinación, si es que se manejan como sinónimos, tradicionalmente ha sido estimada como referencia esencial de la relación jurídica objeto del Derecho del Trabajo”.

“Empero, los cambios suscitados mundialmente en los últimos años, orientados en las formas de organización del trabajo y los modos de producción, han devenido en demandar la revisión del rasgo dependencia, como criterio axiomático para la categorización de la relación de trabajo”.

“Esta disertación, a criterio del Catedrático Wilfredo Sanguinetti Raymond, gira alrededor de dos ejes básicos: a) la capacidad de este elemento para seguir actuando como criterio calificador de la laboralidad, dada la aparición de nuevas formas de empleo, posibilitadas por la introducción de las nuevas tecnologías en los procesos productivos, cuyas características no parecen fácilmente encuadrables en

⁴⁴ Martínez Lira, Ubencio. “Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización”. Ob. Cit, pp 18

los moldes clásicos; y b) su idoneidad para mantenerse como centro exclusivo de imputación de la protección que otorgan las normas laborales, visto el auge que experimentan ciertas modalidades de trabajo autónomo, impulsadas por los procesos de terciarización de la economía y de descentralización productiva, las cuales actúan muchas veces en sustitución de las tradicionales de subordinación, pero desenvolviéndose en contextos de dependencia económica muy semejantes". (Wilfredo Sanguinetti Raymond, Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social Nº 40, Sevilla España, páginas 53 y 54)

"Al parecer de esta Sala, trasciende para el análisis del asunto debatido en el presente proceso, la primera de las proposiciones desplegadas en la cita sub índice, relacionada con la virtualidad de la dependencia o subordinación para continuar fungiendo como elemento calificador de la relación de trabajo."

"La acepción clásica de la subordinación o dependencia se relaciona, con el sometimiento del trabajador a la potestad jurídica del patrono, y que comprende para éste, el poder de dirección, vigilancia y disciplina, en tanto que para el primero es la obligación de obedecer."

"Conteste con el dinamismo que ha adquirido actualmente el Derecho del Trabajo, improbable sería pensar que tal connotación de la dependencia no escape de los confines de aquellas relaciones jurídicas cobijadas por la laboralidad."

"De ordinario, todos los contratos prestacionales mantienen intrínsecamente a la subordinación como elemento para la adaptación conductual de las partes, esto, a los fines de garantizar la concreción del objeto mismo del negocio jurídico".

"En esta dirección apuntó la Sala, en la aludida decisión de fecha 28 de mayo de 2002, expresando:

"Sin embargo, relatan los actores una serie de situaciones que a su entender, son definitorias del elemento subordinación o dependencia en la supuesta relación de éstos con la demanda (...)

(...) Debemos recordar que toda relación de naturaleza consensual o contractual, responde a las obligaciones contraídas por las partes, y por tanto, una de ellas queda sujeta a la voluntad de la otra, pues en definitiva, de la actitud o conducta de éstas (las partes), devendrá la idoneidad para hacer de tal acuerdo o contrato un instrumento eficaz para satisfacer sus respectivas pretensiones.

"De tal manera, la dependencia no puede continuar considerándose el eje central y casi exclusivo para calificar una relación como de naturaleza laboral.

"Pero entiéndase, que no por ello disipa su pertinencia, pues, el hecho de que no concorra como elemento unívoco de la relación laboral, al resultar también común

en otras que tienen igualmente por objeto la prestación de un servicio, perdura sin embargo como elemento indubitable en la estructura de ésta.”

“En efecto, no toda manifestación de la dependencia o subordinación se identifica exclusivamente con la laboralidad, y en tanto, decae su eficacia como criterio denotativo, diseminando su alcance a otras relaciones jurídicas.”

“A pesar de lo asentado, la subordinación concebida en el marco de una prestación personal de servicios por cuenta ajena y por tanto remunerada; es decir, entendida como el poder de organización y dirección que ostenta quien recibe la prestación, fundado por la inserción del prestatario del servicio en el proceso productivo organizado por éste, lo cual a su vez, concreta el aprovechamiento originario de los dividendos que produce la materialización de tal servicio, asumiendo por ende los riesgos que de dicho proceso productivo dimanar, y lo que en definitiva explica el deber de obediencia al que se encuentra sujeto el ejecutor del servicio en la dinámica de su prestación; resulta un elemento categórico en la relación jurídica que protege el Derecho del Trabajo.”

“Así, entenderemos a la dependencia como una prolongación de la ajenidad, pero sin la cual esta última podría comprenderse”.

“Esta interdependencia de elementos está íntimamente vinculada con la causa y objeto de la relación de trabajo, y que como propusieran los Catedráticos Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde ...la causa del contrato de trabajo son para el cesionario los frutos que se le ceden, bienes o servicios y no el trabajo del cedente, medio para la obtención de aquellos o, si se quiere, objeto y no causa del contrato.” (Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, Décima Octava edición, Ediciones Civitas, Madrid-España, página 47)

“Por ende, el ajeno que aspira recibir y remunerar los frutos, tiene el poder de organizar y dirigir el medio para la obtención de los mismos, a saber, la prestación del servicio”.

“Cuando quien presta el servicio se inserta y articula dentro de un sistema de producción donde la ordenación de sus factores los ejecuta un ajeno, el patrono, teniendo este último como causa para la inserción suscitada el apropiamiento ab initio del valor que dicha prestación agrega al producto o servicio realizado, asumiendo con ello los riesgos que del proceso productivo dimanar y naturalmente de la colocación del resultado de la prestación, y obligándose a retribuir la cesión misma de los frutos; es lógico justificar que el ajeno adquiera la potestad de organizar y dirigir el mecanismo para la obtención de tales frutos, y es precisamente en este estado cuando la dependencia o subordinación se integra al concepto de ajenidad, como una emanación de la misma”.

“Tal construcción teórica, la presenta de igual manera la doctrina comparada, y en tal sentido señala:

(...) Siendo así, el ajeno que percibe y remunera los frutos tiene un derecho, derivado de la causa del pacto de cesión y enmarcado por ella, a impartir órdenes sobre el lugar, el tiempo y el modo de producción, y sobre la clase y cantidad de los frutos cuya titularidad le corresponde. Tiene, en suma, un poder de dirección, que se plasma en órdenes sobre el objeto del contrato, esto es, sobre el trabajo, del que es correlato la dependencia o subordinación del trabajador a las mismas”. (Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, Decimoctava edición, Ediciones Civitas, Madrid-España, página 47)

Incluso, el ilustre autor Ernesto Krotoschin recordaba:

“Aunque ninguna norma legal lo establezca, la transferencia del derecho sobre el producto al empleador –o la falta de intención de apropiación (...) se presume como otra consecuencia de la relación de dependencia y de la incorporación del trabajador a una empresa ajena”.

“Ahora bien, la utilidad de la ajenidad como elemento calificador de las relaciones enmarcadas en el Derecho del Trabajo, sin lugar a dudas que viene a suplir las inconsistencias que presenta la dependencia como eje medular para tal misión, propiciadas por su presencia en otros tipos de relaciones jurídicas que tiene por objeto la prestación de un servicio”.

“Mas, no por ello, se puede estigmatizar a la subordinación o dependencia como un elemento inútil, pues, por el contrario, sobreviene a ser indispensable, toda vez que al incorporarse el prestatario del servicio en el seno de una unidad productiva ordenada por otro, de ella (la subordinación) precisamente dependerá la posibilidad para que ese otro concrete la causa que lo motivó a relacionarse, a saber, el obtener la titularidad del resultado del servicio”.

“De modo que, el trabajo dependiente deriva del hecho de prestar un servicio por cuenta de otro, y concretamente, de la inserción el ejecutante del mismo en un ámbito productivo que lo organiza y ordena el ajeno, garantizando tal dinámica, la causa y objeto de la vinculación jurídica.”

Como puede verse, la subordinación, a criterio de nuestras más recientes decisiones jurisprudenciales, no debe continuar considerándose como elemento central y casi exclusivo para calificar una relación laboral, pues ha sido criterio reiterado en sentencias de la Sala de Casación Social de nuestro

máximo Tribunal, tomar la ajenidad como criterio determinativo de relación jurídica laboral.

2.3.2.1.1 La ajenidad

El criterio de la ajenidad surge, según la Sala Social⁴⁵, en razón de la necesidad de revisar los cambios suscitados mundialmente por la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y los modos de producción, que hacen que la subordinación o dependencia, dejen de ser considerados como criterios axiomáticos para catalogar una relación como laboral.

Si bien la subordinación le establece al trabajador someterse a la potestad jurídica del patrono, y que comprende para éste, el poder de dirección, vigilancia y disciplina y para el trabajador la obligación de obedecer, ésta no puede seguir considerándose con exclusividad para determinar una relación como de naturaleza laboral en razón, señala la Sala Social, al resultar común en contratos que tienen por objeto igualmente la prestación de un servicio, que la subordinación o dependencia esté presente como elemento indubitable en la estructura de éstos, lo que hace que su efectividad decaiga como elemento denotativo de la relación jurídica laboral.

Este desarrollo de la jurisprudencia laboral hace residir la determinación de la relación laboral en la teoría de la ajenidad; en este sentido el maestro Alfonzo Guzmán (2005)⁴⁶, nos comenta que, (...) “ acorde con esta teoría, la relación laboral se caracteriza porque en ella el trabajador, cede a su patrono, desde el comienzo, la titularidad de los frutos de su quehacer subordinado, lo que

⁴⁵ Tribunal Supremo de Justicia Sentencia No.0489, 13 Agosto 2002.Sala Casación Social, Exp. Nº. 02-000069. Caso Mireya Beatriz Orta de Silva contra Fenaprodo- CPV.

⁴⁶ Alfonzo Guzmán, R (2005). Otras Caras del Prisma Laboral. Editorial Texto, caracas.

implica, jurídicamente, la exclusión del trabajador en la dirección de la empresa, del mercadeo de los frutos y de los riesgos de la empresa; siendo así, es lógico justificar que el ajeno, se relata en la sentencia aludida, adquiera la potestad de organizar y dirigir el mecanismo para la obtención de los frutos con lo cual la dependencia o subordinación se integran al concepto de ajenidad.”

Explica igualmente el autor⁴⁷, no obstante a que en Venezuela la ajenidad carece de sustento legal, en razón de que el artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo, antes referido, no la menciona expresamente entre los elementos caracterizadores del sujeto que trabaja por cuenta y bajo la dependencia de otra a cambio de una remuneración, es por la vía interpretativa que la expresión por cuenta ajena pueda ser considerada como comprensiva de la ajenidad. De modo que bajo este criterio, entendemos que la Sala Social ha extraído la utilidad de la ajenidad como elemento calificador de la relación laboral en función de completar las inconsistencias que presenta la dependencia como eje diferenciador con otros tipos de relaciones jurídicas sin que ésta sea un elemento inútil sino que se complementa para la determinación de la relación.

En el orden de lo anteriormente expresado, el teletrabajo para ser considerado en el marco de una relación jurídica sometida al ámbito del Derecho Laboral se requiere que el teletrabajador, ha de prestar sus servicios con sometimiento real y expreso al patrono, quien indica su conducta laboral a desplegar, y cede a éste el producto de su esfuerzo, es decir, el beneficio corresponde al patrono que, a su vez compensa al teletrabajador con una parte de ese beneficio, el salario.

⁴⁷ Alfonso Guzmán, R (2005). Otras Caras del Prisma Laboral, ob.cit

2.4. Teletrabajo, subordinación y ajenidad

El desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, organismo público, organismo público bajo forma de derecho, privado, fundación o asociación, cooperativas, empresas de producción social, autogestión, cogestión, entre otras, pudiera verse, en principio, como una presunción de trabajar sin control ni vigilancia por parte del empleador. Sin embargo, esta apreciación, en el caso del teletrabajo no es tan directa, pues en muchas ocasiones gracias a la utilización de medios informáticos o telemáticos los teletrabajadores se ven sometidos a un alto grado de control, subordinación igual o mayor que el existente en las relaciones laborales del tipo tradicional.

Es así como la labor de control, fiscalización y dirección de la actividad laboral que desempeña el patrono, adquieren una nueva dimensión cuando se trasladan al teletrabajo como modo de trabajar o modo de organización del trabajo. Aparentemente es más complicada su puesta en práctica como consecuencia del factor lejanía/ distancia entre la sede o centro de trabajo y el domicilio o lugar donde efectivamente se desarrolla la actividad laboral.

Planteada así las cosas resulta que en el teletrabajo, el trabajador no estará sujeto a horarios rígidos, ni a horas extras, ni obligado a asistir a la empresa y a depender de las instrucciones directas del patrono para realizar la actividad, a pesar que las recibe, pero esto no supone la desaparición de la subordinación como elemento definitorio de la relación laboral, solo que tiende, como lo refiere Oscar Hernández Álvarez y Jacqueline Richter⁴⁸, a despersonalizarse dado que el control del trabajo es efectuado por máquinas y las instrucciones sobre la actividad a realizar está contenida en los programas del computador y en consecuencia, el trabajador tendrá más

⁴⁸ Hernández Álvarez, Oscar y Richter Jacqueline (2002): El Trabajo sin Tutela en Venezuela: Nuevas y Viejas Formas de Desprotección Laboral. Editado por Departamento de Publicaciones Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UCV, pp 17

posibilidades de participar activamente en la planificación de su propia actividad, tomando decisiones reservadas a la gerencia. De allí, el margen de autonomía a que hace referencia el maestro Alfonso Guzmán⁴⁹, que pudiera introducir dudas en la existencia de la subordinación o dependencia como elemento marcador de la relación de trabajo; es así como la teoría de la ajenidad surge donde los resultados de la actividad no repercuten directamente en el sujeto que la realiza sino en quien la recibe, quien es el que más se beneficia, es decir, el teletrabajador está excluido de la dirección de la empresa, de los frutos percibidos por la actividad y de los riesgos que pudieran estar presente en el desarrollo de dicha actividad. Sin embargo, creemos en relación a los inventos o mejoras denominadas libres u ocasionales sobre knowhow, hardware, software están dentro de la protección que nuestra Ley Orgánica del Trabajo concede al trabajador subordinado, es así como la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento (Artículos 80 y ss. de la Ley, y 27 y ss. del Reglamento) recogen la protección de la invenciones o mejoras debidas a la iniciativa del trabajador que no fue contratado, precisamente, para el fin de investigar en el proceso productivo sea de servicio o de empresa tal como lo define la Ley y su Reglamento, por lo que el invento o la mejora pertenece al trabajador, respetando el derecho preferente del patrono a adquirir tal invento o mejora producida en un tiempo perentorio de 90 días. Aunado a lo anterior, el inventor tiene derecho a una participación en el disfrute de su invento cuando la invención sea de las denominadas de servicio o de empresa.

En definitiva, la subordinación es un concepto que precisa un alto grado de flexibilidad, no sujeto a la aplicación de criterios rígidos que determinen una directa relación de exclusión o inclusión según se dé o no su concurrencia, sino que obliga, como lo refleja KAHALE⁵⁰, a una revisión continúa para

⁴⁹ Alfonso Guzmán, R (2005). Otras Caras del Prisma Laboral, ob.cit, pp84

⁵⁰ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.407

adaptarse a las distintas formas de trabajo que nacen de las innovaciones tecnológicas; por lo que no bastará entonces con que se aprecie la existencia de la inserción en un orden organizativo y la prestación de trabajo con un alto grado de dependencia técnica bajo la disciplina del empresario, en su círculo rector, sino que necesariamente debe apreciarse otros rasgos definitorios del servicio personal ejecutado bajo la modalidad de dependencia, tal como nos orienta Ubencio Martínez,⁵¹ que sin dejar de revisar la ajenidad, debe indagarse la subordinación económica como elemento útil para determinar si un trabajador es asalariado o por el contrario trabaja por cuenta propia.

En complemento a lo anteriormente dicho, la jurisprudencia extranjera, afirma Thibault Aranda citado por Carballo Mena⁵², ha venido desarrollando los criterios que deben observarse en el teletrabajador para concederle protección en la legislación laboral al respecto señala:

- a) “Se verifica una “estricta dirección” a través de un programa informático confeccionado por el empleador”;
- b) “La asunción de riesgos a los fines, entre otros, de elegir libremente el programa aplicativo para la gestión de la contabilidad empresarial”;
- c) “Aparecer –el teletrabajador- en las listas de distribución interna de documentos y directorios electrónicos de la empresa, o su representación virtual en la página WEB de la misma”.
- d) “El deber de comparecencia a la sede de la empresa con intensa regularidad”.
- e) “El deber de participar en los cursos de formación organizados por el titular de la empresa”.

⁵¹ Martínez Lira, Ubencio. “Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización”. Ob. Cit, pp 28

⁵² Carvallo Mena, Cesar. (2001). Delimitación del Contrato de Trabajo. Publicaciones UCAB, Caracas, pág. 16, núm. 12

- f) “La dependencia tecnológica, esto es, la propiedad o no del *Know How*, sobre todo aquello que supone un alto valor añadido” ;
- g) “La propiedad o disposición de los medios o instrumentos de trabajo (*hardware*, facilidades locativas, líneas telefónicas, etc.)”
- h) “La apropiación originaria de los frutos o réditos del teletrabajo”;
- i) “La remuneración percibida regularmente por el teletrabajador”; y
- j) “El destinatario de los servicios, esto es, si no fuere el contratante del teletrabajador sino, más bien, los clientes de aquél pues, en este caso, se verificaría un típico rasgo de ajenidad en el mercado”

Así pues, ciertamente estos criterios no hacen sino reafirmar lo que hemos venido desarrollando en cuanto a la teoría de la ajenidad, respecto de quién es el beneficiario de la actividad desplegada por el teletrabajador, quién es el propietario de los medios o herramientas necesarias para la actividad y sobre todo quién asume los riesgos propios de la actividad.

2.5. Teletrabajo y trabajo a domicilio

Una tercera tendencia, nos lleva a analizar el teletrabajo subordinado y su relación con nuestro Derecho del Trabajo, en especial, dentro del régimen especial de Trabajo a Domicilio o su protección a través de la aplicación, como fuente de derecho laboral, así como su reconocimiento y tutela en los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

La regulación del trabajo a domicilio en nuestro país, está desarrollada en el Título V, referido a los Regímenes Especiales, específicamente en el Capítulo IV, así, el artículo 291 establece⁵³:

“Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia

⁵³ Reforma Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.152 (Extraordinaria), junio 19, 1997.

directa, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.”

De la definición de trabajo a domicilio por nuestro ordenamiento jurídico, cabe entender, que además de los presupuestos sustantivos del trabajo dependiente, el trabajo a domicilio debe reunir a la vez, como requisitos fundamentales, que la prestación se realice en el lugar de habitación del trabajador y la falta de vigilancia directa e inmediata del patrono.

De la caracterización anterior no se puede inferir que el teletrabajo tenga la consideración jurídico-laboral del trabajo a domicilio, por el hecho de que el teletrabajo no solo puede ser desarrollado en la casa del teletrabajador sino en lugar fuera de ésta que puede ser propiedad del patrono o de un tercero ajeno a la relación; además, para cierta tipología de teletrabajo, existe una vigilancia directa del patrono como ocurre en el Teletrabajo on line o conectado, caracterizado éste porque el teletrabajador recibe órdenes de trabajo de la empresa e informa resultados a ésta en tiempo real, mediante conexión telemática. Es decir, al existir una conexión del computador del trabajador con el computador central de la empresa, permite al patrono o su representante, contratista o intermediario no sólo vigilar al trabajador, sino ir más allá de la dependencia organizativa y directiva del propio empleador, por lo que el teletrabajo, considerado como relación laboral, quedaría fuera de la figura del trabajo a domicilio.

Por otra parte, existe la posibilidad de que el teletrabajador, en principio, tenga libertad para organizar el trabajo, como ocurre en teletrabajo realizado fuera de línea (off line), que no requiere una conexión constante del computador del trabajador con el computador central de la empresa, como sería en el proceso de textos, con lo cual pareciera que no cumple con la condición de subordinación. Otra diferencia, aunque no excluyente, con el trabajo a domicilio, lo constituye el ser ésta labor un tipo de actividad donde

el conocimiento especializado es relevante y el contrato no es extensivo a persona diferente al obligado.

Sin embargo, no obstante a los criterios que hemos venido esbozando referente a que el teletrabajo quedaría excluido del Régimen Especial de Trabajo a Domicilio contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, para Carballo Mena⁵⁴ el mismo se encuentra protegido por dicho régimen especial en razón de lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica del Trabajo referido a los sujetos sometidos a la Ley, que representa el ámbito de validez y a la irrelevancia de la estructura organizativa para el logro de sus fines que adopte el empleador. Esta afirmación, consideramos, no es cónsona con la modalidad de prestación de servicios personales denominada teletrabajo, pues tal como lo reseña Ubencio Martínez⁵⁵ las circunstancias de modo, tiempo y lugar en el cual pueda configurarse esta modalidad, serían muy distintas a las reguladas en la Ley Orgánica del Trabajo para el trabajo a domicilio y cuyas especificidades nos hemos referido up supra, no obstante a que el teletrabajo y el trabajo a domicilio coincidan en lo referente a que las actividades laborales se realizan fuera de la sede de la empresa.

2.5.1 Teletrabajo y trabajo a domicilio según OIT

Esta argumentación, acorde a la cual el teletrabajo considerado como relación laboral, quedaría fuera de la figura del trabajo a domicilio, conforme a nuestro Derecho del Trabajo, nos invita a hacer una comparación con el Convenio⁵⁶ OIT C177, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996, y su posible aplicación como fuente de derecho laboral, según nuestro

⁵⁴ Carballo Mena, ob. cit, pág., 36

⁵⁵ Martínez Lira, Ubencio. "Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización". Ob. Cit, pp 42

⁵⁶ OIT, Convenio C177, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996

ordenamiento jurídico. En el Convenio OIT C177 se establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo aplicables a esta categoría de trabajadores, así, el artículo 1 del Convenio define el trabajo a domicilio de la siguiente manera:

“Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

ii) a cambio de una remuneración;

iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa”.

A diferencia de la definición acordada en nuestro ordenamiento jurídico, el trabajo a domicilio según el Convenio 177, la prestación se puede realizar tanto en el lugar de habitación del trabajador o en otro que él escoja siempre

que sea distinto de los locales del empleador. Esta característica se compagina con el hecho de que el teletrabajo no solo puede ser desarrollado en la casa del teletrabajador sino en lugar fuera de ésta, con lo cual el teletrabajo, considerado como relación laboral, no estaría fuera de la figura del Trabajo a domicilio según el Convenio 177; sin embargo, el convenio solo nos ofrece una definición de esta categoría de trabajador que debe ser protegido y algunas normas directrices para la protección, remitiendo a las legislación de cada país que lo ratifique, el desarrollo de normas específicas, así nos informa el artículo 5: “ Artículo 5 La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.”

Así mismo, el Convenio 177 establece como política para los países que estos promuevan la igualdad de las condiciones de trabajo con respecto a los demás trabajadores asalariados, esto se desprende del artículo 4.

“Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;

c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

d) la remuneración;

- e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) el acceso a la formación;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) la protección de la maternidad.”

Como se puede apreciar, el Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, no establece una normativa reguladora expresa relativa a las condiciones de trabajo para esta categoría de trabajadores, por lo que su carácter general, que se traduce en remitir a la legislación laboral de cada país que ratifique dicho Convenio, la obligación de desarrollar tal normativa, no hace extensiva la protección al teletrabajo a través de la aplicación de este Convenio como fuente de derecho laboral conforme al artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo, tomando en cuenta, que dicho Convenio no ha sido ratificado por la República y su aplicación analógica para regular el teletrabajo no es un criterio obligatorio en los términos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señalado en su Artículo 23. Por lo que a falta de una legislación especial, importante es aplicar el Régimen General a este esquema de trabajo bajo la premisa de obtener una mayor protección para el teletrabajador, conforme a la tutela del hecho social trabajo, sin ningún tipo de adjetivos, que garantiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

2.5.2 Teletrabajo dependiente

Como podemos apreciar de lo anteriormente señalado, el teletrabajo tiene distintas formas en que se puede hacer presente en la realidad laboral, inmersos en el ordenamiento jurídico laboral Venezolano como menciona Kahale (2003)⁵⁷, y en los que la nota de subordinación se modula, pero el

⁵⁷ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.408

poder de dirección del patrono está presente, especificando el trabajo y controlando su resultado. Por ello, es importante resaltar que el ordenamiento jurídico venezolano laboral no tiene dentro de su articulado una regulación del teletrabajo, lo que obliga a revisar sí en el Régimen General se acepta esta distinción, porque expresamente no lo excluye.

El teletrabajo subordinado en nuestro derecho laboral se debe analizar, partiendo de los supuestos de hecho contenidos en los artículos 1 y 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, referidos a la aplicabilidad de la ley a las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo y a la presunción de la relación de trabajo, por lo que la técnica aplicable para dilucidar y determinar si una modalidad concreta de teletrabajo implica la existencia o inexistencia de relación jurídica laboral será, en consecuencia, similar a la ya utilizada por la Sala de Casación Social, de nuestro Máximo Tribunal en otros supuestos de frontera del Derecho del Trabajo. Efectuándose, una valoración conjunta y ponderada de los elementos relevantes indiciarios de la subordinación y ajenidad como conceptos definatorios de la relación laboral.

En este orden de ideas, la valoración estará orientada a verificar el sometimiento del trabajador a las instrucciones sobre el trabajo realizado y sus circunstancias, el control sobre su realización y sobre la cantidad y calidad de los resultados, la imposibilidad por parte del teletrabajador de rechazar el trabajo encomendado, entre otros elementos considerados dentro del denominado test de laboralidad. En efecto, se trata entonces de verificar la realidad fáctica de la relación jurídica, lo cual conlleva a la aplicación del principio de la primacía de la realidad, principio éste consagrado en el texto constitucional venezolano de 1999⁵⁸ que expresamente señala en su artículo 89 numeral 1. infine "...En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias". De similar manera este principio está incorporado

⁵⁸ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo⁵⁹ en su artículo 9, ordinal, c, que establece, “Primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral.”; pues lo que se trata es proteger a los trabajadores en su vida cotidiana para responder a su fin, tal como lo reseña Oscar Hernández Alvares, citado por Ubencio Martínez⁶⁰, tomando en cuenta que el objetivo del Derecho del Trabajo clásico o garantista⁶¹ es el trabajo subordinado, dependiente y por cuenta ajena, preferiblemente a tiempo indeterminado y en él no se considera en forma expresa esta nueva forma de organizar el trabajo que pudiera impactar, siguiendo a Goizueta⁶², negativamente a los trabajadores tanto en lo individual como en lo colectivo que incluye la asociación sindical, la huelga y la negociación colectiva.

En efecto, la denominada flexibilidad laboral que representa el teletrabajo hace replantear la defensa adecuada a la problemática que representa la carencia o insuficiencia de protección de los trabajadores de este sector; pues, si bien es cierto que la Sala de Casación Social de nuestro Máximo Tribunal, a abordado otros supuestos de frontera del Derecho del Trabajo, el impulso de esta tendencia flexibilizadora en Venezuela, hace necesario una nueva respuesta del sistema jurídico a una posible evasión de normas laborales que conduciría a la precarización del empleo.

⁵⁹ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.426, 28 de Abril de 2006. Decreto N° 4.447.

⁶⁰ Martínez Lira, Ubencio. “Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización”. Ob. Cit, pp 29

⁶¹ Napoleón Goizueta Herrera: “La tercerización y la subcontratación laboral, análisis de su problemática: regulación, deslaborización o eliminación”. Libro Sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad social. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia, colección Estudios Jurídicos N° 23, 2009, pp 451-474, especialmente, p 453

⁶² Napoleón Goizueta Herrera: “La tercerización y la subcontratación laboral, análisis de su problemática: regulación, deslaborización o eliminación”. Op cit., p. 453

2.5.2.1 Determinación de la existencia de la relación de trabajo en el teletrabajo

Como hemos señalado, en Venezuela no se tiene una regulación específica del teletrabajo, por ello, la determinación de la relación de trabajo pudiera ser establecida⁶³ conforme a las directrices que en materia laboral son utilizadas por la Sala de Casación Social, de nuestro Máximo Tribunal cuándo se está o no, en presencia de una relación laboral; pues salvo mejor criterio, la técnica para dilucidar si el teletrabajo puede ser incluido dentro del marco de nuestro Derecho Laboral está enmarcada en la apreciación de la existencia o inexistencia de una relación laboral. Se trata, por tanto, de efectuar una valoración conjunta y ponderada de los elementos considerados en las decisiones reiteradas por nuestro Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social y acogidas por los Tribunales Laborales venezolanos desde la sentencia N° 489 de 2002 (caso Mireya Beatriz Orta de Silva contra FENAPRODO), y donde los principios de intermediación y concentración que orientan la actuación del juez laboral, van a ser fundamentales en la valoración para dilucidar, reiteramos, si el teletrabajo puede ser incluido dentro del marco de nuestro Derecho Laboral. En este sentido, hacemos referencia a dicha sentencia, aplicable para diferenciar la prestación de servicio con carácter laboral de otra de distinta naturaleza.

⁶³ La Sala Constitucional, en uso de la potestad prevista en el artículo 334 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, desaplica por control difuso el artículo 177 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo por ser contrario a lo dispuesto en el artículo 335 de la Carta Magna, al pretender obligar o vincular a los jueces de instancia a que sigan la doctrina de casación, sin embargo, el que desaparezca esta obligación, no exime a los jueces, en la búsqueda de la verdad, determinen la relación de trabajo conforme a las directrices que en materia laboral ha venido utilizando Sala de Casación Social para verificar la presencia o no de una relación laboral en el teletrabajo. Tribunal Supremo de Justicia Sentencia No.1380, 29 Octubre 2009.Sala Constitucional, Exp. N°. 08-1148, Acción de Amparo José Martín Medina López.

La Sala ha explicado el criterio que debe aplicarse, el cual podríamos resumir, y no analizar, de la siguiente forma⁶⁴:

“...Uno de los puntos centrales del Derecho Laboral ha sido la delimitación de los elementos que conforman la relación de trabajo, con miras a diferenciar aquellas prestaciones de servicio efectuadas en el marco de la laboralidad, de otras que se ejecutan fuera de sus fronteras.

Tal preocupación se corresponde con la problemática de las llamadas zonas grises del Derecho del Trabajo, y sobre las cuales esta Sala ha advertido lo siguiente:

Reconoce esta Sala los serios inconvenientes que se suscitan en algunas relaciones jurídicas al momento de calificarlas dentro del ámbito de aplicación personal del Derecho del Trabajo. Es significativa al respecto la existencia de las denominadas “zonas grises” o “fronterizas”, expresiones explicativas de aquellas prestaciones de servicio cuya cualidad resulta especialmente difícil de determinar como laboral o extra laboral. (Sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 28 de mayo de 2002).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, una vez establecida la prestación personal del servicio surgirá la presunción de laboralidad de dicha relación.

Por otra parte, podrá contra quien obre la presunción desvirtuar la misma, siempre y cuando alcance a demostrar, que la prestación de servicio ejecutada no concuerda con los presupuestos para la existencia de la relación de trabajo.

Nuestra legislación del trabajo concibe a la relación de trabajo, como una prestación personal de servicio remunerada, que se realiza por cuenta ajena y bajo la dependencia de otro.

La acepción clásica de la subordinación o dependencia se relaciona, con el sometimiento del trabajador a la potestad jurídica del patrono, y que comprende para éste, el poder de dirección, vigilancia y disciplina, en tanto que para el primero es la obligación de obedecer.

Por lo general todos los contratos prestacionales contienen la subordinación como elemento para la adaptación conductual de

⁶⁴ Tribunal Supremo de Justicia Sentencia No.0489, 13 Agosto 2009.Sala Casación Social, Exp. N°. 02-000069. Caso Mireya Beatriz Orta de Silva contra Fenaprodo- CPV

las partes a los fines de garantizar la concreción del objeto mismo del negocio jurídico, de tal manera que la dependencia no puede continuar considerándose el eje central y casi exclusivo para calificar una relación como de naturaleza laboral.

Pero entiéndase, que no por ello disipa su pertinencia, sino que perdura como elemento indubitable en la estructura de la relación laboral pero debe complementarse con otros elementos y nuevos criterios.

De esto surge la utilidad de la ajenidad como elemento calificador de las relaciones enmarcadas en el Derecho del Trabajo, la cual viene a suplir las inconsistencias que presenta la dependencia como eje medular de la relación laboral.

Cuando quien presta el servicio se inserta dentro de un sistema de producción, añadiendo valor al producto que resulta de ese sistema, el cual pertenece a otra persona, dueña de los factores de producción, que asume los riesgos del proceso productivo y de la colocación del producto, obligándose a retribuir la prestación recibida; es lógico justificar que este ajeno adquiera la potestad de organizar y dirigir el mecanismo para la obtención de tales frutos, y es precisamente en este estado cuando la dependencia o subordinación se integra al concepto de ajenidad, como una emanación de la misma. De modo que el trabajo dependiente deriva del hecho de prestar un servicio por cuenta de otro.

Todas las conclusiones expuestas por esta Sala resultan encauzadas a la aplicación de un sistema que la doctrina a denominado indistintamente “test de dependencia o examen de indicios”.

Arturo S. Bronstein, señala que el test de dependencia es una de las herramientas esenciales para determinar cuando una persona que ejecuta un trabajo o presta un servicio a favor de otra, ha establecido o no una relación de trabajo con la misma. A través de los mismos se puede formular una sistematización, con el fin de distinguir lo fraudulento de lo que no lo es, clarificar las situaciones ambiguas, y por esta vía extender la protección de la legislación laboral a quienes prima facie estarían ejecutando trabajos o prestando servicios en virtud de una relación de naturaleza civil o comercial. A tal efecto, expuso una lista de los criterios, o indicios, que pueden determinar el carácter laboral o no de una relación entre quien ejecuta un trabajo o presta un servicio y quien lo recibe, propuesta en el proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación que la Conferencia de la OIT examinó en 1997 y 1998:

- a) Forma de determinar el trabajo;
- b) Tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo;
- c) Forma de efectuarse el pago;
- d) Trabajo personal, supervisión y control disciplinario;
- e) Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria;
- f) Otros: asunción de ganancias o pérdidas por la persona que ejecuta el trabajo o presta el servicio, la regularidad del trabajo, la exclusividad o no para la usuaria. (Arturo S. Bronstein, *Ámbito de Aplicación del Derecho del Trabajo*, Ponencia del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Caracas-Venezuela 6-8 de mayo de 2002. Pág. 22).

Adicionalmente, la Sala ha incorporado a los criterios arriba presentados, los siguientes:

- a) La naturaleza jurídica del pretendido patrono.
- b) De tratarse de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa, si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc.
- c) Propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio.
- d) La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio, máxime si el monto percibido es manifiestamente superior a quienes realizan una labor idéntica o similar;
- e) Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena.

De tal modo que el análisis de las circunstancias de hecho de cada caso en particular permitan determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación personal de servicio prestada.”

En síntesis, el sometimiento por parte del teletrabajador a las instrucciones del patrono sobre el trabajo a realizar, al control de éste sobre la cantidad y calidad del resultado, a la imposibilidad por parte del teletrabajador de rechazar el trabajo encomendado, son criterios significativos que aunados a los establecidos en el test para determinar la relación de trabajo, pueden

determinar la relación laboral entre un determinado teletrabajador que ejecuta el trabajo y quien lo recibe, con lo que se satisface la exigencia de nuestra Ley Orgánica del Trabajo para calificar como laboral una concreta relación jurídica.

2.6. Teletrabajo y la seguridad y salud en el trabajo

El teletrabajo subordinado o dependiente, tal como lo hemos reseñado anteriormente, pudiera no estar sometido a una jornada o a un horario previamente establecido, siendo factible que se alteren y eludan los periodos de descanso en el trabajo, existiendo una serie de riesgos a la salud y a la seguridad que deben ser regulados para canalizar la prestación del teletrabajo en sus distintas modalidades.

En Venezuela, como hemos venido refiriendo, no existe una normativa precisa que regule la modalidad de teletrabajo, cualquiera sea la tipología en que se presente, y tomando en cuenta que el teletrabajo se está extendiendo lenta y fundamentalmente en sectores prestatarios de servicios de tecnologías de información y la comunicación, es preciso remitirnos al el Régimen General, que expresamente no lo excluye, y buscar en él la protección adecuada.

Efectivamente, las normas laborales se crearon para garantizar la dignidad de la persona trabajadora y un Estado que postula ser democrático y social de Derecho y de Justicia (vid. Art. 2 CRBV), que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia, la libertad, la igualdad y el pluralismo político, mientras no contemple de manera expresa el teletrabajo como una categoría a ser protegida dentro del contexto constitucional y legal, precisa necesario, entonces, la debida adecuación de las normas existentes . En este sentido, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo cuyas disposiciones son o tienen el carácter de orden

público, regula los derechos y deberes de los trabajadores, sin distinción, referentes a la seguridad, salud y ambiente de trabajo, de allí que de un examen de esta legislación⁶⁵ deja entrever en sus artículos 4,3 y 57 que a los teletrabajadores le resulta viable su aplicación a fin de que no se vean vulnerados sus derechos en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo; no obstante, y como ya hemos apuntado anteriormente, en el caso del teletrabajo subordinado, es preciso efectuar una valoración conjunta y ponderada de los elementos relevantes sobre cómo proceder en cuestiones, por ejemplo, la supervisión de la salud, como organizar pautas de trabajo, horarios de trabajo, evaluación de riesgos, exámenes pre empleo y post empleo entre otros aspectos, incluso el derecho del teletrabajador a ser delegado de prevención, de manera de adecuar la Ley al caso concreto a fin de evitar abusos en esta forma de contratación.

En este contexto, no hay que olvidar, específicamente en el caso de las mujeres teletrabajadoras, la protección adicional que les brinda la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁶⁶; pues con ella se pretende dar cumplimiento al mandato constitucional "...de garantizar, por parte del Estado, el goce y ejercicio irrenunciable e interdependiente de los derechos humanos de las mujeres, así como su derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, sin más limitaciones que las derivadas del derecho de los demás y del orden público y social...", por ello, dentro de sus principios rectores establecidos en el artículo 2 ejusdem se indica el establecimiento y fortalecimiento de medidas de seguridad y protección y de medidas cautelares que garanticen los derechos protegidos en la ley y la protección personal, física, emocional, laboral y

⁶⁵ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236, 26 de Junio de 2005

⁶⁶ Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.668, 23 de Abril de 2007; reimpressa por error material , Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.770, 17 de Septiembre de 2007

patrimonial de la mujer objeto de violencia basada en género; y debido a su carácter garantista y protector, en materia laboral establece en su artículo 4 una protección amplia cuando es objeto de violencia que implica medidas que van desde la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, su reubicación o cambio de su centro de trabajo e incluso se puede llegar hasta la suspensión laboral si el caso lo amerita. Esta Ley, perfectamente aplicable, con sus particularidades, en el ámbito que nos ocupa, en complemento con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, resulta viable a fin de que no se vean vulnerados los derechos de la mujer en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo y contribuye adicionalmente a conciliar las relaciones laborales con el patrono cuando esta forma de empleo se ofrece a las mujeres.

Por otra parte, aunque no es objeto de esta investigación, importante es señalar la dificultad que se presenta de concretar a quien corresponde velar por las condiciones de higiene y salud laboral de las instalaciones del domicilio del teletrabajador donde realiza la prestación del trabajo, por ejemplo, adecuada ventilación e iluminación, del cumplimiento de las pausas de trabajo, así como de la existencia y mantenimiento de materiales. En este aspecto, y de la entrevista realizada a 3 Directores de Negocios (supra 2.2.4) de las principales empresas líder del sector tecnologías de la información, dentro de las estrategias por ella asumidas respecto a las condiciones de trabajos pareciera que hay un cierto acuerdo en considerar que el empleador satisfaga los requisitos de seguridad relativos a la instalación de los equipos de trabajo y la aportación de los medios de protección y el teletrabajador asume por ejemplo, todo lo relacionado con la elección adecuada del sitio para realizar la prestación, la limpieza y ventilación de la misma y el mínimo mantenimiento de los instrumentos de trabajo. En todo caso, el acuerdo establece que el teletrabajador debe facilitar la visita de inspección del personal de la empresa para la que trabaja. No obstante, creemos que las inspecciones del lugar donde se realiza el teletrabajo cuando coincide con el

domicilio también puede ser realizado por los órganos competentes en esta materia como las Inspectorías del Trabajo y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), bien por la permisibilidad del trabajador o en su defecto, a través de una autorización judicial, ya que por encima de la inspección de las condiciones de seguridad e higiene del lugar de la prestación del servicio, está el derecho constitucional de la inviolabilidad del domicilio o en su defecto el ambiente que está destinado al trabajo convenido.

2.7. Teletrabajo, convención colectiva y sindicalización

Una característica a resaltar en esta modalidad de prestación de servicio, como lo hemos señalado anteriormente, es la tendencia a hacia la individualización de la relación laboral, lo que no es óbice para que pueda existir agrupaciones de teletrabajadores que haga necesaria la consideración de las discrepancias entre los intereses de los actores que participan en las relaciones de producción y que se reconozcan derechos de carácter colectivos, lo que justifica que los protagonistas tengan una cierta investidura de representación colectiva. En este aspecto, como nos indica Kahale (2003)⁶⁷, el teletrabajo como actividad desarrollada por un conjunto de muchas profesiones aprovechando la utilización de las nuevas tecnologías, el teletrabajador no escapa, siguiendo el orden de idas de protección antes señalada, de ser susceptible de poder afiliarse a sindicatos o pertenecer a una asociación de teletrabajadores, de manera de negociar colectivamente y llegar bien a una convención colectiva de trabajo o a un acuerdo colectivo, según la modalidad de agrupación que se adopte o ejercer, si es el caso, el derecho a huelga. Pues necesario es, ante la ausencia de regulación jurídica

⁶⁷ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.412

de la actividad del teletrabajo, que los sindicatos comiencen a plantearse la necesidad de una normativa que regule la práctica del teletrabajo.

Los cambios que está provocando esta nueva modalidad de trabajo aun no han ocupado las estrategias de los sindicatos venezolanos, pues como bien lo destaca Ubencio Martínez⁶⁸, “los nuevos tipos de empresas, tales como las de servicios de suministro de datos, emplean personas con poco interés en afiliarse a un sindicato...”; lo que puede considerarse como una forma de evadir las relaciones colectivas e impedir el ejercicio de la actividad sindical en el seno de la empresa. Esto conlleva, si bien no resulta fácil agrupar a los teletrabajadores dada la naturaleza aislada de la actividad, como bien lo señala Oscar Hernández Álvarez⁶⁹, necesario es que los sindicatos emprendan nuevas estrategias para involucrarse en el mundo de la red de informática y logren incentivar la organización profesional de los teletrabajadores.

En efecto, el ejercicio de la libertad sindical, tal como lo refiere Cesar Augusto Carballo Mena⁷⁰, contiene derechos integrables en dos niveles “uno de carácter individual del cual es titular el propio trabajador y otro de naturaleza colectiva que corresponden a las organizaciones sindicales propiamente dichas”, de manera tal que los sindicatos y representantes de los trabajadores en general, puedan por sí mismo y a partir de él capaz de ejercer el control de esta nueva realidad y regularla mediante la negociación colectiva a falta de una regulación específicamente consensuada,

⁶⁸ Martínez Lira, Ubencio. “Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización”. Ob. Cit, pp 46

⁶⁹ Hernández Álvarez, Oscar: “Nuevas Tecnologías y Derecho del Trabajo. Especial Referencia a sus Influencias en Ejercicio del Derecho del Trabajador a su Intimidad Personal”, Revista Derecho del Trabajo, Número 11 (Extraordinaria), Homenaje al Maestro Mario Pasco Cosmópolis, “5to Congreso Internacional de Derecho del Trabajo” Isla de Margarita- Venezuela, Abril- Mayo de 2011, Fundación Universitas, Barquisimeto Estado Lara, pp. 564.

⁷⁰ Carballo Mena, Cesar A (2008): Derecho Laboral Venezolano, Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello, primera reimpresión 2008, pp. 192.

estableciendo líneas de actuación que diluciden en toda su amplitud el teletrabajo, pues hoy día la convención colectiva su naturaleza jurídica es considerada Derecho en nuestro país y tiene efectos jurídicos obligantes y pasa a formar parte de los contratos individuales de trabajo, aun de aquellos que se celebren con posterioridad a la entrada en vigencia de la convención, en virtud de los efectos automático y expansivo de la convención, pues la propia Ley Orgánica del Trabajo dispone que son auténticos actos normativos, una vez cumplidas con las formalidades legales. Es así como la Sala de Casación Social ha interpretado, la necesidad de que la convención colectiva sea depositada por ante un órgano de la administración pública (inspector del trabajo) para que surta plenos efectos, aunque últimamente se ha condicionado la entrada en vigencia de la convención con el auto de homologación emitido por el inspector del trabajo respectivo, lo cual, por ser una norma sub legal establecida en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, incrementa un nuevo requisito para su eficacia, lo que a todo evento luce ilegal, atendiendo al orden jerárquico normativo, y no con el del depósito; de ahí la naturaleza normativa, equiparable a un acto normativo emanado del Estado; en otras palabras, es ley material y por tanto exenta de prueba en el proceso. Criterio, que constituye jurisprudencia pacífica y reiterada de la Sala Social, lo cual se evidencia en Sentencias: N° 04 del 23-01-03, N° 535 del 18-09-03 y N° 523 del 31 de Mayo de 2005.

De este modo, a falta de una clara expresión en nuestra legislación laboral de regular el teletrabajo en el aspecto colectivo, una alternativa nos la da la acción sindical a través de la negociación colectiva plasmada en la convención colectiva de trabajo la cual puede contener, como bien lo hemos afirmado, líneas de actuación que diluciden en toda su amplitud el teletrabajo como medio para resolver los conflictos que se pudieran plantear en este campo. Para ello, es necesario que los sindicatos encuentren la capacidad de adaptarse y entrenarse en las nuevas tecnologías y en las relaciones interpersonales que estas conllevan, pues deben replantearse su modo de

actuar en un escenario donde se mantiene un contacto directo con los trabajadores para pasar a uno regido por el ciberespacio donde impera la dispersión para desarrollar la ecuación, “empresa-sindicatos-trabajadores”⁷¹, y en consecuencia propiciar el diálogo social entre ellos.

2.8. Teletrabajo en el derecho comparado

La recepción del teletrabajo en el derecho laboral comparado ha sido insuficiente y en general, tal como lo afirma el profesor Oscar Hernández Álvarez⁷² “...las legislaciones laborales no han abordado aún de manera específica el tema del teletrabajo.”; pues, como suele ocurrir los desarrollos sociales y económicos anteceden a la legislación, por lo que la realidad de muchos países y sobre todo, los europeos, las experiencias de teletrabajo se han desarrollado sin haber una legislación específica. En efecto, la Unión Europea ha logrado un acuerdo marco⁷³, entre distintas organizaciones sindicales y patronales, sobre el teletrabajo, como señalamos anteriormente (supra 1.3), a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena sin perder el objetivo final que es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar esas necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores.

⁷¹ Martínez Lira, Ubencio. “Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización”. Ob. Cit, pp 49

⁷² Hernández Álvarez, Oscar: “Nuevas Tecnologías y Derecho del Trabajo. Especial Referencia a sus Influencias en Ejercicio del Derecho del Trabajador a su Intimidad Personal”, Revista Derecho del Trabajo, Número 11 (Extraordinaria), op. cit, p.565.

⁷³ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2003, (ANC 2003) Madrid 30 de Enero 2003. Fecha de consulta: junio 2010. En <http://www.enxarxa.com/CGT/recursos/legals/ANC%202003.pdf>

Este acuerdo marco es muy importante, porque es hasta ahora el único conjunto normativo de carácter obligatorio que regula el tema del teletrabajo en la Unión Europea, siendo un modelo a seguir para todos aquellos países que carecen de legislación al respecto y por lo tanto se hace necesario mencionar los puntos más importantes del mismo:

1. Entiende que los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella. Tienen los mismos derechos que ellos, por ejemplo: Tiene derecho a ejercer los derechos sindicales y tienen derecho a la formación profesional. En pocas palabras, el teletrabajador goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa.
2. Consagra la obligación a cargo del empleador de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.
3. Regula un tema controversial como es el de la seguridad y la salud del teletrabajador disponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. Esto genera a la luz del acuerdo una responsabilidad tanto para el empleador como para el teletrabajador; para el empleador la obligación de informarle a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad, y para el trabajador el deber de aplicar correctamente esas políticas. Aquí surge otro aspecto interesante como es el de la necesidad que haya una vigilancia por parte del empleador al trabajador del cumplimiento de dichas políticas, y éste tema también lo regula el Acuerdo.

4. La materialización de dicha vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste.

En España, la inexistencia de una regulación jurídica sobre teletrabajo obliga a plantearse un concepto de teletrabajo subordinado partiendo siempre del análisis e interpretación de los artículos 1.1 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, así nos señala Kahale⁷⁴ cuando comenta la técnica para apreciar si una modalidad de teletrabajo puede ser considerada dentro del ámbito del Derecho Laboral Español, por ello, la existencia relevante de indicios de subordinación tales como sometimiento a las instrucciones del empleador sobre el trabajo realizado, sobre la cantidad y calidad de los resultados, la imposibilidad del teletrabajador de rechazar el trabajo encomendado, independientemente de que este control se ejerza en un ambiente físico diferente al normalmente conocido como clásico, puede entenderse al teletrabajador dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, que es la exigencia del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.1. En este sentido, pareciera que en España prevalece el mantenimiento del estatus jurídico de trabajador, como se refleja del señalamiento descrito.

Por otra parte, en Argentina, la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el marco del estudio denominado, El Nuevo Escenario Planteado por las TICS⁷⁵, aborda el tema la influencia que

⁷⁴ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral., vol.9... op. cit, p.409

⁷⁵ EL TELETRABAJO COMO FUENTE DE PLENO EMPLEO DRA. VIVIANA LAURA DIAZ, Coordinadora COMISION DE TELETRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la NACION. ARGENTINA. www.alfa-redi.com/apc-aa-alfaredi/img_upload/.../diaz_5.pdf .27/10/2010

ejercen los desarrollos tecnológicos en el ámbito del trabajo y en las relaciones laborales y en particular el teletrabajo como modalidad de trabajo que no reconoce fronteras y representa una oportunidad para desarrollar trabajo y empleo en Argentina, considera esencial que los actores de la negociación colectiva introduzcan en las mesas de negociación este tema que se impone por la realidad existente, para brindar así una regulación concreta para el teletrabajo. Igualmente, la Comisión de Teletrabajo en materia de Salud y Seguridad de los Teletrabajadores, en el marco del Proyecto de Certificación de Competencias ha validado normas de competencias para diferentes categorías de teletrabajador sean éstos administrativo contable, tutor virtual y diseñador de páginas web; normas de competencias que pretenden ser descriptores de habilidades, conocimientos y criterios de actuación.

Es así como en las normas se incluye el elemento de competencia que señala: Mantener el espacio y el puesto de trabajo libre de riesgos, contemplando pautas del empleador/cliente y considerando criterios de higiene, ergonomía y buenas prácticas del teletrabajo. Asimismo, bajo este concepto en materia de Salud y Seguridad de los Teletrabajadores desarrollaron acciones tendientes a:

- . Elaborar un Manual Básico de Salud y Seguridad para Teletrabajadores, que les permitiera obtener conocimiento de las medidas preventivas para evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeñan.
- . Supervisión de los contenidos referidos a la materia de salud y seguridad, establecidos en el Contrato a celebrar entre el Empleador y el Teletrabajador
- . Provisión por parte del empleador de un extintor portátil contra incendio y de una silla ergonómica a cada uno de los teletrabajadores.

No obstante a lo anteriormente señalado, la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina trabaja en el Proyecto de Ley “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”, para regular el ámbito del teletrabajo y las relaciones laborales que surjan como consecuencia de esta modalidad de trabajo.

Otro país en el contexto americano que ha considerado en su legislación laboral referirse al teletrabajo ha sido Colombia, así en la Ley 1221 del 16 de Julio de 2008⁷⁶, cuyo objeto referido a “...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).”, hizo unas definiciones básicas y algunas concreciones frente al teletrabajo; así por ejemplo define al teletrabajador artículo 2 como “...Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.” Y dispone en su artículo 5 “El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.”.

La ley citada expresa claramente que el teletrabajo es una forma de contrato laboral cuando establece en su artículo 6:

⁷⁶ LEY 1221 DE 2008 julio 16, Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008, CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

“Artículo 6º. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;
- c) <Literal CONDICIONALMENTE exequible> La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
<Jurisprudencia Vigencia>
- d) La remuneración;
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) El acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá

restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Cabe expresar, entonces, en el marco del derecho comparado, ante la insuficiente regulación que presenta las nuevas formas de trabajo, la necesaria modernización del Derecho laboral para afrontar los retos que exigen el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo, para minimizar así el impacto negativo que puedan producir en el teletrabajador y evitar colocarlo en una situación de desprotección en su relación de trabajo.

Sobre el tema de la modernización del Derecho laboral, fue aprobado en el 2006, por la Comisión Europea, el Libro Verde, como elemento necesario para fomentar el debate público en la Unión Europea para afrontar los retos del presente siglo. El Libro Verde se refiere a la relación de trabajo y las nuevas formas de trabajo atípicas, las cuales determinan las fronteras entre el Derecho laboral y el Derecho mercantil” y cuyo comentario bien lo realiza el Dr. Enrique Marín⁷⁷ en su ponencia “Nuevas Formas de Trabajo y Relación Trabajo: Una Visión Comparativa”; desarrollada en el marco del “5to Congreso Internacional de Derecho del Trabajo”.

De tal manera que, la creación de normas que regulen las condiciones de trabajo y las formas de prestación de servicios ante el advenimiento de las nuevas tecnologías se encuentra aparejada a la protección de los teletrabajadores de cara a la globalización.

⁷⁷ Marín Quijada Enrique: “Nuevas Formas de Trabajo y Relación Trabajo: Una Visión comparativa”, Revista Derecho del Trabajo, Número 11 (Extraordinaria), op. cit, p.127-143.

CAPITULO III

REFLEXIONES FINALES

El teletrabajo o trabajo a distancia que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, haciendo uso de las nuevas tecnologías emergentes que permiten el acceso a las redes de teleinformática y a nuevas formas de comunicación a distancia, se nos presenta como real en el entorno laboral venezolano.

En este contexto, es evidente el impacto que causan y seguirán causando las nuevas tecnologías de la información sobre el empleo y la organización empresarial, que ha provocado, y seguirá provocando, un debate entre los expertos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a las repercusiones que este nuevo modelo tecnológico ha provocado en los tradicionales modos de producción y, por ende, en el esquema jurídico que ha venido constituyendo su soporte.

Junto a todos estos cambios, un nuevo desafío en la evolución de las relaciones laborales lo constituye la protección constitucional de los derechos de los trabajadores y más especialmente aquellos derechos que pueden verse afectados por el uso de las nuevas tecnologías en el control de la prestación laboral de los trabajadores. Es por ello, que a lo largo de este trabajo se ha puesto de manifiesto que si bien el teletrabajo representa una manera de trabajar, que a nuestro criterio, supera la discriminación en el trabajo por razones de sexo, etnia o discapacidad, pues éste se realiza si se quiere de forma invisible para la empresa, requiere, a falta de un señalamiento expreso en nuestro Derecho Laboral, de un marco protector de los derechos laborales que evite la pérdida de la capacidad colectiva de respuesta frente a las imposiciones de las empresas. Por lo que en base a lo estudiado, a modo de reflexiones finales, podemos señalar lo siguiente:

- Se destaca el hecho de que el teletrabajo constituye la diversificación de las condiciones de trabajo como resultado de estrategias empresariales que tienden a la individualización de la relación laboral, aplicando diseños organizativos que vienen en última instancia reforzados por la práctica y el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.
- Se ha puesto de manifiesto en el presente trabajo la utilización en Venezuela de esta nueva forma de prestación de servicio bajo diferentes modalidades, sobre todo en aquellas empresas del sector de la tecnología de la información, cuya infraestructura facilita la prestación de servicios profesionales de manera remota, desde el domicilio, sumada al esquema tradicional de trabajo, como mecanismo para garantizar la continuidad operativa de estas empresas.
- No existe en nuestro Derecho Laboral una regulación específica general para esta forma de trabajo, más no lo prohíbe. No obstante, dado el carácter protectorio del Derecho del Trabajo creemos que al producirse un cambio en las relaciones laborales, necesario es que la legislación laboral evolucione al considerar esta nueva institución, a fin de evitar contradicciones a la hora de solucionar un caso concreto y brindar protección adecuada conforme a la Constitución Nacional y coadyuvaría a garantizar la seguridad jurídica de los teletrabajadores y de las empresas que los contrate, pues al existir un marco legal, los actores sociales gozaran de certeza y confianza. En concreto se trata, por tanto, de encontrar el marco legal preciso que permita un uso legítimo, razonable y proporcionado de estas tecnologías que han de estar al servicio del hombre y no al revés, y, por ello, al servicio de los derechos inviolables de la persona. Así, conveniente es provocar en nuestro mundo jurídico una necesidad de adaptación a los cambios a la realidad laboral.
- En la actualidad el teletrabajo se puede prestar, bajo un régimen de trabajo independiente o autónomo, pero se requiere que el trabajador independiente tenga la facultad de disponer de plena autonomía en lo referente a la

organización de la actividad económica, con la reversión en beneficio como utilidad patrimonial el resultado de esa actividad económica, así como la asunción del riesgo derivado de la ejecución de dicha actividad.

No obstante a lo anterior, en caso de generarse dudas respecto a la autonomía de la prestación del servicio, se impone la necesidad de delimitar a través de la vía jurisdiccional el tipo de relación jurídica de que se trata, todo ello a falta de legislación expresa.

- El teletrabajo, bajo la modalidad de trabajo dependiente en sentido estricto, acorde con nuestro derecho, no puede ser asimilado al trabajo a domicilio, por el hecho de que el teletrabajo no solo puede ser desarrollado en la casa del teletrabajador sino en lugar fuera de ésta que puede ser propiedad del patrono o de un tercero ajeno a la relación; además, para cierta tipología de teletrabajo, existe una vigilancia directa del patrono como ocurre en el Teletrabajo on line o conectado, caracterizado éste porque el teletrabajador recibe órdenes de trabajo de la empresa e informa resultados a ésta en tiempo real, características estas que hacen que el régimen aplicado al tradicional trabajo a domicilio no sea compatible al teletrabajo; por ello, a falta de regulación específica, necesario es aplicar el Régimen General y buscar en él la protección adecuada, efectuándose, una valoración conjunta y ponderada de los elementos relevantes indiciarios de la subordinación y ajenidad como conceptos definitorios de la relación laboral.

- En el marco de la seguridad y salud laboral, ante la dificultad de concretar a quien corresponde velar por las condiciones de higiene y salud laboral, en el caso de que el servicio se preste en el domicilio del teletrabajador, se establezca mediante acuerdo escrito, hasta tanto sea sancionado texto positivo expreso, la obligación por una parte de la empresa de adecuar la instalación para la realización de la prestación y por la otra del teletrabajador de permitir las visitas de inspección del lugar de trabajo por personal de la empresa para la cual trabaja, así como las que pueda realizar el órgano

administrativo competente, que en nuestro caso corresponde al INPSASEL. Igualmente, es preciso establecer en el acuerdo los elementos relevantes sobre cómo proceder en cuestiones, por ejemplo, la supervisión de la salud, como organizar pautas de trabajo, horarios de trabajo, evaluación de riesgos, exámenes pre empleo y post empleo entre otros aspectos, incluso el derecho del teletrabajador a ser delegado de prevención.

- Nos plegamos a la idea de que el teletrabajo debe ser incorporado a nuestra legislación laboral, de manera que se regulen fundamentalmente lo referente a: a) el ámbito de aplicación; b) el horario de trabajo y periodos de descanso; c) el control y privacidad; d) seguridad y salud; e) la libertad sindical; f) negociación colectiva, g) derecho a huelga; h) intervención del ente administrativo del trabajo en relación al teletrabajo; i) en fin, regular los beneficios sociales y laborales mínimos, en base al principio de intangibilidad mínima y de orden público.

- La normativa laboral que regule el teletrabajo debe contener mención expresa de que el mismo pueda ser regulado a través de la negociación colectiva, plasmado en una convención colectiva de trabajo como expresión del ejercicio de la libertad sindical en permitir la afiliación o no del trabajador a una organización sindical.

Desde esta perspectiva de nueva tecnología, las consecuencias que surgen de la organización del trabajo también son contenidos de negociación entre las partes y nadie más que las organizaciones sindicales para encontrar la mejor forma de expresar los intereses de los trabajadores.

- En definitiva, se debe observar con atención el acuerdo logrado por la Unión Europea⁷⁸, con las distintas organizaciones sindicales y patronales,

⁷⁸ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2003, (ANC 2003) Madrid 30 de Enero 2003. Fecha de consulta: junio 2010. En <http://www.enxarxa.com/CGT/recursos/legals/ANC%202003.pdf>

sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena y cuyo objetivo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores, seguridad y protección que se extiende por igual a los trabajadores que ejercen estas actividades en los locales de la empresa. En este sentido, en el marco de nuestro derecho sustantivo, nada obsta, para que el denominado teletrabajo pueda ser previsible y se desarrollen de manera concreta los principios de progresividad y de la realidad sobre las formas de las relaciones laborales, tal como lo dispone el texto Constitucional, como asertivamente lo señaló Ubencio Martínez⁷⁹. Por lo que atendiendo al mandato Constitucional establecido en la disposición transitoria Cuarta, referente a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, la Asamblea Nacional incluya en el marco del derecho sustantivo laboral el denominado “teletrabajo”.

- No obstante, a falta de texto positivo expreso que regule el teletrabajo de los efectos derivados del ejercicio del “ius variandi” por parte del patrono, en la implementación, uso y control de las nuevas tecnologías, necesario es que se mantenga la protección a través de la vía jurisprudencial de este nuevo hecho social.

- Como corolario del presente trabajo, resulta, pues, una necesidad afirmar que las nuevas relaciones jurídicas de trabajo, consecuencia de las nuevas tecnologías, exigen la adaptación de la normativa laboral tradicional a una más actualizada que contemple esta nueva forma de ver las relaciones humanas.

⁷⁹ Martínez Lira, Ubencio. “Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización”. Ob. Cit, pp. 79

BIBLIOGRAFIA

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2003, (ANC 2003) Madrid 30 de Enero 2003. Fecha de consulta: junio 2010. En <http://www.enxarxa.com/CGT/recursos/legals/ANC%202003.pdf>

Alfonzo Guzmán, R. **Otras Caras del Prisma Laboral**. Editorial Texto, caracas 2005.

Alfonzo Guzmán, R. **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana**. (3ra, Ed.), caracas, 2007.

Belzunegui Eraso, A. **“Diversificación de las Condiciones de Trabajo y Cambios Organizativos en las Empresas: Un Estudio Sobre el Teletrabajo”**. Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona. España, 2001.

Blanco Oliver J.: **“Cisco apuesta a Venezuela”**, (2003). <http://www.pc-news.com/detalle.asp?sid=&id=4&lda=962>. Fecha de consulta 22/05/2010

Brocks Karina. **“Tecnología la oficina del futuro”**. (2007). http://www.gerente.com/revistas/gerente/0807/venezuela/tecn1_0807.html. [22/05/2010](http://www.gerente.com/revistas/gerente/0807/venezuela/tecn1_0807.html)

Carballo Mena, Cesar. (2008). **“Derecho Laboral Venezolano, Ensayos”**. Publicaciones UCAB, primera reimpresión, 2008.

Carvallo Mena, Cesar. (2001). **Delimitación del Contrato de Trabajo**. Publicaciones UCAB, Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

De La Cueva, M., **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**, 3ra Edición. México, 1975, editorial Porrúa.

EI TELETRABAJO COMO FUENTE DE PLENO EMPLEO, DRA. VIVIANA LAURA DIAZ, Coordinadora COMISION DE TELETRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la NACION. ARGENTINA. www.alfa-redi.com/apc-aa-alfaredi/img_upload/.../diaz_5.pdf
[.27/10/2010](http://www.alfa-redi.com/apc-aa-alfaredi/img_upload/.../diaz_5.pdf)

ESCALANTE, Zugehy, CENDROS, Jesús y URDANETA, Eugenio.). **“El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia”**. Gaceta Laboral, 2006, vol.12, no.2, p.232-266. ISSN 1315-8597.

Goizueta Herrera, Napoleón: **“La tercerización y la subcontratación laboral, análisis de su problemática: regulación, deslaborización o eliminación”**. Libro Sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad social. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia, colección Estudios Jurídicos Nº 23, 2009, pp 451-474.

Hernández Álvarez y Richter Jacqueline. **“El Trabajo sin Tutela en Venezuela, “Nuevas y viejas formas de desprotección laboral”**. Editado por Departamento de Publicaciones Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UCV, 2002.

Hernández Álvarez, Oscar. **“El derecho mercantil y el derecho del trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia”**. Gaceta Laboral, 2005, vol.11, no.1, p.51-73. ISSN 1315-8597.

Hernández Álvarez, Oscar: **“Nuevas Tecnologías y Derecho del Trabajo. Especial Referencia a sus Influencias en Ejercicio del Derecho del Trabajador a su Intimidad Personal”**. Revista Derecho del Trabajo, Número 11 (Extraordinaria), Homenaje al Maestro Mario Pasco Cosmópolis, “5to Congreso Internacional de Derecho del Trabajo”, Isla de Margarita-

Venezuela, Abril- Mayo de 2011, Fundación Universitas, Barquisimeto Estado Lara, p. 539-569. ISSN 1856-3449.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. **“Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral”**. GL, dic. 2003, vol.9, no.3, p.397-416. ISSN 1315-8597.

Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.668, 23 de Abril de 2007; reimpressa por error material, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.770, 17 de Septiembre de 2007.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236, 26 de Junio de 2005.

LEY 1221 DE 2008 julio 16, Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008, CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Marín Quijada Enrique: **“Nuevas Formas de Trabajo y Relación Trabajo: Una Visión comparativa”**, Revista Derecho del Trabajo, Número 11 (Extraordinaria), Homenaje al Maestro Mario Pasco Cosmópolis, “5to Congreso Internacional de Derecho del Trabajo”, Isla de Margarita-Venezuela, Abril- Mayo de 2011, Fundación Universitas, Barquisimeto Estado Lara, p. 127-143.

Martínez Lira, Ubencio. **“Nuevas Formas Del Contrato De Trabajo Y De Prestación De Servicios Frente A La Globalización O Mundialización”**. Trabajo Especial de Grado, Especialización en Derecho del Trabajo, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela. Caracas, 2006.

Mora Bastidas, Freddy. **“La Relación de Trabajo y el Contrato de trabajo”**. <http://webdelprofesor.ula.ve/economía/fremoba/docs/>. Junio 2008

OIT, Convenio C177, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996.

OIT, **El ámbito de la relación de trabajo**. Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra 2003.

OIT, recomendación sobre la relación de trabajo, 2006(núm.198) <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/papers/erelations.pdf>. 22/05/2010

Ramírez, S. **“Encuadramiento jurídico del teletrabajo dentro del derecho laboral”**. Tesis de la especialidad en derecho del trabajo, Universidad Católica del Táchira

Reforma Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.152 (Extraordinaria), junio 19, 1997.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.426, 28 de Abril de 2006. Decreto N° 4.447.

Tribunal Supremo de Justicia Sentencias: N° 04 del 23-01-03, N° 535 del 18-09-03 y N° 523 del 31 de Mayo de 2005. Sala de Casación Social.

Tribunal Supremo de Justicia Sentencia No.0489, 13 Agosto 2002.Sala Casación Social, Exp. N°. 02-000069. Caso Mireya Beatriz Orta de Silva contra Fenaprodo- CPV.

Tribunal Supremo de Justicia Sentencia No.1380, 29 Octubre 2009.Sala Constitucional, Exp. N°. 08-1148, Acción de Amparo José Martín Medina López.

Tribunal Supremo de Justicia Sentencia No.0437, 11 Mayo 2010.Sala Casación Social, Exp. Nº. 08-002000. Caso Manuel Yáñez Fernández contra Empresa de Inspección y Control de Venezuela, C.A. (EICV).