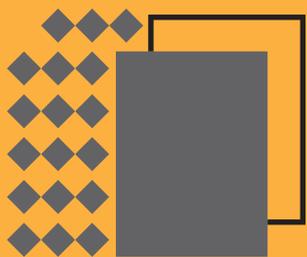


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines



Vol. 28





Teletrabajo su importante impulso en el contexto de la pandemia del SARS-CoV-2. Oportunidad o alternativa de empleo

Juan Carlos Araujo Cuauro

Médico. Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Doctor en Ciencias Médicas. Profesor Titular de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6559-5370>. Correo electrónico: jcaraujoc_65@hotmail.com - j.araujo@sed.luz.edu.ve.

Resumen

La pandemia del SARS-CoV-2 generó una súbita huida hacia el hogar, propiciando la única alternativa para que muchas empresas continuaran trabajando como lo es el teletrabajo. La presente investigación tiene como propósito, describir como lo peor de la pandemia del SARS-CoV-2 obligó a buscar otras formas de ejercer una actividad dependiente, cobrando un importante impulso esta modalidad de trabajo, así como, identificar sus implicaciones jurídicas en Venezuela, como oportunidad de empleo. Desde el punto de vista metodológico, se trata de una investigación jurídica, bajo el paradigma cualitativo, basada en una revisión documental relacionada directa e indirectamente con el ámbito del teletrabajo y el derecho laboral, con miras a conocer el impacto de su inclusión en el país debido a la ausencia de un respaldo legal que normativice este asunto. El Teletrabajo no solo es una dimensión desconocida de lo que hoy día podría ser una fuente de empleo, sino que además estamos prácticamente en los primeros pasos de esta una nueva modalidad de organización del trabajo en el país. Se concluye que es necesaria la regulación jurídica para la implementación del teletrabajo en Venezuela como una manera de prestar servicios, evidenciando que la práctica priva sobre la norma, tal vez, por su necesidad de cambio e innovación.

Palabras clave: Teletrabajo; Coronavirus SARS-CoV-2; pandemia; empleo.

Telework its important boost in the context of the SARS-CoV-2 pandemic. Opportunity or alternative employment

Abstract

The SARS-CoV-2 pandemic generated a sudden flight to the home, providing the only alternative for many companies to continue working, such as teleworking. The purpose of this research is to describe how the worst of the SARS-CoV-2 pandemic forced us to look for other ways to carry out a dependent activity, gaining an important momentum from this type of work, as well as to identify its legal implications in Venezuela. as an employment opportunity. From the methodological point of view, it is a legal investigation, under the qualitative paradigm, based on a documentary review directly and indirectly related to the field of teleworking and labor law, with a view to knowing the impact of its inclusion in the country. due to the absence of a legal support that regulates this matter. Teleworking is not only an unknown dimension of what today could be a source of employment, but we are also practically in the first steps of this new modality of work organization in the country. It is concluded that legal regulation is necessary for the implementation of teleworking in Venezuela as a way of providing services, evidencing that practice prevails over the norm, perhaps due to its need for change and innovation.

Keyword: Telecommuting; Coronavirus SARS-CoV-2; pandemic; employment.

Introducción

La pandemia causada por el SARS-CoV-2, supuso un periodo prolongado de inactividad para muchas empresas, imponiendo una nueva dinámica, en la que destaca el teletrabajo como opción para mantener la operatividad de las organizaciones. Sin embargo, y como apuntan Baldwin y Weder di Mauro (2020), la pandemia trajo consigo una combinación de choques externos e internos, y será la causa de la mayor crisis económica y social en décadas, con efectos muy negativos en el empleo, la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad.

Ciertamente, el temor a los contagios provocó una súbita huida hacia

el hogar, propiciando que el teletrabajo se generalizara en empresas en las que hasta entonces no contaba demasiado. No todos los empleos son susceptibles de ser realizados a distancia, pero más de los que se creían sí que lo son.

En Venezuela, la pandemia llegó en un momento de gran debilidad y vulnerabilidad de la economía y para hacer frente a la emergencia sanitaria que originó, se hizo necesaria la aplicación de políticas de cuarentena, aislamiento o confinamiento social obligatorio instauradas mediante el Decreto No 4.160 de Estado de Alarma dictado por el ejecutivo nacional, lo que causó la interrupción de las actividades económicas a una escala nunca antes vista.

Las falencias de la economía unidas a las restricciones causadas por el SARS-CoV-2, deterioraron aún más la calidad del empleo, debido al aumento de la informalidad y la reducción de las jornadas laborales y de los salarios (ANOVA POLICY RESEARCH, 2021).

Asimismo, se prevé que la actividad económica se contraiga con una fuerte caída del producto interno bruto los cuales tendrán efectos negativos en el mercado de trabajo con lo que se proyecta un aumento de la tasa de desocupación¹.

Según los datos del Fondo Monetario Internacional (FMI), Venezuela registraba una tasa de desempleo de 58,3% en 2020 y 2021, la cifra más alta del mundo. Por lo que el trabajo informal es la fuente de ingresos de muchos hogares en Venezuela. De los 10,9 millones de personas ocupadas el 27,6%, es decir, unos 3 millones de trabajadores están definidos como subempleados, es decir, como trabajadores que laboran 35 horas o menos a la semana.

Asimismo muchos de estos trabajadores no tienen acceso a servicios de salud de calidad y dadas las características de su trabajo, están más expuestos al contagio por el Coronavirus del SARS-CoV-2. De igual forma, la Encuesta Nacional de Remuneraciones (ENRT) permitió calcular las remuneraciones totales mensuales de la economía venezolana para un trabajador típico de cada nivel de ocupación y de cada sector en promedio, la ENRT estima que,

para enero de 2021, la remuneración típica de un trabajador venezolano según el Índice de Remuneraciones del Trabajador Venezolano (IRT) era 85,8 MM de Bs. o 55,5 USD, por lo que cuentan con una capacidad de ahorro limitada. El IRT general creció, en promedio, 22,7% entre enero de 2020 y enero de 2021. El comportamiento observado estuvo determinado exclusivamente por el IRT privado, que creció 41,5% entre 2020 y 2021. Por otro lado, el sector público experimentó una caída de 82,7% en el mismo lapso.

Es posible que a corto y medio plazo Venezuela, así como el mundo, no se muevan hacia un escenario laboral postpandemia, sino hacia un escenario laboral con pandemia permanente.

Pero, las restricciones impuestas por la crisis también están creando oportunidades para la innovación. En muchos casos las adaptaciones de la producción y del trabajo en las organizaciones podrían traer beneficios económicos y socioeconómicos aun cuando la crisis sanitaria actual haya terminado. Por ejemplo, es de esperar que muchas empresas y trabajadores estén mucho mejor capacitados para el uso de herramientas de trabajo en línea o teletrabajo, pero también existe el riesgo de que surjan nuevas brechas en inversión tecnológica y capacitación de los trabajadores, que deberán ser atendidas por las políticas públicas (Chacaltana, Leung y Lee, 2018).

¹ De acuerdo a los datos más recientes de ENCOVI 2021, la población considerada en edad de trabajar (entre 15 y 64 años), alcanzó 19,2 millones de personas a principios de este año. Por su parte, la población económicamente activa (PEA), es decir, la que participa en el mercado de trabajo, alcanzó un total de 11,3 millones de personas. De acuerdo a la encuesta, un total 10,9 millones de personas se encontraban ocupadas (ENCOVI, 2021).

La presente investigación tiene como propósito, identificar como lo peor de la pandemia del SARS-COVID-19 por un lado, obligó a buscar otras formas de ejercer una actividad dependiente, cobrando un importante impulso nuevas y novedosas formas entre las que se destaca el teletrabajo. Y por el otro lado, identificar las implicaciones jurídicas del teletrabajo en Venezuela, como oportunidad de empleo.

1. Metodología aplicada

Para el alcanzar los objetivos mencionados se siguieron varias estrategias metodológicas. De acuerdo al ámbito y al diseño documental y bibliográfico de la investigación, se utilizaron fuentes de información primarias y secundarias, ya que se pretende profundizar y ampliar el conocimiento sobre el teletrabajo cómo nueva modalidad laboral en Venezuela. Se realizó una revisión bibliográfica y hemerográfica, exhaustiva y actualizada en las diferentes bases de datos como: Proquest, Ebsco, Academic One File, Scielo, Fuente Académica Premier, Redalyc.org y Google Académico, sobre los informes oficiales en torno a la fuerza de trabajo venezolana y documentos sobre el teletrabajo en Venezuela (conformación, funcionamiento, desequilibrios y su marco legal). Una vez realizada la revisión bibliográfica se procedió a interrelacionar la información obtenida para analizarla y reflexionar, así como deducir la presentación adecuada de las variables objeto de estudio.

Este proceso indagativo se llevó a cabo durante todo el año 2020 y

parte de 2021 y comprendió desde el punto de vista de su operatividad dos etapas: En una primera etapa se desarrolló la constatación de las bases de fuentes documentales escritas secundarias existentes que abordan la temática; y en el segundo y último momento, se procedió a la redacción del artículo para su publicación.

2. La destrucción, generación y transformación del empleo en el contexto de la pandemia SARS-CoV-2

Cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) hizo su pronunciamiento declarando el 11 de marzo de 2020 la enfermedad infecciosa por el virus SARS-CoV-2 denominada COVID-19, como una pandemia, seguidamente en Venezuela, se anunció el Decreto No 4.160 de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional para atender la emergencia sanitaria del COVID-19, publicado en Gaceta Oficial No 6.519, Extraordinario, de 13 de marzo de 2020, lo cual impactó no sólo las actividades cotidianas de la población restringiendo la circulación y estableciendo medidas alternativas para esta (artículo 7), suspendiendo las actividades escolares, académicas y los eventos públicos, sino también y muy especialmente, las actividades laborales (artículos 8, 11, 12 y 14).

Todas estas medidas establecidas en el Decreto emergen como un evento de fuerza mayor por estar vinculado a hechos de la naturaleza, de allí que tengan como consecuencia un efecto significativo en las relaciones laborales y financieras de las entidades de trabajo. Bajo este marco

tenemos entonces una suspensión de actividades generales a nivel nacional, con las excepción de las consideradas esenciales para satisfacer las necesidades básicas de la población, así como la modificación de las condiciones laborales bajo la modalidad de una prestación del servicio a distancia del lugar de trabajo a través de los medios telemáticos, alterando el lugar de trabajo, el medio ambiente de trabajo, la supervisión del empleador, jornadas, entre otras condiciones del contrato de trabajo, todo ello con el fin e interés superior de resguardar la vida de los ciudadanos.

En el contexto de las medidas de contención como la cuarentena, aislamiento o confinamiento social obligatorio para frenar el avance de la infección por COVID-19, el empleo en el comercio, los restaurantes y hoteles y la industria manufacturera se encontraron entre los más afectados, mientras que el trabajo en el sector agropecuario en la producción de alimentos indispensable para la subsistencia y con la posibilidad de mantener la cuarentena o distanciamiento físico, la actividad no se detuvo.

No obstante, en el comercio se mantuvieron segmentos en funcionamiento, como los que venden productos básicos o de primera necesidad (alimentos, higiene personal, medicamentos, entre otros.), lo que implica que en rubros como supermercados y farmacias el empleo se habría mantenido (CEPAL / OIT, 2020).

De igual forma, y producto de las medidas de contención del COVID-19, la actividad laboral por cuenta propia fue más afectada que

el trabajo asalariado. Esto vale, sobre todo, pero no exclusivamente, para situaciones en que este trabajo se realiza como actividad informal. A ello contribuye que en gran parte se ejecuta en el espacio público, que estuvo restringido fuertemente debido a las medidas para frenar la propagación de la enfermedad. Esta situación hizo que, contrario a los procesos habituales en contextos de crisis económicas, en el corto plazo la proporción del empleo informal en el empleo total se contrajera.

Sin embargo, con la rescisión progresiva de dichas medidas, no solo retornaron a desempeñarse en el sector informal las personas que tuvieron que retirarse de su actividad habitual, sino que se insertaron otros grupos de trabajadores que perdieron su empleo durante la pandemia, con lo que se profundiza la amenaza de una expansión del sector informal.

Las medidas de contención del COVID-19 afectaron, según su duración, la viabilidad de muchas medianas y pequeñas empresas formales. Estas, ya de por sí están en desventaja estructural por la gran grieta tecnológica que se ha registrado entre empresas de diferente tamaño en el contexto de la digitalización antes y durante esta pandemia SARS-CoV-2 (Veugelers, Rückert y Weiss, 2019), por lo que se debe plantear que la promoción del uso de tecnologías digitales en las empresas debe emplazar y tener un mayor hincapié en las de menor tamaño.

El cierre de una cantidad considerable de estas empresas no sólo conllevaría una profundización de procesos de concentración; también se eliminarían de manera permanente

gran cantidad de empleos formales, con lo cual se intensificaría la tendencia de concentrar el empleo de este segmento de la fuerza de trabajo en sectores de baja productividad y el sector informal.

Como consecuencia de estos procesos de destrucción, la OIT estimó para América Latina y el Caribe en su conjunto, una pérdida de 10,3% de las horas de trabajo para el segundo trimestre del año 2020 lo que corresponde a 25 millones de empleos a tiempo completo de 40 horas por semana (OIT, 2020), mientras que el Banco Interamericano de Desarrollo (2020) calculó, en diferentes escenarios sobre la duración y profundidad de la crisis, que se perderían entre 4,4% y 14,8% de los empleos formales de la región (Altamirano, Azuara y González, 2020).

Efectivamente, durante la pandemia ser produjo una caída del empleo tradicional, pero aumentó el empleo en nuevas ocupaciones, la crisis médico sanitaria generada por el Coronavirus obligó a buscar otras formas de ejercer una actividad dependiente, cobrando un importante impulso antiguas y nuevas formas, entre las que se destaca el teletrabajo (CEPAL, 2020a).

Es de suponer que la tendencia al trabajo en línea es decir, el teletrabajo. se mantenga más allá de la crisis socioeconómica y médico sanitaria, posiblemente reforzada por la incertidumbre respecto a la seguridad médico sanitaria en un ambiente multipersonal que podría continuar por un tiempo prolongado, por lo menos en parte de la población.

Esta forma de trabajo a distancia o teletrabajo en expansión es el

que desempeñan personas insertas en plataformas globales de trabajo, es decir, que realizan tareas para empleadores en cualquier parte del mundo a través de sitios como *freelancers* o *upwork*. Es de esperar que en el futuro los trabajos digitales intermediados por plataformas digitales globales se expandan aún más, aunque actualmente este tipo de trabajo estaría sufriendo por la contracción generalizada de la actividad económica (Altamirano, Azuara y González 2020).

El trabajo a distancia o teletrabajo a través de los medios telemáticos, facilitado por la digitalización, fue fomentado durante la pandemia no solo como medida preventiva, para el resguardo de la salud del trabajador al tener menos posibilidades de infectarse con el virus SARS-CoV-2 y contraer la enfermedad COVID-19 al mantener el distanciamiento físico, sino también por su posible contribución al aprovechamiento de aspectos laborales, familiares y de economía de tiempo, que conllevan a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente, que podrían llevar a muchas empresas y trabajadores a buscar nuevas combinaciones de trabajo presencial y a distancia (Albrieu, 2020).

En los Estados Unidos de Norteamérica, entre 2017 y 2018, un 25% de los ocupados afirmaba trabajar (parcialmente) desde su casa. Sin embargo, en muchos casos se trataba de personas que se llevaban a su casa tareas desde su lugar de trabajo, para avanzar con ellas después de la jornada o durante un fin de semana. Según estimaciones de la

OIT, previamente a la crisis médico sanitaria a nivel global, un 7,9% de los ocupados trabajaba en su casa, la mayoría de ellos, sin embargo, no se desempeñaban como “teletrabajadores” sino en ocupaciones manufactureras y artesanales tradicionales (Bell y Blanchflower, 2020; OIT, 2020).

En todo caso, es importante tener en cuenta que la proporción de trabajo susceptible a realizarse a distancia a través de los medios telemáticos varía entre países por cuatro razones: a) En primer lugar, por las características de las ocupaciones, muchas de las cuales requieren presencia personal en el lugar de trabajo; b) En segundo lugar, por las características de la estructura productiva que varía entre los países; c) En tercer lugar, la existencia de un gran sector informal donde el teletrabajo no es una opción real, incide en que en los países correspondientes la proporción de actividades que se pueden ejecutar a distancia sea más baja; y d) En cuarto lugar, relacionado con los aspectos mencionados anteriormente, la posibilidad del teletrabajo depende del nivel de infraestructura tecnológica, el acceso a la misma y la proporción de trabajadores con las competencias digitales necesarias. Una expresión de los obstáculos estructurales para el aprovechamiento de las oportunidades del teletrabajo, complementaria a las características ocupacionales, son las brechas en el acceso a las tecnologías digitales (CEPAL, 2020b).

Si bien se suele reconocer el enorme potencial productivo de la digitalización en el campo laboral, al mismo tiempo genera preocupaciones de una profundización de la gran

desigualdad que caracteriza los mercados laborales. Esta desigualdad creciente estaría relacionada tanto con las diferencias en el acceso a la infraestructura tecnológica digital de calidad como con el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para su uso productivo.

Grandes brechas en el acceso a la infraestructura y las competencias digitales para personas de diferentes niveles educativos, etarios, zonas geográficas tienden a incidir en un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías y un nuevo motor de segmentación del mercado de trabajo como lo es el teletrabajo (Rodríguez, 2019; Weller, Gontero y Campbell, 2019).

Finalmente, se puede concluir en este segmento, que el SARS-COVID-19 afectó las predisposiciones vigentes en los mercados laborales mundiales como en Venezuela, muchas de ellas, si bien no todas, relacionadas con los avances tecnológicos caracterizados por la digitalización tanto en el corto como en el largo plazo. En el corto plazo destacan la destrucción de empleos, la transformación de la manera de trabajar, la aplicación del teletrabajo, y la generación de empleo, en actividades que cubren necesidades básicas, algunas de ellas facilitadas por plataformas digitales.

3. Teletrabajo en el contexto de la pandemia del SARS-COVID-19. Oportunidad o alternativa de empleo

La digitalización está influyendo marcadamente en la transformación

de los mercados laborales. ¿Cómo impactaron el SARS-COVID-19 y las medidas para su contención en el mercado laboral venezolano? Ya se ha expuesto en el desarrollo de este artículo donde también se examinan las maneras en que esta crisis incide en las tendencias de destrucción, generación y transformación del empleo, las amenazas de una creciente desigualdad laboral, y su efecto en la productividad laboral, tanto en el corto como en el mediano plazo.

En el año 2020 vimos cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo debido a la implementación de medidas drásticas, una de las cuales fue la cuarentena o confinamiento social obligatorio que se adoptó en muchos países como en el caso de Venezuela. A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento decretadas por el ejecutivo nacional, una gran parte de la fuerza laboral venezolana debió quedarse en casa y trabajar a distancia o teletrabajar, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen.

Tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no, enviaron a sus empleados a casa y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia. Aunque la cantidad de personas que teletrabajan a tiempo parcial o a tiempo completo ha ido aumentando gradualmente a lo largo de los años, sin duda, la pandemia ha acelerado la adopción de este tipo de modalidad de trabajo por parte de los empleadores y/o trabajadores. En un contexto como el de la pandemia de SARS-CoV-2, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la conti-

nuidad operativa del mercado laboral (Eurostat, 2018).

Flexibilidad, accesibilidad, productividad, conciencia sobre el impacto negativo en el medio ambiente de trasladarse hacia el puesto de trabajo, hay muchas razones por las cuales las personas querrían trabajar desde su casa, al menos algunos días por semana. Pero esta vez no fue cuestión de elección para muchos trabajadores, el SARS-CoV-2, impuso el teletrabajo de forma obligatoria.

Existe una evolución muy interesante en la definición del teletrabajo, al principio se hablaba de “oficina en el hogar”, ya que el hecho de poder tener tecnología como computadoras e Internet en la casa abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa. Luego se pasó al concepto de “oficina móvil”, ya que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el teletrabajo no tenga que ser exclusivamente desde el hogar, sino desde cualquier lugar donde haya una conexión a Internet o a una red de datos. La última etapa de esta evolución es la “oficina virtual”, que expande el concepto anterior con la aparición de los teléfonos inteligentes y la capacidad de tener información en la nube. Hoy en día, todo lo que necesitamos para teletrabajar entra en la palma de la mano.

Entonces ¿Qué es el teletrabajo? Este se entiende como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar como otra forma de ejercer una actividad dependiente, cobrando un importante impulso como oportunidad o alternativa de empleo.

En otras palabras, el teletrabajo supone la realización de un trabajo con la ayuda de las TIC, y ha sido entendido como “una forma flexible de organización del trabajo; que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante del horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo.

El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar) hay otros aspectos que se deben establecer con claridad, a saber: las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la actividad cumplida. El teletrabajo no tiene nada que ver con el antiguo trabajo a domicilio (Ruiz Godoy, 2015).

Pero la definición de teletrabajo no suele incluir a los que trabajan en la economía de plataformas o de trabajo esporádico; por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) (Ushakova, 2019).

Las políticas de teletrabajo podrían ser una parte esencial de cualquier plan de trabajo a distancia y la continuidad operativa. De producirse un evento imprevisto (fenómenos meteorológicos extremos, actos de terrorismo, pandemias, entre otros) que impida a los empleados trabajar

en sus oficinas o lugares de trabajo habituales, la posibilidad de teletrabajar permite realizar labores fuera del lugar de trabajo y mantener el funcionamiento de la organización. Sin duda, hemos adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación.

Otro concepto a considerar es el de digitalización, esta se define como un proceso sociotécnico en evolución que tiene lugar a nivel individual, organizativo, social y mundial en todos los sectores. Se refiere al uso de herramientas que convierten la información analógica en información digital. La digitalización comprende un complejo conjunto de tecnologías, algunas de las cuales se encuentran todavía en sus primeras etapas de desarrollo y utilización (Legner et al., 2017).

En el contexto del trabajo y el lugar de trabajo, la digitalización en su forma actual se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la *web* en diferentes plataformas para permitir el acceso remoto y el trabajo en colaboración. Desde el comienzo de la pandemia del SARS-CoV-2, el ritmo de la digitalización se ha hecho vertiginoso, la adopción y aceptación por parte de las empresas de tecnologías digitales ha dado lugar a un incremento de las oportunidades para que los empleados sigan trabajando desde sus casas o teletrabajando.

La digitalización ya estaba generando variaciones importantes en el modo en que se procede a la organización del empleo y los lugares de trabajo, con posibles efectos o resultados importantes para las necesi-

dades en materia de competencias requeridas, normas laborales y bienestar de los trabajadores. Sin embargo, la digitalización no se ha extendido uniformemente en todo el mundo, y algunas regiones se enfrentan a la falta de servicios de Internet insuficiente en su banda ancha, su conexión y herramientas de las TIC, frecuentes cortes de electricidad, entre otros, que hacen que incluso el envío de un correo electrónico sea un reto, por lo que resulta imposible adoptar la modalidad del teletrabajo sin el apoyo específico del empleador para la compra de hardware y el suministro de banda ancha, como sucede actualmente en Venezuela. El teletrabajo masivo, unido con la digitalización, ofrecen muchas oportunidades, pero también conllevan varios riesgos. Por lo tanto, las empresas deben considerar los riesgos y las posibilidades antes de invertir e implementar esta forma de organizar el trabajo.

¿Cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo?

El teletrabajo ha sido uno de los temas más relevantes, en el contexto del Coronavirus SARS-CoV-2, ya que muchas empresas encargaron a sus empleados que trabajaran desde sus casas. En esta polémica hay tres aspectos primordiales que agrupan algunas de las ventajas y desventajas de teletrabajar: los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad. En primer lugar, a pesar de que da mayor flexibilidad de horarios, el teletrabajo hace más difícil definir de qué hora a qué hora se trabaja, pudiendo tener

efectos negativos en nuestra salud mental y física. En segundo lugar, a pesar de que el teletrabajo puede considerarse una herramienta que tiene efectos positivos en el balance entre la vida personal y la vida profesional, también puede terminar teniendo justamente el efecto opuesto si se borran las fronteras entre estos dos ámbitos. En cuanto a productividad, los efectos del teletrabajo dependerán de factores como la agilidad de los sistemas de información y comunicación de la empresa, la cultura corporativa, y la capacidad de los supervisores de apoyar al teletrabajador (Lenguita, 2010).

Las soluciones de teletrabajo que se están tomando ante esta crisis médico sanitaria pueden crear una ventana de oportunidad para su adopción de forma más generalizada. Pero hacerlo de manera apresurada supone muchos riesgos y desafíos, así como, ajustes durante la etapa de transición que pueden causar grandes problemas de comunicación, confianza y resultados (Álamo, 2003).

Esta nueva modalidad de empleo junto a medios telemáticos, es consecuencia directa del cambio de gestión empresarial basado en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones a distancia, acelerado por la pandemia del virus SARS-CoV-2, lo que trae consigo cambios muy importantes referentes al empleo, la contratación y las formas que adopta la relación laboral, siendo fundamental aclarar las condiciones de los acuerdos de teletrabajo, pues actualmente, se realizan actividades sin tomar en cuenta los derechos y la protección referidos a las situaciones derivadas de las re-

laciones laborales que implica esta nueva modalidad de trabajo y las consecuencias jurídicas y contractuales que se desatan.

En Venezuela el teletrabajo es una forma de prestación de servicios que puede ser independiente o autónoma, pero también, existe la prestación de servicio subordinada a cambio de una remuneración, por lo tanto, debe ser objeto de regulación en el ordenamiento jurídico laboral interno. Mientras esto no ocurra, tanto las empresas como los trabajadores involucrados, deben establecer las normas y condiciones laborales que los regirán a fin de enervar futuros conflictos legales.

Al ser el teletrabajo una modalidad de trabajo, diferente pero igual de exigente que el presencial, no debe verse afectada la relación jurídica del teletrabajador y su empleador, tampoco puede haber desmejoras en cuanto a salarios, beneficios, derechos u obligaciones, cambiar de una modalidad a otra no presupone causar un perjuicio al trabajador, al contrario, deben hacerse adaptaciones en función del mejoramiento de la productividad.

Es por ello, que la regulación en la legislación se hace necesaria, además, para que las empresas puedan utilizar esta modalidad, deben hacer una división del trabajo, ya que no todos los cargos son aptos para el teletrabajo. Obviamente, deben tenerse en cuenta las herramientas esenciales para este tipo de trabajadores y responder algunas interrogantes que surgen en relación a esta manera de realizar las labores.

¿Cómo se regula el teletrabajo en Venezuela?

No hay regulación expresa en el ordenamiento jurídico laboral venezolano para el teletrabajo. La única forma de trabajo y categoría de trabajadores que más se asemeja al teletrabajo sería la prevista y regulada en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 209, la de los trabajadores a domicilio, definidos como las personas que realizan un trabajo remunerado, bajo dependencia de uno o más patronos desde su hogar o casa de habitación, los cuales se rigen por las disposiciones establecidas en dicha Ley para el resto de los trabajadores.

No obstante, en 2020 fue publicada en la Gaceta Municipal del Municipio Bolivariano Libertador, la Ordenanza relativa a las Condiciones Especiales de Distanciamiento Físico y Bioseguridad para la Prevención del Contagio por COVID-19 en Jurisdicción del Municipio Bolivariano Libertador del Distrito Capital, a los efectos de implementar normas para tratar de minimizar o prevenir la propagación y contagio del virus SARS-CoV-2, que produce la enfermedad denominada COVID-19 en el área geográfica del Municipio, la cual tiene carácter de "...ley municipal..." señalando expresamente en el Artículo 4 que "...aplicará tanto a personas naturales como jurídicas con independencia del ámbito jurídico - administrativo del lugar donde tenga su domicilio..."

En esta Ordenanza, se pretende regular el Teletrabajo, figura que no está planteada normativamente en el ordenamiento jurídico venezola-

no, pero cuya definición no corresponde al ámbito municipal. Nuestra Constitución es taxativa en relación a las competencias del Municipio y entre esas competencias no están contempladas facultades para definir figuras o conceptos laborales. La ordenanza contempla que la aplicación de la figura de teletrabajo “no modificará las condiciones de la relación laboral convenida o pactada...”, igualmente pretende regular el tema de la jornada laboral, al mencionar que deberá “...mantener la jornada laboral propia...pudiéndose establecer un horario flexible...” (Artículos 30 y 31).

Si bien es cierto que la pandemia es una situación inédita en los últimos 100 años, consideramos que las autoridades deben ser cuidadosas en la emisión de normas que mantengan el orden necesario, el cuidado y protección de la salud, pero que también se limiten a las facultades que a cada una de ellas corresponda, con la intención de evitar sentar precedentes y generar mayores confusiones.

Dicho esto, toda vez que la Constitución y las leyes laborales (entre otras la LOTTT, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley Orgánica del Sistema de la Seguridad Social), protegen a los trabajadores de manera general, podría interpretarse que el teletrabajo también estaría regulado de manera general. Es así como observamos que derechos fundamentales relativos al trabajo, tales como el límite de la jornada, el pago de una contraprestación, el acceso y goce a la seguridad social, entre otros, son reconocidos para todos los trabajadores, sin distinción en cuan-

to a la forma de ejecución del trabajo.

Pero dadas sus características es necesario regular el teletrabajo con precisión y eso es lo que ha ocurrido en buena parte de América Latina, como resultado de la pandemia. Países como Chile, Argentina, Ecuador, El Salvador, Guatemala y Panamá dictaron leyes sobre teletrabajo en 2020. Mientras que otros, entre ellos Colombia, México, Brasil, Costa Rica, y Perú, desde 2015 tienen aprobadas normativas legales sobre esta manera de trabajar

Por lo tanto, siempre que se cumpla con las normas básicas establecidas en el ordenamiento laboral, es posible implementar la figura del Teletrabajo en Venezuela, siendo que los trabajadores continuarán percibiendo los beneficios laborales previstos en la ley que recibían antes de dispararse esa modalidad de trabajar con la pandemia del SARS-CoV-2.

En este sentido, se ha estado trabajando en una nueva ley, que busca que los derechos laborales de todos los trabajadores sean garantizados, aunque las actividades se realicen a distancia. Estos beneficios serán aplicados incluso a los que trabajan de forma remota para un país que no es el propio. El nuevo instrumento legal es bastante apropiado en muchas áreas porque sirve para cubrir fugas y desventajas.

Estos serán los requisitos clave que se está considerando incorporar en la nueva Ley para el Teletrabajo en Venezuela. Aunque tal vez no abarca tantos beneficios como las normativas de otros países, si representa una mejora significativa. Lo más importante es que los derechos laborales de todos serán respetados

de manera más equitativa y estricta (Teletrabajos.info, 2021).

Tomando en cuenta que no hay regulación particular en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, en relación a esta modalidad de trabajo, pensamos que podría ser regulada a través de un acuerdo entre las partes y, de hecho, es lo más recomendable para dejar las reglas claras desde el inicio de la relación de trabajo.

Por supuesto, se debe tener en cuenta que será inevitable modificar ciertas condiciones en la prestación de servicio, como lo son la supervisión directa del patrono, el horario de trabajo, entre otros. Por ello, la disciplina por parte del trabajador en el desempeño de sus funciones será fundamental bajo esta modalidad, pues las condiciones de trabajo se tendrán que flexibilizar como consecuencia del trabajo remoto, tomando en cuenta también las condiciones de vida del trabajador, como lo son el acceso a equipos electrónicos de trabajo remoto, los servicios de electricidad, internet, telefonía fija o móvil, entre otros, lo cual indudablemente producirá un efecto directo en el desempeño de sus funciones.

De igual forma, en lo que se refiere a las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, estas dependerán de las circunstancias en las cuales el trabajador pueda prestar sus servicios desde su hogar, su capacidad de acondicionar su casa de habitación para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad, así como el apoyo económico que pueda brindar el patrono a tales fines.

Por ello, el ámbito de acción del patrono podría verse considerablemente reducido en lo relativo a este aspecto. En materia de Teletrabajo siempre serán recomendables los acuerdos entre trabajadores y patronos en relación a las condiciones laborales, la posibilidad de cubrir costos asociados a los servicios esenciales requeridos para el trabajo a distancia, horarios de disponibilidad del trabajador, supervisión del patrono, entre otros, a los fines de lograr un desempeño laboral idóneo para ambas partes.

En cuanto a los beneficios laborales, es importante resaltar que el trabajador tendría derecho a mantener los beneficios que venía recibiendo con anterioridad a la implementación de la nueva modalidad de Teletrabajo, siempre que el rendimiento de su desempeño también se mantenga.

Como se ha indicado, el teletrabajo se está afianzando como modalidad de trabajo, inicialmente para dar respuesta a las restricciones impuestas para contener el COVID-19 en Venezuela, pero también, para sortear dificultades como la falta de combustible y transporte público, no obstante, se está dando en un contexto que se caracteriza por la ausencia de regulación legal de esa modalidad de trabajo, motivo por el cual, se hace imprescindible la creación de una norma sustantiva especial que regule las relaciones jurídicas laborales que se establezcan bajo esa modalidad y que la misma llene el vacío normativo existente en el ordenamiento jurídico interno. Entre los aspectos que deben tomarse en cuenta al momento de legislar sobre esta materia, se encuentran:

1. **Una definición de teletrabajo:** que abarque la especificidad de las relaciones de trabajo que se establezcan, permitiendo identificar con claridad los requisitos esenciales para su determinación.
2. **En materia salarial:** Mantener el principio de no discriminación de salario para la modalidad de teletrabajo.
3. **Contrato laboral:** Que puede ser presencial o por teletrabajo y a la inversa, sin embargo, al estar de acuerdo ambas partes no pueden aludir desmejoramiento de condiciones de trabajo, cuando ese cambio sea efectivo. Por otra parte, debe contemplar: Horario de trabajo, implementos y equipos otorgados, gastos que se cubrirán, función a realizar, remuneración, beneficios, la forma de supervisión, los lapsos de entrega del trabajo, las instrucciones en materia de seguridad informática, uso de los equipos, restricciones, cláusula de confidencialidad, entre otros, que definan claramente los límites de la relación jurídica laboral.
4. **La voluntariedad:** De ambas partes para la firma del contrato y su duración.
5. **La reversibilidad:** Debe haber garantía de que un trabajador que ejecutaba labores en forma presencial y pasa a teletrabajar, pueda volver a prestar el servicio de la manera tradicional, es decir, en la organización y ya no desde su casa.
6. **La libertad sindical:** Deben regularse los derechos de asociación a un sindicato o de inscribirse en los existentes en la empresa.
7. **La negociación colectiva:** Los teletrabajadores deben estar amparados y recibir los beneficios derivados de la contratación colectiva.
8. **El respeto a la privacidad e intimidad familiar:** El suministro de los medios telemáticos, se hará con el fin de garantizar la privacidad de los datos e intimidad familiar del teletrabajador.
9. **La ciberseguridad y delitos informáticos:** Debe establecerse un régimen en el cual el trabajador es responsable del cumplimiento de las medidas de seguridad informática que le sean dadas, a fin de minimizar la exposición a riesgos de seguridad, hackeos, espionaje, robo de información, entre otros, a la plataforma empresarial.
10. **Los riesgos laborales:** El empleador sigue siendo responsable en materia de seguridad y salud con su trabajador, por lo cual deberá en aras de prevenir los riesgos, realizar la evaluación del entorno donde se desarrollará la labor, formando al teletrabajador para que tome las medidas de seguridad y salud apropiadas, evitando los riesgos psicosociales, disergonómicos, físicos, entre otros. El cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y

Medio Ambiente de Trabajo y su reglamento sigue en vigencia.

11. Los gastos asociados a la ejecución del trabajo: Los empleadores deben ser responsables de la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del teletrabajo, sus costos de reparación, costos de conectividad, sillas ergonómicas, adecuación de espacios físicos, pago de energía eléctrica.

A partir de la declaración de la pandemia del SARS-CoV-2, el teletrabajo por cuenta ajena en Venezuela se ha hecho presente. Algunas empresas, por voluntad propia y de común acuerdo con sus trabajadores, han definido algunas tareas a realizar mediante teletrabajo. Sin embargo, por la falta de una regulación formal, las entidades de trabajo han establecido mecanismos de control y seguimiento, pero quien no controla a las empresas, es el Estado.

Es posible que las actuales condiciones económicas del país que han paralizado parte importante del tejido empresarial y las frecuentes fallas en los servicios de internet y electricidad impidan un mejor desarrollo del teletrabajo. Quizás en las actuales circunstancias económicas, sociales y políticas existentes en Venezuela, el aprendizaje sea muy forzado, junto a la poca experiencia sobre el teletrabajo y la falta de legislación, sin embargo, este tiene muchas ventajas, entre ellas, la reducción de los traslados que en un país en el que hay dificultades con el combustible,

los servicios públicos como el transporte, y el acceso al efectivo, son muy significativas.

Conclusiones

Los efectos de la pandemia causada por el SARS-CoV-2 (COVID-19) siguen extendiéndose por todo el mundo, especialmente, en los mercados de trabajo. Para muchos trabajadores, la introducción de medidas de cuarentena o distanciamiento físico social obligatorio, los cierres y las restricciones conexas para aplanar la curva de infecciones por COVID-19, han tenido consecuencias nefastas, entre ellas, el otorgamiento de permisos (obligatorios) de duración incierta, permisos sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y los salarios, despidos y pérdida de puestos de trabajo, así como cierres de empresas.

No obstante, para un segmento importante de la población activa, la pandemia del SARS-CoV-2 ha generado un aumento inesperado en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo de corta duración.

La vida laboral antes y después del Coronavirus SARS-CoV-2 no va a ser la misma. Una de las grandes lecciones que nos ha dejado esta experiencia, es que muchas personas pueden trabajar de forma remota sin problemas con la tecnología existente. Además de eficiencia, el teletrabajo ofrece promesas en otros aspectos. Puede dar mayor flexibilidad para aquellas personas, la mayoría de las veces, mujeres,

que tienen compromisos familiares y personales que les impiden trabajar fuera del hogar en horario completo o definido.

También permite mayor accesibilidad, ayudando a derribar las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo. El hecho de que más personas estén trabajando desde casa en medio de la crisis mundial del Coronavirus nos dejará aprendizajes que sin duda marcarán cómo será el teletrabajo en el futuro del trabajo. Si este se implementa de manera efectiva, se logrará demostrar por qué el teletrabajo puede ser una herramienta muy valiosa tanto para la empresa como para el trabajador.

A pesar de que se ha investigado sobre este tema y la inclusión de esta modalidad laboral, se observó durante la revisión que aún falta más literatura y más interés de los entes gubernamentales en cuanto a la regulación jurídica, legal y la implementación de medidas de seguridad tanto para el teletrabajo en general como para los teletrabajadores que realizan labores específicas. Ya existen leyes en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, entre otros países de la región, no obstante, pareciera que estamos muy lejos aún de una ley sobre esta materia en Venezuela.

Es necesario otorgar más importancia a la regulación legal para la implementación más amplia del teletrabajo.

Si se determinara con claridad el marco legal para el teletrabajo, se requeriría establecer aspectos contractuales, responsabilidades de las

empresas, definición de horarios y tiempos máximos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, la vigilancia y acompañamiento de los trabajadores; asimismo, la necesidad de crear programas de capacitación específicos para el teletrabajador en materia de autocuidado de la salud y prevención de riesgos, como también en aspectos inherentes a su labor, autocontrol, manejo del tiempo de trabajo y tiempo libre; a su vez, orientar a las empresas que adopten esta modalidad laboral, a fin de que puedan crear planes y estrategias para el manejo de su personal y el control de la salud y la seguridad de sus trabajadores, con el fin de lograr la eficacia al momento de cumplir estos propósitos.

Referencias Bibliográficas

ALBRIEU, R. (2020). "Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19". Disponible en: <https://www.cippeec.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>. Fecha de consulta: 10/07/2021.

ALCALDÍA DEL MUNICIPIO BOLIVARIANO LIBERTADOR. "Ordenanza relativa a las Condiciones Especiales de Distanciamiento Físico y Bioseguridad para la Prevención del contagio por Covid-19 en Jurisdicción del Municipio Bolivariano Libertador del Distrito Capital". Gaceta Municipal Municipio Bolivariano Libertador Nro. 4571. Caracas, 11 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/municipio-y-teletrabajo>. Fecha de consulta: 10/07/2021.

ALTAMIRANO, Álvaro; AZUARA, Oliver y GONZÁLEZ, Stephanie (2020).

“¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América y el Caribe”. Banco Interamericano del Desarrollo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/como-impactara-la-covid-19-al-empleo-posibles-escenarios-para-america-latina-y-el-caribe>. Fecha de consulta: 10/07/2021.

ANOVA POLICY RESEARCH (2021). “Índice de Remuneraciones de los Trabajadores de Venezuela”. Año 2, No. 6. Disponible en: <https://thinkanova.org/2021/04/15/indice-de-remuneraciones-de-los-trabajadores-de-venezuela/>. Fecha de consulta: 10/07/2021.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Gaceta Oficial, núm. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

BALDWIN, R. Y WEDER DI MAURO, B. (2020). **Economics in the Time of COVID-1**. CEPR Press. Disponible en: <https://voxeu.org/content/economics-time-covid-19>. Fecha de consulta: 06/06/2021.

BELL, D. y BLANCHFLOWER, D. (2020). “US and UK Labour Markets Before and During the COVID-19 Crash”. En: **National Institute Economic Review**. No. 252, May. Pp. R52 - R69. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/national-institute-economic-review/article/abs/us-and-uk-labour-markets-before-and-during-the-covid19-crash/5A8D5A27F1854AF5E6906330B214AFF0>. Fecha de consulta: 06/06/2021.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE / ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”. En: **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe**. Santiago de Chile. N° 20 (LC/TS.2019/31).

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE / ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020a). “América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales”. En: **Informe Especial COVID-19**. N° 1, 3 de abril [en línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/4/S2000264_es.pdf. Fecha de consulta: 06/06/2021.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE / ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020b). “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”. En: **Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe**. Santiago de Chile. N° 22.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2020). “El desafío social en tiempos del COVID-19”. En: **Informe especial COVID-19**. Santiago de Chile. No. 3, 12 de mayo de 2020.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, CORPORACIÓN ANDINA DE FOMENTO, DPL CONSULTING Y TELECOM ADVISORY SERVICES (2020). **Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19**. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45360-opportunidades-la-digitalizacion-america-latina-frente-al-covid-19>. Fecha de consulta: 06/06/2021.

CHACALTANA, J.; LEUNG, V. y LEE, M. (2018). “New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality”. En: **Employment Working Paper**. Ginebra. N° 247.

OFICINA EUROPEA DE ESTADÍSTICA (Eurostat) (2018). “Working from home in the EU”. 20 de junio. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>. Fecha de consulta: 10/06/2021.

LEGNER, C.; EYMANN, T.; HESS, T.; MATT, C.; BOEHMANN, T.; DREWS, P.; MAEDCHE, A.; URBACH, N.; AHLEMANN, F. (2017). "Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community". En: **Business & Information Systems Engineering**. Volumen 59, No. 4. Pp. 301-308.

LENGUITA, Paula. (2010). "Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma". En **Argumentos**. México, D.F.) Universidad Autónoma Metropolitana. Volumen, 23, N° 64. Pp. 245-263. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000300011&lng=es&tlng=es. Fecha de consulta: 12/06/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). **Digitalization and Decent Work: Implications for Pacific Island Countries**. Suva. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los Países Insulares del Pacífico. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-suva/documents/publication/wcms_712544.pdf. Fecha de consulta: 20/06/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). "Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic". Disponible en: https://www.who.int/teams/risk-communication/employers-and-workers?gclid=Cj0KCQjwnNyUBhC-ZARIsAI9AY1EvWsonAU6J62-MIZpMWF6NA1_7fUNGjaHaQVP. Fecha de consulta: 20/06/2021.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras". Gaceta Oficial N° 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

RODRÍGUEZ, J. (2019). **La revolución tecnológica ¿El fin del trabajo?**. Montevideo. Ediciones de la Banda Oriental.

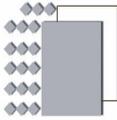
RUIZ GODOY, Rodrigo (2015). "El teletrabajo: Hacia una nueva forma de trabajo en Chile". En: **Revista de Derecho Universidad San Sebastián**. Santiago de Chile. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-El-Teletrabajo-5867147.pdf>. Fecha de consulta: 02/07/2021.

TELETRABAJOS.INFO (2021). "Una Nueva Ley Para El Teletrabajo". Disponible en: <https://teletrabajos.info/una-nueva-ley-para-el-teletrabajo-en-venezuela>. Fecha de consulta: 05/07/2021.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO (2021). "Documento Técnico Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2021 (ENCOVI)". Disponible en: <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2021>. Fecha de consulta: 05/07/2021.

USHAKOVA, Tatsiana (2019). "Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)". En: **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. ADAPT University Press. Volumen 7, N° Extra 0. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/537927>. Fecha de consulta: 05/07/2021.

WELLER, Jürgen; GONTERO, Sonia y CAMPBELL, Susanna. (2019). **Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo**. Serie Macroeconomía del desarrollo. N° 201. Santiago de Chile. CEPAL.



GACETA LABORAL
Vol. 28, No. 1. Enero - Abril 2022

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

ISSN 1315-8597 - Depósito Legal pp 199102ZU43 - Depósito Legal ppi 201502ZU4639

Contenido

Artículos

Salud y trabajo en la sociedad del rendimiento y cansancio elocuente. Vías de salida 8

Health and work in the performance society and eloquent fatigue. Exit routes

Nelson Enrique Camba Trujillo

Aspectos esenciales de la libertad sindical en las relaciones laborales venezolanas 22

Essential aspects of union freedom in Venezuelan labor relations

Nuvia Pernía Hoyo

Diony Alvarado Pinto

Teletrabajo su importante impulso en el contexto de la pandemia del SARS-CoV-2. Oportunidad o alternativa de empleo 45

Telework its important boost in the context of the SARS-CoV-2 pandemic. Opportunity or alternative employment

Juan Carlos Araujo Cuauro

Cuenta

Repartidores, Repartidoras 64

Juan Garcia Vara