

DEBERES JURÍDICO-LABORALES DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN EL CONTEXTO VENEZOLANO

LEGAL AND LABOR OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER IN THE TELEWORKING REGIME IN THE VENEZUELAN CONTEXT

Mariana del Valle Buitrago-Rodríguez¹ / José Pascual Mora García²

Recepción: 15/08/2025 / Evaluación: 22/09/2025 / Aceptación: 12/10/2025

Resumen

El mundo actual se ha visto sorpren-

- 1 Abogada por la Universidad Católica del Táchira Venezuela. Especialista en Derecho Mercantil por la Universidad de Los Andes Mérida Venezuela, Especialista en Derecho Mercantil opción Tributos Empresariales por la Universidad de Los Andes Mérida Venezuela, Especialista en Derecho Procesal Civil por la Universidad Santa María Caracas-Venezuela. Profesora en categoría de Titular de la Universidad de Los Andes Núcleo Universitario “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez” adscrita al Departamento de Ciencias Administrativas y Contables. Miembro del grupo de investigación HEDURE de la Universidad de Los Andes. Profesora invitada del Instituto de Estudios Superiores y Postgrado (IESIP). Correo electrónico: buitragomariana@gmail.com
- 2 Postdoctorado en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC – 2020). Doctor en Innovación y Sistema Educativo en la Universidad Rovira i Virgili, Tarragona-España (2009). Doctor en Historia de la Universidad Santa María, Caracas (2002); Magister en Gerencia Educativa de Universidad Nacional Experimental del Táchira (1994); Diploma de Estudios Avanzados (DEA) en Historia de la Educación de la Universidad Rovira i Virgili, España (2002). Filósofo, Universidad Central de Venezuela, 1986. Profesor Titular Emérito de la Universidad de Los Andes, Táchira, (1994-2016); Investigador escalafonado en la categoría SENIOR- 2025 de Min Ciencias de Colombia. Miembro del Grupo Hisula UPTC. Miembro del Grupo Suma Paz de la Universidad de Cundinamarca. Cofundador de la línea

dido por la ruptura de figuras tradicionales gracias a la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación, que han trastocado el día a día de las actividades cotidianas trayendo consigo efectos prácticos-jurídicos que no han sido regulados en algunas legislaciones del orbe; verbigracia, la relación laboral bajo la modalidad del teletrabajo en Venezuela, la cual carece en este momento de disposiciones legales específicas que regulen los deberes patronales que emergen para el patrono en este tipo de relación laboral. Este producto investigativo de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, de diseño documental, busca analizar los deberes del empleador en el teletrabajo dentro del marco legal venezolano. Para ello, se ha recurrido al análisis de fuentes primarias de carácter jurídico, tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), entre otros instrumentos normativos pertinentes.

Los hallazgos evidencian que el teletra-

de investigación Pedagogías, Paz y Poblaciones Resilientes del Doctorado en Cs. de la Educación de la UdeCundinamarca. Líder de la Red Internacional de Investigación Pedagogías, Paz y Resiliencia en la UPTC, Tunja.

bajo, en el contexto venezolano, continúa siendo una figura legalmente indefinida, lo cual genera un escenario de incertidumbre tanto para empleadores como para trabajadores, lo que deja en el aire aspectos propios de la relación laboral como: la provisión de herramientas de trabajo, la distribución de costos operativos, la garantía de condiciones de seguridad laboral, los mecanismos de supervisión, y la protección de datos personales, con el propósito de consolidar una relación laboral equitativa, eficiente y jurídicamente sustentada.

Palabras clave: teletrabajo, obligaciones, patrono

Summary

The current world has been taken by surprise by the disruption of traditional figures thanks to the emergence of information and communication technologies, which have altered the daily routine of everyday activities, bringing with them practical-legal effects that have not been regulated in some legislations around the world; for example, the employment relationship under the telework modality in Venezuela, which currently lacks specific legal provisions regulating the employer's duties that arise in this type of employment relationship. This research product, with a qualitative approach, descriptive type, and documentary design, seeks to analyze the employer's duties in telework within the Venezuelan legal framework.

To this end, an analysis of primary legal sources has been conducted, such as the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the Organic Law of Labor, Workers and Employees (2012), and the Organic Law on Prevention, Working Conditions, and Work Environment (2005), among other relevant regulatory instruments. The findings show that telework, in the Venezuelan context, remains a legally undefined concept, which creates a scenario of uncertainty for both employers and

workers. This leaves unresolved aspects of the employment relationship, such as the provision of work tools, the distribution of operational costs, the guarantee of safe working conditions, supervision mechanisms, and the protection of personal data, with the aim of establishing an equitable, efficient, and legally supported labor relationship.

Keywords: remote work, obligations, employer

Introducción

A escala global, el funcionamiento adecuado del mercado laboral se sustenta en el vínculo jurídico entre empleador y trabajador, el cual da origen a diversos derechos y deberes de las partes. Esta relación se configura mediante elementos esenciales como la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, considerados condiciones indispensables para la existencia de una relación laboral formal³. Y aunque existen múltiples formas de vinculación laboral, es fundamental que los actores involucrados comprendan previamente el alcance y las limitaciones de sus deberes u obligaciones, a fin de evitar la vulneración de derechos universales, como el derecho al trabajo⁴. Por ello, algunos laboristas venezolanos sostienen que el trabajo constituye un hecho social en constante evolución⁵, que debe ser garantía de la satisfacción de las necesidades humanas, lográndose ello por medio del establecimiento de derechos y deberes para los responsables.

3 David Augusto, Niño, Andrade. (2008). Legislación del Trabajo. Mérida: Vicerrectorado de la Universidad de Los Andes.

4 Artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

5 Rafael Caldera (1979). El derecho del trabajo. El Ateneo.

Ahora bien, los avances de las tecnologías de la información y la comunicación han transformado profundamente la naturaleza del trabajo, dando lugar a nuevas formas de vinculación laboral, como el llamado teletrabajo⁶, que se presentó como un atenuante para aminorar los estragos que a nivel laboral ocasionó el COVID-19, bajo el esquema de una reconfiguración de los sistemas de trabajo, así como nuevos desafíos jurídicos en el entorno laboral, y procesos administrativos, contables y productivos mediados por tecnologías de la información y comunicación, que permite la ejecución de tareas a distancia⁷.

Esta modalidad, que ha demostrado ser funcional y sostenible, se ha consolidado como una alternativa laboral válida. Sin embargo, en el contexto venezolano persiste la ausencia de una normativa específica que regule sobre todo los deberes y compromisos inherentes al teletrabajo, lo cual genera incertidumbre jurídica tanto para los empleadores o patronos como para los trabajadores; esto dificulta la gestión empresarial y la protección efectiva de los derechos laborales, verbigracia la no existencia de parámetros normativos que definan quién debe asumir los costos asociados al teletrabajo (provisión de equipos, conectividad o servicios básicos), deja tales decisiones a la discrecionalidad del empleador, pudiendo derivar en acuerdos desiguales. Aunado a ello se debe sumar el aspecto de la supervisión del desempeño, ya que la ausencia de normas sobre el uso de herramientas de monitoreo digital puede vulnerar la privacidad

del trabajador y su entorno familiar.

Estas reflexiones planteadas por los articulistas pueden provocar un llamado de atención a quienes llevan a cabo la prestación laboral bajo la figura del teletrabajo, pues al no estar claras las responsabilidades, deberes u obligaciones de las partes, se puede crear conflictos laborales entre las partes, de allí que en el presente producto investigativo se busque responder la interrogante referida a ¿Cuáles son los deberes jurídicos laborales que debe tener el empleador en el teletrabajo dentro del contexto venezolano? De allí entonces, que el presente producto investigativo se consolide en tres puntos fundamentales, el primero de ellos la aproximación conceptual de la figura del teletrabajo, el segundo punto basado en el teletrabajo y las condiciones que permiten determinar la existencia de esa relación laboral en Venezuela, el tercero punto, contiene lo referente a los deberes jurídicos laborales de los empleadores frente al teletrabajador y finalmente se presenta un consideración final de los articulistas.

I. Aproximación conceptual de la figura del teletrabajo

El término teletrabajo supone etimológicamente la unión entre dos palabras del griego que son *telou* (griego) y *tripaliare* (latín), que significan en su orden lejos y trabajar (respectivamente). Para muchos, la palabra teletrabajo se asocia a expresiones como *teleworking*, *home office*, *telecommuting*, *networking*⁸ por lo que en el argot popular se conoce como trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia califica como teletrabajo. De allí que, la Organización Internacional del Trabajo (1990),

6 Modalidad que cobró relevancia global durante la pandemia de COVID-19 con la propagación del virus SARS-CoV-2 (Organización Mundial de la Salud, 2023).

7 Mariana Buitrago, Carolina Ramírez y Neyi Hullet (2023) El teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia como alternativa a la presencialidad laboral. *Revista Gestión y desarrollo Libre*, 14, Universidad Libre Colombia.

8 Tatsiana Ushakova, (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(4), http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/issue/view/85Weine

sobre el teletrabajo a mencionado algunas características como que el mismo se lleva a cabo en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, por lo que se separa al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo de la oficina; ii) la tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación⁹.

Por lo tanto, para dar una aproximación conceptual de la figura del teletrabajo, es necesario considerar que esta modalidad de relación laboral conocida como teletrabajo presupone la necesidad de emplear constantemente tecnologías de la información, la comunicación y sus aplicaciones dentro de las cuales destacan el uso de celulares inteligentes, tabletas, computadoras, entre otros¹⁰ para llevar a cabo actividades laborales específicas. Asimismo, implica que el teletrabajador se desempeñe fuera de la ubicación física principal de la organización, realizando tareas asignadas por el empleador a cambio de una remuneración o salario, y respetando los límites de una jornada de trabajo.

II. El teletrabajo y las condiciones que permiten determinar la existencia de esa relación laboral en Venezuela

Es ampliamente reconocido que la modalidad del teletrabajo en Venezuela ha registrado una expansión considerable, fenómeno que se intensificó a raíz de la pandemia por COVID-19, la cual obligó a numerosas organizaciones a implementar esta forma de vinculación laboral como respuesta a las restricciones sanitarias impuestas. Entretanto, con la entrada en vigencia

de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela¹¹, la usanza de las tecnologías de la información y la comunicación se convierte en un aliado para fomentar el uso de las tecnológicas en diversas áreas del quehacer humano, tal como lo dispone el Artículo 110¹² *ejusdem* en que se describe el interés del Estado por la ciencia, la tecnología y la innovación, lo que hace ese reconocimiento por parte del Estado intensifique el uso de las tecnologías en diversos ámbitos sociales; sin embargo, el ordenamiento jurídico venezolano no ha regulado el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en lo que concierne a las relaciones laborales¹³, ya que la ley que regula la materia¹⁴ no contempla la inclu-

9 Organización Internacional del Trabajo. (1990). *Compendio de Condiciones de Trabajo sobre el Teletrabajo*. 9, 1. Ginebra.

10 Organización Internacional del Trabajo (2021). *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf

11 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Con la enmienda N° 1 de fecha 15 de febrero de 2009. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.908, febrero, 19, 2009.

12 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Artículo 110 El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para los mismos. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

13 Mariana Buitrago, Carolina Ramírez y Neyi Hullet (2023) *El teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia como alternativa a la presencialidad laboral*. *Revista Gestión y desarrollo Libre*, 14, Universidad Libre Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10338424>

14 Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial*

sión expresa de la figura del teletrabajo y consecuentemente tampoco incluye sus elementos denotativos.

No obstante, algunos doctrinarios consideran que la existencia de normas jurídicas generales dispuestas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012) dispuesta para los trabajadores a domicilio, pueden de manera análoga establecer una regulación para este tipo de relación laboral, pues tradicionalmente el trabajo a domicilio es considerado, como una forma de manifestación del trabajo a distancia¹⁵. Sin embargo, otra parte de la doctrina¹⁶ considera que el teletrabajo dista del trabajo doméstico definido en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), por la ausencia de la condición indispensable de la usanza de las tecnologías de la información y la comunicación, a lo que debe sumarse, el elemento de que en el teletrabajo no solo puede ser desarrollado en la casa del teletrabajador, sino en lugar fuera de ésta, ya que puede existir un lugar propiedad del patrono o de un tercero ajeno a la relación, que no sea precisamente la sede del establecimiento comercial¹⁷.

En este punto los articulistas consideran necesario aclarar que, en la actualidad no existe un instrumento internacional destinado a la regulación del teletrabajo ni el trabajo a distancia *per se*, aun y cuando, existen convenios de la Organización Internacional del Trabajo que revisten gran importancia en referencia a los cambios suscitados en el mercado de trabajo a raíz de la propagación de las TIC, *verbigracia* Convenio 177/96 de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio de 1996¹⁸. Sin embargo, es de aclarar que la norma supra referida, no es norma general de aplicación en Venezuela¹⁹.

En el contexto venezolano, la regulación del teletrabajo requiere, en ausencia de una normativa específica, la aplicación supletoria de disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), particularmente aquellas relativas a la figura del “trabajo a domicilio”. No obstante, esta categoría legal resulta insuficiente para abordar las particularidades del teletrabajo contemporáneo, caracterizado por el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), así como por una mayor autonomía en la ejecución de las tareas laborales. Ante esta laguna normativa, se torna esencial la formalización de acuerdos contractuales entre empleadores y trabajadores, que permitan establecer de manera consensuada las condiciones específicas del teletrabajo. Esta estrategia contractual

Nº6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

- 15 Javier, Arévalo (2024). El teletrabajo en el Perú. Revista De Derecho Procesal Del Trabajo, 7(9), 181-209. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>
- 16 Mariana Buitrago, Carolina Ramirez y Neyi Hullet (2023) El teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia como alternativa a la presencialidad laboral. Revista Gestión y desarrollo Libre ,14, Universidad Libre Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10338424><https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10338424>
- 17 Elio Blanco (2011). El teletrabajo en el derecho laboral venezolano. Trabajo especial de grado. Universidad Central de Venezuela. <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/3459/1/T026800002806-0-trabajoespecial20blancoe-000.pdf>

- 18 El Convenio 177/96 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Domicilio de 1996, ha venido fungiendo como un instrumento internacional que, a pesar de no mencionar disposiciones relativas al teletrabajo, contiene normas que sirven como guía para su regulación internacional.
- 19 La razón de porque el Convenio 177/96 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Domicilio no es norma general de aplicación es porque como lo afirman Rincón Mas Rubi (2023), el Convenio 177/96, no ha sido ratificado por el Estado venezolano.

representa una alternativa viable para suplir la ausencia de legislación especializada y garantizar la seguridad jurídica de las partes involucradas.

En consecuencia, la aplicabilidad del Capítulo II de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece, a través del contenido del Artículo 59, el marco jurídico que regula la celebración de contratos laborales, precisando en su numeral 13 que dichos contratos pueden incluir “cualquier estipulación lícita que acuerden las partes”. Esta disposición implica que los acuerdos contractuales deben respetar el principio de igualdad jurídica entre empleador y trabajador, sin que se generen desequilibrios o afectaciones en la relación laboral. Asimismo, se prohíbe cualquier forma de desmejora en materia salarial o en los beneficios laborales, lo cual abarca tanto los derechos como las obligaciones que derivan del vínculo contractual.²⁰

En este contexto, resulta imperioso que las organizaciones y sus colaboradores suscriban contratos laborales que se ajusten al marco jurídico vigente, en los cuales se estipulen con claridad y rigor aspectos fundamentales como la jornada de trabajo, la provisión de herramientas tecnológicas, la compensación de gastos derivados de la actividad laboral, el derecho a la desconexión digital y la protección de la información. Particular atención merece la definición de responsabilidades en torno a la provisión de equipos y la cobertura de costos asociados —tales como el acceso a internet, el consumo eléctrico y el mantenimiento de dispositivos—, dado que estos elementos inciden directamente en la equidad y sostenibilidad del teletrabajo.

Asimismo, se torna necesario incorporar criterios de salud y seguridad laboral

que contemplen la adaptación de las normativas de prevención de riesgos al entorno doméstico del trabajador remoto. Esta adecuación normativa debe garantizar que los teletrabajadores gocen de condiciones laborales equivalentes a las de quienes desempeñan sus funciones de manera presencial, asegurando así la protección integral de sus derechos y beneficios, lo cual es apoyado por vía jurisprudencial, en Venezuela por medio del llamado test de dependencia o laboralidad²¹ que permite, reconocer la

- 21 La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en su sentencia N.º 0489 del 13 de agosto de 2009 (Expediente N.º 02-000069), en el caso Mireya Beatriz Orta de Silva contra Fenaprodo-CPV, recogida por Blanco (2011), abordó la necesidad de aplicar lo que la doctrina ha denominado “test de dependencia” o “examen de indicios”. Esta herramienta, según Arturo S. Bronstein, constituye un mecanismo fundamental para discernir si una persona que realiza una actividad laboral o presta un servicio para otra ha establecido una relación de trabajo en sentido jurídico. El propósito de este enfoque es sistematizar criterios que permitan diferenciar entre vínculos laborales legítimos y aquellos que encubren relaciones civiles o comerciales, extendiendo así la protección del derecho laboral a quienes, en apariencia, no estarían amparados por él. Bronstein propone una serie de indicadores, recogidos en el proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación discutido por la OIT en 1997 y 1998, que incluyen: la forma en que se determina el trabajo; las condiciones y duración de la jornada; el método de pago; la ejecución personal del trabajo, supervisión y control disciplinario; la provisión de herramientas, materiales y maquinaria; y otros elementos como la asunción de riesgos económicos, la regularidad de la actividad, y la exclusividad frente al beneficiario del servicio. Complementariamente, la Sala incorporó criterios adicionales para el análisis, tales como: la naturaleza jurídica del presunto empleador; en caso de tratarse de una persona jurídica, la revisión de su constitución, objeto social, operatividad funcional, cumplimiento de obligaciones fiscales y contables; la titularidad de los bienes e insumos utilizados

20 Cirilen, Strano (2024). El teletrabajo en Venezuela segunda parte. <https://efectolegal.com/el-teletrabajo-en-venezuela-segunda-parte/>

existencia de la relación laboral fáctica y precisar la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, evitando el fraude y la simulación de carácter contractual.

III. Deberes jurídicos laborales de los empleadores frente al teletrabajador

La doctrina especializada y diversas legislaciones comparadas han reconocido que los teletrabajadores deben ser titulares de derechos fundamentales como la desconexión digital, la protección de la intimidad y la salvaguarda de los datos personales. Estos derechos, por su naturaleza, generan correlativamente obligaciones jurídicas para el empleador, quien debe garantizar su respeto y cumplimiento. La emergencia de las IA's establecen nuevos retos en el mundo laboral que requieren de elaboración de Normas con su impacto en el mundo laboral, en el caso Colombiano la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre las aplicaciones en contextos jurídicos de la Doctrina Laboral,²² al efecto, también recomienda-

en la prestación del servicio; el monto y naturaleza de la remuneración, especialmente si esta difiere significativamente de la percibida por trabajadores en funciones similares; y aquellos elementos propios de una relación laboral subordinada. En suma, el examen detallado de las circunstancias fácticas de cada caso permite establecer con mayor precisión la verdadera naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios, contribuyendo a evitar simulaciones contractuales y a garantizar la aplicación efectiva de la legislación laboral.

- 22 Sentencia T-323/24. DERECHO AL DEBIDO PROCESO-Criterios orientadores para el adecuado uso de la inteligencia artificial (IA). "(...) criterios orientadores en cuanto al uso de herramientas de IA como ChatGPT por parte de los despachos judiciales en el país: a. Transparencia, entendida como la obligación de evidenciar con claridad y precisión el uso, alcances y ubicación en las actuaciones o decisiones de los resultados obtenidos por la utilización de tales herramientas, que permita a los usuarios e interesados su pleno conocimiento y la posibilidad efectiva de contradicción. B. Responsa-

bilidad, comprendida como aquella obligación que existe de que el usuario de la herramienta de IA se encuentre capacitado y comprenda los impactos del uso de estas tecnologías, para a su vez dar cuenta del origen, idoneidad y necesidad del uso de la IA y la información suministrada por la misma, la cual debe ser verificada. c. Privacidad, es aquel deber de custodiar y proteger la reserva de los datos personales y sensibles que se ponen en conocimiento de la administración de justicia para cumplir con los fines propios de la Rama Judicial. d. No sustitución de la racionalidad humana, como expresión de la imposibilidad ética y jurídica de sustituir la acción y la responsabilidad del individuo de la especie humana en la gestión de las actuaciones y decisiones judiciales. e. Seriedad y verificación, que implica la obligación de realizar un estricto escrutinio sobre las fuentes, alcances, restricciones, posibilidades, falencias y riesgos que presente la herramienta de cara a la actuación en curso o a la solución del problema jurídico correspondiente. f. Prevención de riesgos, como mandato en cuanto aplicar los estándares adecuados de control sobre situaciones que generen riesgo por la aplicación de tecnologías tales, en aspectos como imprecisiones, desactualizaciones, alucinaciones, sesgos, inconsistencias y demás. g. Igualdad y equidad, en cuanto se erradiquen todas las formas de discriminación relacionadas con la aplicación de sesgos derivada del uso de tales tecnologías y su impacto negativo en la eficacia de los derechos humanos. h. Control humano, en tanto considerando los anteriores criterios, siempre se permita la realización efectiva de escrutinios sobre las actuaciones y decisiones en que se usen herramientas de IA, mediante el acceso a la debida información y el uso de recursos que deban ser resueltos por autoridades humanas. i. Regulación ética, que implica el desarrollo de estándares de comportamiento individual que se adecúen a los mandatos superiores y legales y a las pautas razonables para el uso de tales tecnologías por parte de los funcionarios y servidores de la Rama Judicial. j. Adecuación a buenas prácticas y estándares colectivos, en tanto se apliquen los esquemas razonables que se definan para el funcionamiento de la Rama Judicial, desde su autonomía e independencia, a partir de las definiciones que adopten sus autoridades, tanto en sede de administración

mos el libro: IA vs Inteligencia Humana e Inteligencia Espiritual, en donde se analiza el impacto en el mundo académico.²³

Luego del enciso, seguimos resaltando que como primer deber del empleador, se tiene la desconexión que, como derecho para el teletrabajador, se fundamenta en la necesidad de preservar la esfera privada del trabajador, así como de establecer límites razonables al tiempo de trabajo y a los mecanismos de supervisión, los cuales, si se ejercen de manera excesiva, pueden devenir en prácticas contrarias al orden jurídico. Tal reflexión pone de relieve la importancia de equilibrar el uso de tecnologías laborales con el respeto a los derechos humanos en el entorno digital.

Diversos estudios sobre el teletrabajo podrían asumir erróneamente que, ante la ausencia de una regulación legal específica sobre la jornada laboral, dicha modalidad implica una disponibilidad continua del trabajador durante todo el día. Sin embargo, esta interpretación resulta incorrecta, ya que incluso en el teletrabajo deben respetarse los períodos de descanso establecidos,

los cuales son esenciales para la protección de los derechos laborales fundamentales. La omisión de estos descansos puede generar afectaciones significativas en la salud física y mental del trabajador, comprometer la conciliación entre la vida laboral y familiar, y vulnerar su derecho a la intimidad. En este sentido, se vuelve imperativo establecer mecanismos que controlen la extensión indebida de la jornada laboral sin compensación económica, práctica que se ha intensificado en contextos de postcrisis y que constituye una infracción normativa susceptible de sanción (Pérez, 2020)²⁴.

Por ello, debe ser considerado como cruel las prácticas en las que el trabajador debe seguir conectado a los dispositivos tecnológicos dentro de su tiempo de descanso, son una prolongación indebida e ilegal de jornada tal como lo menciona Pérez²⁵, además para frenar la injusticia y arbitrariedad por parte del patrono, surge el derecho subjetivo de la desconexión digital laboral, que se fundamenta en la limitación del uso de las tecnologías para garantizar el descanso y las vacaciones, así como la posibilidad de que el trabajador no responda comunicaciones directas al patrono, pues este queda limitado e impedido para hacer consultas de trabajo en el tiempo de descanso legal.

Además de lo *supra* mencionado la doctrina especializada extranjera ha subrayado otros derechos como el derecho a la intimidad, el cual constituye una garantía funda-

como de orientación jurisprudencial. k. Seguimiento continuo y adaptación, a efecto que el uso de tales tecnologías consulte los avances jurídicos, sociológicos y tecnológicos que se vayan implementando, así como los esquemas de mejora y control que se construyan en forma progresiva. l. Idoneidad. El uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la gestión y trámite de los procesos judiciales y asuntos en curso debe ser adecuado para facilitar y agilizar el acceso a la justicia.”

- 23 Mora García, José Pascual (2025) “la mirada parriesística sobre las Ia’s y la producción de conocimientos” en Inteligencia Artificial versus inteligencia humana y espiritual: atreverse a desmitificar el nuevo ídolo. Santiago María Borda-Malo Echeverri (Compilador). Coautores: Mauricio Beuchot Puente, O. P.; Iván Fernando Mejía Correa, O. P.; Rodolfo Toro Gamba, O. P.; José Pascual Mora García, UPTC; Andrés Fabián Díaz Sanabria. Tunja: USTA, 2025

24 Francisco, Pérez (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Revista IUS, 14(45), 257-275. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es

25 Francisco, Pérez (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Revista IUS, 14(45), 257-275. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es

mental para el teletrabajador, lo cual impone al empleador un segundo deber jurídico laboral correlativo de respeto y protección. Así pues, en el marco del teletrabajo, este derecho del teletrabajador exige salvaguardas específicas frente al uso de dispositivos digitales proporcionados por la empresa, tales como cámaras de videovigilancia, sistemas de grabación y tecnologías de geolocalización. Por lo tanto, para que su implementación sea legítima, el empleador tiene como deber, el informar de manera previa, explícita, clara y comprensible tanto al trabajador como, cuando corresponda, a sus representantes, sobre la finalidad, alcance y criterios de uso de dichos mecanismos. En consecuencia, este deber jurídico laboral, compromete al patrono o empleador al establecimiento de estándares mínimos de protección de la intimidad, conforme a los usos sociales y a los derechos consagrados constitucional y legalmente.

Sin embargo, los deberes jurídicos laborales mencionados no son los únicos a considerar dentro del marco de las obligaciones del empleador respecto al teletrabajo en Venezuela, ya que, existen otros escenarios como aquellos vinculados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. En este sentido, Strano (2024)²⁶ sostiene que el empleador tiene la responsabilidad de garantizar la higiene y seguridad laboral del teletrabajador, convirtiéndose por tanto en el tercer deber jurídico laboral del empleador o patrono dentro del contexto del teletrabajo en Venezuela, lo cual implica la realización de una obligación de hacer basada en una evaluación previa del entorno en el que se desarrollarán las actividades laborales. Esta evaluación debe orientarse a la prevención de riesgos y a la formación del trabajador remoto en materia de salud y seguridad ocupacional, con el propósito

de mitigar posibles afectaciones de tipo psicosocial, disergonómico, físico, entre otros, lo cual resulta esenciales para asegurar un entorno laboral adecuado, incluso fuera del espacio tradicional de trabajo²⁷.

27 Cirlen, Strano (2024). El teletrabajo en Venezuela segunda parte. <https://efectolegal.com/el-teletrabajo-en-venezuela-segunda-parte/>. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería. Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley. Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

A estos mismos efectos, cuando la ley, los reglamentos o normas técnicas se refieran a trabajadores y trabajadoras, comprenden también a trabajadores y trabajadoras no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores.

Artículo 57. Los Contratistas Los trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente, por tiempo determinado o para una obra determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, o

26 Cirlen, Strano (2024). El teletrabajo en Venezuela segunda parte. <https://efectolegal.com/el-teletrabajo-en-venezuela-segunda-parte/>

Interesante en este punto articular a lo expuesto anteriormente que, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo mejor conocida como la LOPCYMAT (2005), cuyas disposiciones poseen carácter de orden público, establece los derechos y deberes de todos los trabajadores en materia de seguridad, salud y ambiente laboral, sin distinción alguna. A partir del análisis del contenido de los Pero es de aclarar que, en la figura bajo estudio, emerge una problemática jurídica y operativa de significativa complejidad que se basa

los trabajadores y trabajadoras de las contratistas cuya actividad sea inherente o conexas a la que se dedica el o la contratante deberán disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que los restantes trabajadores y trabajadoras del empleador o de la empleadora al que prestan sus servicios.

En el caso de las empresas de trabajo temporal, la beneficiaria tiene la obligación de observar y cumplir con toda la normativa relativa a seguridad, salud e higiene en el trabajo. La beneficiaria tiene la obligación de notificar por escrito a la empresa de trabajo temporal y al trabajador temporal los riesgos del trabajo que desempeñará y las medidas de prevención necesarias. La beneficiaria será responsable por los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que su culpa o su inobservancia de la normativa que regula la materia de medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores, pueda ocasionar al trabajador temporal. Las empresas de trabajo temporal cotizarán al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo relativo a sus trabajadores temporales, en función al riesgo del proceso productivo de la empresa beneficiaria establecido de conformidad con esta Ley. Las empresas beneficiarias no podrán asignar tareas al trabajador temporal que no tengan relación directa con el puesto objeto del contrato de provisión.

Tanto el empleador o empleadora como el o la contratante serán solidariamente responsables de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás normas laborales y de seguridad social.

en la atribución precisa de la responsabilidad en cuanto a la garantía de condiciones óptimas de higiene y seguridad dentro del ámbito doméstico en el cual el teletrabajador desarrolla sus funciones. Así pues, elementos como: i) la adecuada ventilación e iluminación; ii) la observancia de pausas laborales reglamentarias, y iii) la provisión y conservación de los instrumentos necesarios para el desempeño profesional, constituyen factores que deben ser evaluados con rigurosidad de parte del empleador o patrono.

Empero, a pesar de las limitaciones inherentes a la fiscalización de espacios privados, se contempla la posibilidad de que dicha labor de supervisión sea ejercida por las entidades competentes -tales como las Inspectorías del Trabajo y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en el caso de Venezuela-, siempre que se cuente con el consentimiento expreso del trabajador o, en su defecto, con la correspondiente autorización judicial.

Además, se debe mencionar que el teletrabajo puede implicar una exposición significativa a riesgos psicosociales, tales como la sobrecarga laboral, la percepción de disponibilidad constante, el aislamiento social, la fragmentación excesiva de las tareas, la limitada autonomía en la gestión del trabajo, una cultura organizacional deficiente y la presencia de conductas de acoso digital, por lo que es deber jurídico laboral del empleador, tomar los correctivos necesarios para evitar dichas prácticas anómalas y que exista una relación laboral basada en la modalidad del teletrabajo de manera armónica y segura.

Asimismo, se debe considerar que los riesgos ergonómicos asociados a esta modalidad laboral del teletrabajo, pueden derivar en afecciones musculoesqueléticas, alteraciones visuales y fatiga mental. En consecuencia, corresponde al empleador el

deber jurídico laboral de identificar y gestionar dichos riesgos, adoptando medidas preventivas eficaces sin que ello implique costos para el trabajador, por lo que, adicionalmente, el empleador tiene el deber jurídico laboral, de asumir los gastos relacionados con la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos necesarios para el desempeño del teletrabajo, incluyendo conectividad, mobiliario ergonómico y adecuación del espacio físico. Estas condiciones, aunque no estén reguladas por una normativa específica en Venezuela, deben ser consideradas en la formalización de los contratos individuales, a fin de garantizar el respeto a los derechos fundamentales del teletrabajador, como la intimidad, el descanso y un entorno laboral seguro.

A modo de consideración final

En virtud del vacío normativo que caracteriza la regulación del teletrabajo en la legislación venezolana, los articulistas consideran que se torna imperativo que los deberes jurídicos - laborales, así como las obligaciones del empleador sean definidas con precisión en los contratos individuales de trabajo. Esta estrategia no solo contribuye a mitigar la inseguridad jurídica, sino que también permite establecer parámetros claros que favorezcan la protección de los derechos laborales del teletrabajador. Por lo tanto, la formalización contractual de las responsabilidades del patrono o empleador en el teletrabajo, resulta esencial para evitar conflictos legales, preservar la armonía en la relación laboral y fortalecer la competitividad empresarial, al garantizar condiciones dignas y funcionales en el ejercicio de esta modalidad de trabajo.

Referencias

Arévalo, Javier, (2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 7(9), 181-209. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>

Artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Blanco, Elio (2011). El teletrabajo en el derecho laboral venezolano. Trabajo especial de grado. Universidad Central de Venezuela. <http://saber.ucv.ve/bits-tream/10872/3459/1/T026800002806-0-trabajoespecial20blancoe-000.pdf>

Buitrago, Mariana, Ramírez Carolina y Hullet Neyi (2023) El teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia como alternativa a la presencialidad laboral. *Revista Gestión y desarrollo Libre*, 14, Universidad Libre Colombia.

Caldera, Rafael (1979). El derecho del trabajo. El Ateneo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Con la enmienda N° 1 de fecha 15 de febrero de 2009. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.908, febrero, 19, 2009.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Artículo 110 El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para las mismas. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades

- de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.
- Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N°6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.
- Mora García, José Pascual (2025) “la mirada parresiástica sobre las Ia’s y la producción de conocimientos” en Inteligencia Artificial versus inteligencia humana y espiritual: atreverse a desmitificar el nuevo ídolo. Santiago María Borda-Malo Echeverri (Compilador). Coautores: Mauricio Beuchot Puente, O. P.; Iván Fernando Mejía Correa, O. P.; Rodolfo Toro Gamba, O. P.; José Pascual Mora García, UPTC; Andrés Fabián Díaz Sanabria. Tunja: USTA, 2025
- Niño Andrade, David Augusto (2008). Legislación del Trabajo. Mérida: Codepre Vicerrectorado de la Universidad de Los Andes.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1990). Compendio de Condiciones de Trabajo sobre el Teletrabajo. 9, 1. Ginebra.
- Pérez, Francisco, (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Revista IUS, 14(45), 257-275. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es
- Strano, Cirlen, (2024). El teletrabajo en Venezuela segunda parte. <https://efectolegal.com/el-teletrabajo-en-venezuela-segunda-parte/>
- Ushakova, Tatsiana, (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 3(4), http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/85Weine