

Seguridad, ergonomía y condiciones laborales del teletrabajador en Venezuela¹

Erika López-Torrenegra²

Marieugenia Mas y Rubí-Peña³

Resumen

La presente investigación se orientó a reconocer las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente que se presentaron en los teletrabajadores de Venezuela. El estudio identificó como fuentes principales leyes referentes al tema, tanto de Venezuela como de España. Esta investigación fue de tipo documental y analizó los datos mediante una estrategia comparativa. Como resultado, se encontró que aquello que más se asemeja a la figura del teletrabajador en las leyes venezolanas es el trabajador a domicilio. El marco legal venezolano resultó ínfimo para regular las condiciones de los teletrabajadores, lo cual dio la posibilidad de mirar leyes como la española que, efectivamente, mostró el tratamiento adecuado que debe tener un trabajador bajo esta modalidad. Se concluyó que, en Venezuela, aunque por analogía se aproximó al trabajador a domicilio al teletrabajador, sus situaciones laborales son distintas y hace posible reflejar que los inminentes avances a nivel mundial obliguen próximamente a legislar sobre la materia.

Palabras clave: Teletrabajo Venezuela, Trabajador a domicilio, Seguridad y salud laboral, Desconexión digital, Ergonomía

Occupational Safety, Ergonomics, and Working Conditions for Teleworkers in Venezuela.

Abstract

This research was aimed at recognizing the safety, health, and environmental conditions faced by teleworkers in Venezuela. The main sources of information were laws related to this topic, both from Venezuela and Spain. The study followed a documentary approach, and data were analyzed using a comparative strategy. The findings revealed that the legal concept in Venezuelan laws that most closely resembles that of a teleworker is the home-based worker. However, this legal framework is insufficient for regulating teleworking conditions. Therefore, it may be necessary to consider Spanish laws, which effectively outline the appropriate treatment for workers under this modality. In conclusion, while the analogy between home-based workers and teleworkers exists in Venezuela, their labor situations are distinct. The global advancements in teleworking may soon necessitate legislative action on this matter.

Keywords: Teleworking Venezuela, Worker at home, Occupational health and safety, Digital disconnection, Ergonomics

¹ Admitido: 25/10/2024 Aceptado: 11/03/2025

Artículo derivado del Trabajo Especial de Grado, titulado: "El teletrabajador y sus condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo". Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.

² Abogada. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: erikalopeez55@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2845-6474>

³ Abogada. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: marieugeniamasryubi@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9379-3174>

Introducción

La necesidad de legislar sobre el teletrabajo surgió como resultado del transcurso del tiempo y los avances tecnológicos, pues ello trajo consigo la digitalización de muchos empleos. Se observa que aquello que se conoce como la norma laboral clásica, que trata de la prestación de servicios por parte del trabajador dentro del establecimiento principal de la empresa, tiene una excepción: cuando el trabajador no presta sus servicios dentro del establecimiento principal y además emplea medios tecnológicos o telemáticos para desarrollar sus labores.

La Organización Internacional del Trabajo definió el concepto de “Teletrabajo” como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del patrono” (Eurofound y OIT, 2019; citado en OIT, 2020:1). Y, aunque la primera evidencia que se tiene sobre el teletrabajo se remonta a la década de los 70’s, cuando en Estados Unidos tal modalidad se convirtió en una alternativa para evitar la paralización laboral ante la escasez de combustible en el país, la llegada del COVID-19 en enero del año 2020 llevó a su resurgimiento, pues las empresas alrededor del mundo se vieron en la necesidad de adoptar medidas que, de presto, fungieran como respuesta ante la inevitable paralización a nivel económico y laboral que se acercaba.

Para marzo de 2020 se paralizaron, a raíz de la pandemia, aquellas actividades profesionales que no se consideraban esenciales, configurándose el teletrabajo como una ruta de escape a la crisis sanitaria. Frente a ello, uno de los países que decidió normar al respecto fue España, y en junio de 2021 se aprobaría la Ley 10/2021, la cual establece disposiciones dirigidas a aquellos trabajadores que desarrollan sus actividades laborales a distancia de forma regular, así como también una serie de derechos individuales de los cuales deben gozar los teletrabajadores, encontrándose entre ellos, el derecho a la prevención de riesgos laborales el cual determina las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que tienen las empresas y precisa que estas son extensibles a los trabajadores a distancia.

En el caso de Venezuela la situación es diferente. Si bien la adopción del teletrabajo por la sociedad venezolana también se debió a la suspensión de las labores no esenciales, dicha modalidad aún no se reguló en el ordenamiento jurídico venezolano. Resulta importante destacar que, en las leyes venezolanas, el trabajador a domicilio es aquello que más se puede asemejar al teletrabajador; sin embargo, la aproximación por analogía del trabajador a domicilio resulta ínfima, pues al hablar de teletrabajador se está en una situación más compleja dado todo lo que supone desarrollar labores bajo tal modalidad. Esta situación revela que, en el derecho laboral venezolano existe una “zona gris” sobre la ya mencionada figura y tal situación conduce a definirla y, además, establecer medidas que le aseguren condiciones adecuadas para el desarrollo de su actividad laboral. Por ello, el estudio se concentró en la comparación con la legislación española, encontrando que la regulación del teletrabajo en dicho país sirve como marco de referencia para el desarrollo de futuras normativas en Venezuela.

Este estudio se desarrolló bajo una investigación de diseño documental y se hizo uso de una estrategia comparativa a fin de identificar la figura que más se asemeja al teletrabajador, y de esta forma, occasionar el encuentro con las normas españolas, para extraer de esta, principios y premisas legales que permitan considerarse en las condiciones propias y adecuadas de esta modalidad de trabajo en Venezuela. La labor comparativa se realizó hasta un nivel exploratorio, pues la figura del teletrabajador y sus condiciones de seguridad, salud y medio ambiente son conceptos no priorizados en las normas laborales venezolanas. Reconocer en las normas españolas su utilidad para Venezuela, puede resultar un avance significativo para integrar ideas y comprender la magnitud del teletrabajo. En este asunto se está de acuerdo con Nohlen, quien plantea que usar la “[...]analogía, similitud o contraste, a partir de lo conocido remite a nuevos descubrimientos” (Nohlen, 2020: 43). Usar estrategias comparativas para el análisis, en su medida, “ofrece al investigador [...] el desarrollo de un diseño propio de investigación en adecuación a la situación específica” (Nohlen, 2020: 54), realidad a la cual se suscribe este estudio.

1. El trabajador a domicilio vs. el teletrabajador

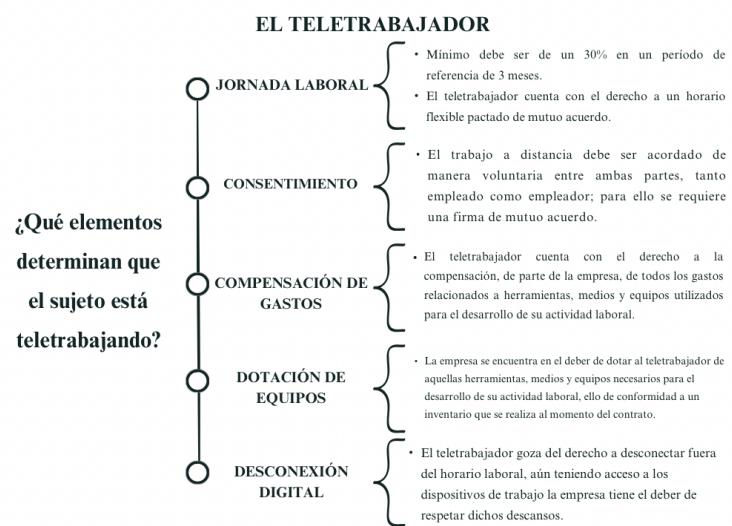
La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (en lo adelante, CRBV) estableció el “derecho al trabajo” y el “deber de trabajar”, garantizando que el Estado venezolano adoptará las medidas necesarias para que toda persona pueda ejercer una ocupación productiva y que se adapte a sus condiciones. De igual forma consagró

el “derecho a condiciones dignas” que le permitan al trabajador desenvolver plenamente sus facultades físicas y mentales. Para asegurar ello y otorgarle base a lo establecido en la Carta Magna, la República Bolivariana de Venezuela se apoyó en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante, LOTT), la cual buscó proteger el proceso social del trabajo. La llegada del COVID-19, en enero de 2020, generó cambios desde todo punto de vista. En el área laboral el impacto fue notable, pues, aquello que era la norma (que el trabajador se dirigiera al establecimiento principal de la empresa para desarrollar sus actividades), experimentó una excepción: que el trabajador desarrolle sus labores fuera del establecimiento principal de la empresa y que además lo haga empleando medios tecnológicos y telemáticos, configurando de esa manera el “Teletrabajo”.

Con relación a lo anterior, en España la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en lo adelante, Ley 10/2021), dispuso que, “se entenderá por: «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (Ley 10/2021, 2021: Art. 2). Por otro lado, la LOTT en Venezuela consagró que, se entiende por trabajador a domicilio, “toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, bajo la dependencia de uno o varios patronos, sin supervisión directa y utiliza para ello materiales propios, suministrados por el patrono” (LOTT, 2012: Art. 209).

De lo antedicho se dedujo que, en primer lugar, en España, el teletrabajo se entiende como una modalidad del trabajo a distancia, en la cual predominan el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (en lo adelante, TICs), y se caracteriza por el hecho de que el trabajador no debe encontrarse en las instalaciones de la empresa para poder desarrollar sus actividades laborales. Y es que, la implementación del teletrabajo originó una excepcionalidad en la concepción clásica de las relaciones laborales, ya que, las personas estaban acostumbradas a asistir a sus establecimientos de trabajo para realizar aquellas labores para las que fueron contratados (Guilarte, 2021a). Por ello, resultó extraño, tanto para el patrono como para el trabajador, considerar la posibilidad de llevar a cabo el teletrabajo dado que implica muchas particularidades que normalmente no son tomadas en cuenta con respecto al trabajador tradicional. No se tratan de elementos de la relación laboral, como en el caso del teletrabajador lo son: la compensación de gastos, el derecho a la desconexión digital, la dotación de equipos; los cuales constituyen factores significativos que deben atenderse para el momento de la contratación. En la siguiente figura se reflejan cinco elementos que, desde un juicio propio, permiten determinar que el sujeto está teletrabajando.

Figura 1. Elementos que determinan que el sujeto está teletrabajando.



Elaborado a partir de: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. 10 de julio de 2021.

De los elementos mencionados previamente, el que posee mayor relevancia y, en definitiva, de estar presente en el contrato laboral sugiere la presunción de que el sujeto se encuentra teletrabajando es el derecho a la desconexión digital, ya que se trata de una condición para este tipo de modalidad laboral. Ello se dio en vista de que la desconexión digital en el contexto laboral es un derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo, y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho (Azócar, 2018).

De igual manera se reconoció que, en Venezuela se tiene, como una figura semejante al teletrabajo, el trabajo a domicilio, en el cual la persona que lleva a cabo dichas labores lo hace desde su hogar, donde desempeña un trabajo remunerado que desarrolla sin supervisión directa de un patrono y empleando instrumentos que este último le suministró, los cuales, por lo general, no son de índole tecnológica o telemática. Entonces, además de los presupuestos sustantivos del trabajo dependiente, el trabajo a domicilio, según la ley venezolana, debe reunir entre sus requisitos fundamentales que la prestación de labores se realice en el lugar de habitación del trabajador y exista una falta de vigilancia directa e inmediata del patrono (Blanco, 2011). Por tal razón, al tomar en cuenta lo anterior, resultaría deficiente otorgarle la misma connotación jurídica del trabajador a domicilio al teletrabajador, no solo por el hecho de que el teletrabajo implica desarrollar labores fuera del establecimiento principal de la empresa y en un lugar que puede ser distinto al domicilio del trabajador, sino también porque quienes lo llevan a cabo se prevalecen de medios tecnológicos o telemáticos para desarrollar sus actividades.

En Venezuela, aunque se contó con la LOTT, la cual, como ya se mencionó con anterioridad, tiene por objeto principal proteger el trabajo como hecho social, garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras e impulsar aquellas modalidades especiales de trabajo estableciendo leyes especiales para regularlas, la misma se ha alejado de los cambios a nivel mundial que ha brindado la tecnología a muchas áreas, entre esas, la digitalización de empleos. Ello conllevó al desconocimiento de cómo acordar una relación laboral cuando la naturaleza de la misma sea la de teletrabajar. Frente a lo anterior se hace necesario la determinación, en las leyes venezolanas, de la figura del teletrabajador, pues ello permitiría tanto su reconocimiento como su regulación en lo referente a modalidad de trabajo, jornada laboral, capacitación, compensación de gastos, seguridad y salud laboral, desconexión digital, salario, ciberseguridad, entre otros (Guilarte, 2021a).

En contraposición con lo anterior se encontró Urdaneta, quién sostuvo que el modelo laboral a distancia no es una opción viable para todas las empresas ni para todos los puestos de trabajo, y que, incluso, desempeñarse como teletrabajador no es una opción que satisfaga a muchas personas (Urdaneta, 2020).

En favor de establecer una normativa especial para los teletrabajadores se encontró Alvarado, quién consideró que el teletrabajo resultó un fenómeno mucho más complejo que el trabajador a domicilio, razón por la cual es insuficiente para suplir la falta de normativa con respecto al teletrabajador (Alvarado, 2020). También, en interés de regular se encontró Guilarte, quien dispuso que el teletrabajador tiene los mismos derechos que un trabajador que labora en forma presencial, pero además tiene derecho a una serie de condiciones que le van a permitir realizar su labor (Guilarte, 2021b).

En síntesis, de lo indicado con anterioridad se pudo inferir que, si bien en Venezuela la LOTT contempla al trabajador a domicilio y, por aproximación, este puede considerarse como un semejante al teletrabajador, por las razones ya expuestas, no se puede permitir la confusión de ambas figuras, ello en virtud de que la naturaleza de la relación laboral no es la misma, y por ende, en ambas surgen necesidades distintas. Se entiende que, en el caso del teletrabajador, las particularidades de su modalidad lo conducen a requerir de normativas exclusivas y detalladas que regulen su tipología laboral.

2. Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo

Fue obligación del Estado venezolano, por mandato constitucional y legal, actuar en favor de proteger los derechos de los trabajadores, ello se dio al tomar en cuenta todo lo que forma parte de una relación laboral para así no prescindir de ningún elemento intrínseco de la misma. Para el año 1986 fue sancionada en Venezuela la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en lo adelante, LOPCYMAT), la cual fungió

como el instrumento garante de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, y promovió la protección y la seguridad de los trabajadores frente a riesgos laborales. Aunque dicha Ley sufrió una reforma en el año 2005 para adaptarla al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, su ámbito de aplicación no englobó a los teletrabajadores, seguramente porque para el momento fue difícil prever los cambios que la tecnología brindaría en el área laboral. Sin embargo, aun en la actualidad los legisladores venezolanos no se han pronunciado al respecto sobre alguna reforma, lo que trajo como incidencia una “zona gris” en la materia que, por el momento, vulnera los derechos de aquellos trabajadores que desempeñan sus labores a distancia.

Con respeto a lo establecido anteriormente, en España, la Ley 10/2021 dispone del “Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales”, el cual señala que “Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Ley 10/2021, 2021: Sec. 4, Art. 15, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, la CRBV establece que “Todo patrono/a garantizará a sus trabajadores/as condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones” (CRBV, 1999: Art. 87).

De lo antedicho se entiende, primeramente, que la ley española en materia de trabajo a distancia reviste de tal importancia al teletrabajador que, al momento de normar sobre sus condiciones de seguridad y salud, lo remite a la normativa por la cual se rige el resto de la comunidad laboral. Ello encuentra su razón en que, por más que en la cotidianidad el teletrabajador preste su servicio fuera del centro de trabajo dificultando de esa manera la obligación genérica de protección del empresario, nada exenta al patrono de atender al Principio de Igualdad establecido en la Constitución Española; por ende, a los teletrabajadores se les reconoce el mismo derecho a la protección de su seguridad y salud laboral que se le reconoce a un trabajador común (Muros, 2021). Por tal razón, resulta totalmente asertiva y funciona como modelo la Ley 10/2021 de España sobre el teletrabajo, pues la misma dota de tal relevancia a la figura del teletrabajador que no solo dispone de ciertos apartados que legislan, de manera exclusiva, a este tipo de labor, sino que también, en favor de demostrar la igualdad del mismo frente a las demás figuras laborales, precisa que esas obligaciones de seguridad y salud que tienen las empresas son de igual manera extensibles a aquellos que trabajan a distancia.

También se deduce que, en Venezuela la Carta Magna adjudica al patrono esa responsabilidad de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad y salud dignas para el desempeño de sus labores, pero, además, le atribuye al Estado el deber de adoptar medidas y crear instituciones que permitan, a cabalidad, el cumplimiento de tales condiciones. Entonces, si el factor humano tiene un impacto importante en el proceso del trabajo, la garantía de unas condiciones de seguridad y salud en favor de la protección del individuo es un elemento preponderante y debe tener una protección especial al atender a ello (Hurtado, 2005). Por tal razón resulta preocupante, tanto para el patrono como para el trabajador que acuerde teletrabajar, que las leyes venezolanas no contemplen apartados, exclusivos o aplicados por extensión, que atiendan a la especialidad de su forma laboral, pues ello expone a las partes de la relación a una desprotección jurídica y desconocimiento de sus deberes y derechos.

En Venezuela, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en lo adelante, Reglamento Parcial de la LOPCYMAT), en su artículo 2 dispuso que su ámbito de aplicación se extiende a aquellos trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un patrono, cualesquiera que sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, sean públicos o privados” (Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, 2007: Art. 2). De igual manera, la LOPCYMAT en su artículo 4, incluye a los trabajadores a domicilio. De lo anterior se deduce que las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo vigentes en Venezuela son aplicables a los teletrabajadores; sin embargo, es necesario dictar normas específicas para esta categoría de trabajadores. Además, la probabilidad de un entorno de trabajo mal diseñado y de calidad ergonómica insuficiente puede ser mayor en los hogares de los teletrabajadores que en los típicos entornos de oficina, y quien debe evaluar los riesgos del lugar de trabajo es la empresa (Huuhhtanen, 2003).

Raso no concordó, pues consideró que la norma no establece ninguna vinculación entre el riesgo (entiéndase accidente laboral o enfermedad profesional) y el lugar de trabajo, sino que el nexo es entre el riesgo y la realización del trabajo. Por ello, considera que es este último el disparador de las disposiciones legales y no el lugar donde se desarrollen las actividades laborales (Raso, 2020).

Sin embargo, para Mella, es el patrono quién tiene la obligación de eliminar, o en su defecto, minimizar, los riesgos laborales, los cuales pueden ser tanto físicos como psicosociales. Además, en lo que respecta al teletrabajo, tendrá que prestar especial atención a cuatro principales focos de riesgo: el entorno o espacio físico donde se desarrolla la prestación, los instrumentos o equipos tecnológicos de trabajo, el sistema de comunicación empresa-teletrabajador y las circunstancias personales del sujeto (Mella, 2015).

En resumen, se puede considerar que el “Principio de Igualdad”, como actor predominante en los Estados Sociales de Derecho, debería significar un impulso suficiente para insertar en el contexto jurídico laboral venezolano la figura del teletrabajador, y de igual manera, tal como lo hizo España, se deben comenzar a aplicar las normas de seguridad y salud en el trabajo existentes en la medida en que ello sea posible.

2.1. Accidentes laborales y enfermedades profesionales.

De acuerdo a cifras de la OIT, durante cada año los accidentes laborales y las enfermedades profesionales cobran la vida de, al menos, 2 millones de personas a nivel mundial, aunado a ello, los accidentes laborales constituyen la segunda causa de muerte en el mundo, y anualmente, ocurren, cuando menos, 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo. Tales cifras son alarmantes, y frente al hecho de que ninguna modalidad laboral se escapa de los infortunios a los que el trabajador se expone durante el desarrollo de sus actividades resulta imprescindible conocer las contingencias a las que están expuestos los teletrabajadores. Entre los riesgos laborales que se presentan al teletrabajar se pueden encontrar: los riesgos ergonómicos, los psicosociales, los tecnológicos, entre otros. Siendo de especial estudio los riesgos ergonómicos y los psicosociales.

Respecto a lo establecido previamente, el Real Decreto Legislativo 8/2015, en España, establece el concepto de “Accidente de Trabajo” el cual “se entiende como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015: Art. 156, Num 1); también define “Enfermedad Profesional” la cual se trata de “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena (...)” (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015: Art. 157). De igual manera, la Organización Mundial de la Salud (en lo adelante, OMS) ha determinado que “los trastornos musculoesqueléticos son de origen laboral cuando se producen por una serie de factores, entre los cuales el entorno laboral y la realización del trabajo contribuyen significativamente, aunque no siempre en la misma medida, a desencadenar la enfermedad” (Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Madrid, 2018: 13) Y finalmente, los riesgos psicosociales han sido definidos por el comité mixto de la OIT-OMS estableciendo que son aquellas interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2016).

En relación con lo anterior se deduce que, la ley española entiende los accidentes laborales y las enfermedades profesionales como riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, y se materializan cuando la evaluación u organización preventiva por parte del patrono es deficiente o inexistente. Mas, en el caso del teletrabajo se presenta una peculiaridad con respecto a ese deber de cooperación que ostenta todo trabajador en materia preventiva (establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España) pues el mismo se resalta, dado que, el trabajador al prestar sus servicios fuera de su centro de trabajo, en un lugar de libre elección o en su propio domicilio, dificulta la obligación genérica que tiene el patrono al no estar a su inmediata supervisión (Muros, 2021). De tal manera que, cuando se trata de teletrabajo, los patronos deben prestar suma atención a aquellas particularidades que se desprenden de esta modalidad.

En segundo lugar puede establecerse que, los trastornos musculoesqueléticos (en lo adelante, TME) de procedencia laboral son resultado de la exposición constante y prolongada del trabajador a factores disergonómicos, como lo son: las posturas forzadas, las posturas estáticas, la falta de iluminación, entre otros; dichos factores

pueden resultar en riesgos físicos para el trabajador. Y se hace necesario establecer que, con relación a riesgos físicos como pueden ser: golpes, caídas, quemaduras, cortes, estos pueden derivar de factores ergonómicos a causa de un inadecuado espacio físico o entorno de trabajo y por la ineficiente composición de los instrumentos de trabajo, pudiendo dar lugar a los TME, fatiga visual, dolores de cabeza, malestares físicos (Muros, 2021). Por tal motivo, los legisladores españoles al momento de promulgar la Ley 10/2021 tomaron muy en cuenta el factor ergonómico y con base a ello, establecieron entre el articulado de la misma una disposición que estuviera dirigida a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Finalmente, en tercer lugar, se puede inferir que, el riesgo por factores psicosociales se convierte en un estrés generado al trabajador por el entorno laboral en el cual se desenvuelve, el cual afecta su salud mental y física. En el teletrabajo los riesgos por factores psicosociales merecen una atención superlativa, ya que los mismos surgen de estresores desencadenantes como lo son, las condiciones en las cuales se realiza el trabajo, la organización del mismo, la jornada laboral, la sobrecarga de tareas, la presión para cumplir con plazos, entre otros. No obstante, es imprescindible centrarse en aquellos riesgos por factores psicosociales que se desprenden particularmente de la modalidad del trabajo a distancia, como lo son: la sensación de aislamiento, el tecnoestrés, el agotamiento, los problemas cardiovasculares y la imposibilidad de conciliar correctamente la vida familiar y la profesional (Muros, 2021). De ahí que, dimensionando la importancia del factor psicosocial en los teletrabajadores, la Ley 10/2021 establece un articulado en el cual se reconoce un derecho que, sin duda alguna, crea un precedente para que el teletrabajador cuente con una protección jurídica vasta en todos los sentidos, como lo es, el derecho a la desconexión digital.

De tal forma se concluye que, España fue uno de los países que gestionó de manera efectiva y responsable la crisis generada por la pandemia en el ámbito laboral, y como prueba está la Ley 10/2021 la cual brindó respuestas a las numerosas interrogantes que se desprendían alrededor de la modalidad del trabajo a distancia, pues porque si bien, para antes de 2021 el Estado español apenas contaba con un artículo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores que contemplaba legislación en materia de teletrabajo, la misma resultaba ínfima, tomando en cuenta que, para el momento, el ejercicio de dicha modalidad era escaso (Kluwer, 2023). De modo que, la Ley 10/2021 llegó, por una parte, para brindarle a los teletrabajadores mayor protección jurídica garantizando sus derechos y en cierto modo asegurando ese principio de igualdad, según el cual “todos los españoles son iguales ante la ley, (...) sin que pueda prevalecer cualquier circunstancia personal o social” (Constitución Española, 1978: Art. 14); y también para fungir como modelo para demás países sobre cómo normar en lo referente al teletrabajo, ello tomando en cuenta la manera tan vasta en la que la norma española lo regula.

Aunque, ciertamente se reconoce el valioso aporte jurídico de España, González, observa que, el teletrabajo se enfrenta a un gran desafío, pues, el ambiente online es mucho más complejo y plantea retos a la seguridad y salud laboral ello debido a que una gran proporción de los teletrabajadores no cuenta con un espacio dedicado exclusivamente a su labor y que, de hecho, aunque lo tengan, el mismo no ha sido diseñado desde su origen cumpliendo con los principios ergonómicos, así como tampoco están equipados con sistemas de seguridad, por ejemplo, vías de evacuación o redes de protección contra incendio, entre otros (González, 2022).

En favor de que, los riesgos laborales en el teletrabajo poseen tal nivel de relevancia que sería negligente no tomarlos en cuenta para el momento de dictar normativas relativas a la materia se encuentra Escobar, quien consideró que el reconocimiento del derecho a la seguridad y salud resulta imprescindible para garantizar condiciones de trabajo que minimicen en la medida de lo posible la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que afectan al trabajador, y busca generar un medio ambiente de trabajo seguro, saludable y digno. También sostuvo que, en el ámbito del teletrabajo el cumplimiento de las condiciones seguras y saludables se dificulta notablemente pues el hecho de trasladar el lugar de trabajo fuera del establecimiento del patrono genera nuevos riesgos, enfermedades, accidentes laborales, y a su vez aumentan las posibilidades de que sean vulnerados otros derechos fundamentales. Por esta razón se insiste en que los distintos ordenamientos jurídicos laborales deben establecer la obligación del patrono de garantizar las condiciones de seguridad y salud al teletrabajador en los mismos términos y condiciones que lo hace para los trabajadores que laboran desde la entidad (Escobar, 2022).

En definitiva, se hace evidente que, los riesgos por factores psicosociales y por factores disergonómicos pueden resultar en accidentes laborales y enfermedades profesionales cuando no se les brinda la atención necesaria a las condiciones en las cuales desempeñe sus labores el teletrabajador. Por lo anterior es que, resulta esencial al momento de legislar, ordenar y guiar a las empresas sobre cómo minimizar, y a largo plazo eliminar, los riesgos a los cuales pueden estar expuestos los teletrabajadores, tomando siempre en cuenta las particularidades que detenta la figura, tal como lo hizo el Estado español.

2.2. Medio Ambiente Laboral.

El clima laboral es definido por la autora Rubio como ese entorno humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano, el cual influye en la satisfacción y, por lo tanto, la productividad del trabajador. Está relacionado con el “saber hacer” de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, su manera de desempeñarse y relacionarse, con su interacción con la empresa, su relación con las máquinas que utilizan y la actividad que cada uno desarrolla (Rubio, 2006). Ahora bien, en el caso del teletrabajo, el ambiente laboral se convirtió en todo un desafío, ya que, si bien por la naturaleza de la relación laboral el teletrabajador no acude al establecimiento principal de la empresa y, por lo mismo, no se relaciona con compañeros ni directivos, esto no exime a las empresas de asegurar condiciones que garanticen un clima laboral óptimo y permitan al trabajador un buen desenvolvimiento de sus facultades.

Con relación a lo anterior, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, establece qué se entiende por “Medio Ambiente de Trabajo” y señala que se considerarán como tal “los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten sus servicios a empresas, centros de trabajo, establecimientos, cualquiera sea el sector de la actividad económica”. Y también, “las situaciones de orden sociocultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación trabajador-trabajo (...)” (RPLOPCYMAT, 2007: Art. 10). Por otra parte, la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones (en lo adelante, Ley 11/2022) dispone que, entre los objetos y principios de dicha ley se encuentra “impulsar la innovación en el despliegue de redes y la prestación de servicios de comunicaciones, con especial consideración al despliegue de redes y servicios a la ciudadanía vinculados a la mejora del teletrabajo (...)” (Ley 11/2022, 2022: Art. 3, lit. d).

De lo señalado previamente se entiende que, en Venezuela, se considera como medio ambiente de trabajo todo lugar donde una persona desarrolle sus labores, independientemente del espacio del que se trate. Entonces se podría suponer que el Estado venezolano debería garantizar la infraestructura tecnológica, logística y jurídica que facilite el desarrollo de las actividades productivas (Méndez, 2020). De tal forma que, si en el teletrabajo no son proporcionadas las herramientas necesarias para que el entorno sea el adecuado y cumpla con todos los requisitos de infraestructura, propios de la naturaleza de la relación laboral, se dificulta entonces que el sujeto pueda hacer ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales y, por tanto, realizar un trabajo óptimo.

De igual forma se deduce que, en España, una de las formas a través de la cual el Estado respalda el teletrabajo es a través de la prestación de un servicio de telecomunicaciones suficiente, que impulse la práctica del mismo y no signifique un obstáculo para las personas que desarrollan sus actividades a distancia. Ello se dio dado que el teletrabajo va más allá del trabajo a distancia y el intercambio de bienes; el mismo implica un intercambio de datos, así como también el uso de sistemas informáticos y de las telecomunicaciones. Esta apreciación sienta las bases para que los legisladores reformen el antiguo concepto de contrato a domicilio para dar paso al trabajo a distancia, y, por ende, al teletrabajo (Cano, 2020). Se entiende entonces que lo previamente establecido permitió decir que los legisladores españoles analizaron la importancia de las telecomunicaciones para la comunidad laboral en España y, al momento de legislar sobre tales, tomaron en consideración el factor relevante que cumplen en la operatividad del teletrabajo; por tanto, se contempla en la Ley 11/2022 un articulado que busca promover dicha modalidad con la ayuda de servicios impulsados por el Estado.

En disconformidad con lo dispuesto previamente se encuentra Castells, quien estableció que, la responsabilidad de impulsar las telecomunicaciones no es una tarea exclusiva del Estado, y que si bien este puede contribuir a través de la creación de políticas públicas que propicien un buen sistema de telecomunicaciones, las

empresas deben de igual forma, impulsar y promover el teletrabajo a través de la implementación de tecnologías adecuadas (Castells, 1996).

A favor de lo establecido se encuentran Rolón y Sánchez, quienes señalaron que esta modalidad de trabajo procede de la confluencia de muchos factores, sobre todo el de la conectividad, que va ligada a una red de comunicaciones y telecomunicaciones, motivo por el cual se hace necesario, en definitiva, la participación activa del Estado a través de la inversión en infraestructura general, por lo que es conveniente analizar el buen uso del internet y las herramientas de comunicación (Rolón y Sánchez, 2018).

Finalmente, se puede considerar que lo señalado en el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT como “Medio Ambiente de Trabajo” no se trata solo del lugar donde el trabajador presta sus servicios a la empresa, sino que también hace referencia a la infraestructura física que rodea la relación del trabajo con el trabajador. De tal manera que, si se fundamenta en que, en el caso del teletrabajo, las telecomunicaciones fungen como infraestructura física, se hace necesario entonces que, para el desarrollo óptimo del mismo, el sistema de telecomunicaciones a nivel nacional garantice y propicie un entorno adecuado para que el teletrabajador se pueda desempeñar sin ningún tipo de impedimento. Por lo mismo, es fundamental para los Estados brindarle a las empresas y a los trabajadores un sistema de telecomunicaciones que fomente e impulse dicha modalidad.

3. Elementos fundamentales a considerar para regular el teletrabajo en Venezuela.

En España, desde el año 2002, se comenzaron a realizar esfuerzos muy valiosos relacionados con el teletrabajo. Los legisladores españoles crearon acuerdos, normativas y leyes que buscaban los mismos objetivos; primeramente, brindarle a la modalidad del teletrabajo el reconocimiento necesario; y en segundo lugar, entendiendo y atendiendo a su especialidad regularlo de tal manera que se tomara en cuenta su flexibilidad y dinamismo. No obstante, para antes de 2020 el Estado español sólo contaba con un artículo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores que normaba sobre el teletrabajo de manera exigua; de tal manera que, la pandemia por COVID-19 crearía la necesidad de hacerle frente, mediante medidas urgentes, al impacto económico y social que se estaba generando como resultado de la enfermedad. En consecuencia, para el 2021, se promulga la Ley 10/2021, la cual llega para esclarecer la “zona gris” que existía alrededor de la figura del teletrabajador, proporcionando una regulación suficiente, transversal e integrada que regulariza la modalidad del trabajo a distancia.

Referente a lo anterior, la Ley 10/2021, en su exposición de motivos establece primeramente,

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa, se vió superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías” (Ley 10/2021, exposición de motivos)

Por otro lado también señala,

en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, las personas que desarrollan trabajo a distancia se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación a quienes trabajen en los locales de la empresa, sin dejar de tener en cuenta las peculiaridades de la modalidad. Y así, elementos como la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, son condiciones esenciales que deben figurar de manera expresa” (Ley 10/2021, exposición de motivos)

En tercer lugar, dispone que, “la extensión y normalización del trabajo a distancia sin un marco legal suficiente que permita establecer las certezas y garantías necesarias puede distorsionar el marco de las relaciones laborales” (Ley 10/2021, 2021: Exposición de Motivos).

De lo antedicho se deduce que, en primer lugar, España consideró al teletrabajo como una concepción clásica del trabajo a domicilio, con la diferencia de que esta modalidad posee ciertas particularidades que la conducen a esa necesidad de ser regulada específicamente, y es que para el desarrollo del mismo son esenciales las TICs. Ello se tuvo en cuenta ya que el teletrabajo no se trata tan solo de trabajo a distancia, sino que tal modalidad

ha de llevarse a cabo utilizando las nuevas TICs (García, 2022); las cuales deben tener la intensidad suficiente para actuar como elemento de enlace entre patrono-trabajador, y también para permitir al trabajador desarrollar sus tareas correspondientes fuera del espacio físico de la empresa (Llamosas, 2015). Razón por la cual, entre el articulado de la Ley 10/2021 se puede encontrar el derecho a la formación, el cual le asegura al trabajador a distancia que la empresa deberá garantizarle la formación necesaria para el desarrollo adecuado de su actividad.

Se acepta que el Estado español trata en igualdad de condiciones tanto al trabajador que acude al establecimiento principal de la empresa como al que teletrabaja. Y es que el principio de igualdad constituye la base de todo régimen democrático (Colliard, 1975). Además, las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación sobre las personas que prestan servicios a distancia, asegurando no solo la igualdad de trato, sino también garantizando que los teletrabajadores y sus características laborales serán tomadas en cuenta en el diagnóstico, aplicación e implementación de planes de igualdad (Martín, 2020). Lo establecido con anterioridad fue incorporado a la Ley 10/2021, pues la misma dispuso, en su artículo 4, que las personas que trabajan a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen sus servicios en el centro de trabajo de la empresa y previene a los empleadores que quienes desarrollos dicha modalidad no podrán sufrir perjuicios sobre ninguna de sus condiciones laborales.

Se pudo inferir que los legisladores españoles eran conocedores de lo imprescindible que era normar de manera detallada dicha modalidad con la finalidad de promover un instrumento legal que le permitiera a ambas partes de la relación laboral conocer sus derechos y deberes al momento de desarrollar el hecho social del trabajo. Además, la legislación actual al respecto indicó, en primer lugar, una clara tendencia hacia la expansión de la práctica del teletrabajo, al verse como una manera de favorecer tanto a las empresas como a los trabajadores; y en segundo lugar, que gracias a la implementación de la Ley 10/2021 se verán reducidas todas aquellas desventajas sufridas por los teletrabajadores (García, 2022). En consecuencia, dicha Ley no solo llegó para favorecer la práctica del teletrabajo como una modalidad persistente, sino también para que todas aquellas amenazas que recubrían a la figura encuentren un trato entre sus líneas.

Indudablemente, los esfuerzos de España para normar el teletrabajo se consumaron de forma gradual y la llegada de la pandemia actuó como detonante para materializar la Ley 10/2021, la cual regula detalladamente la figura del teletrabajador en el Estado español. Venezuela, aunque no cuenta específicamente con una normativa especial que regule el teletrabajo, de alguna forma, lo contemplado en sus leyes se asemeja a la legislación laboral española. Principalmente, España determinaba el teletrabajo como una concepción laboral clásica del trabajo a domicilio, lo cual es parecido al caso venezolano, puesto que la LOTTT dispone de tal figura y, como se explicó, es el trabajador a domicilio lo que más se aproxima al teletrabajador. En segundo lugar, al igual que el Estado español, Venezuela se rige por el principio de igualdad, que lo caracteriza como Estado Social de Derecho, el cual también prima en las relaciones laborales. Finalmente, la LOTTT dispone de derechos como “la formación tecnológica” y “la formación y puesto de trabajo digno” que se equiparan a “el derecho a la formación” que contempla la Ley 10/2021.

Barraza, Chacín, Nava y Ocando, se oponen a lo establecido, puesto que consideraron que, aunque el teletrabajo no se encuentra regulado dentro del marco legal venezolano, existen normas que se pueden encargar, de manera supletoria, de regular todo lo referente al teletrabajo y sus condiciones. También señalaron que, en el derecho del trabajo prevalece cualquier modalidad y aún cuando no exista una ley específica que regule el teletrabajo, los teletrabajadores deben tener los mismos beneficios y ventajas que aquellos que desempeñan sus labores de forma tradicional (Barraza et al., 2017).

En favor de legislar de manera detallada esta modalidad, se encontró Méndez, quien determinó que es urgente que el Poder Público Nacional considere la creación de una legislación especial que regule de manera específica la relación laboral y social entre el teletrabajador y el empleador (Méndez, 2020). De igual manera, Guilarte señala que existe una necesidad de legislar sobre el teletrabajo de manera detallada y entre los aspectos que se deben tomar en cuenta incluye: la jornada laboral; la propiedad de las herramientas para teletrabajar; los gastos que serán reconocidos al teletrabajador para realizar su labor; las medidas de seguridad y salud laboral; el salario, entre otros (Guilarte, 2021b).

En resumen, se hace necesario determinar que España, si bien se vio impulsada por la pandemia para normar detalladamente sobre el teletrabajo, no era ajena a la modalidad, y como resultado de todos los esfuerzos realizados a lo largo de los años se consumaría, en el 2021, la Ley 10/2021. En el caso de Venezuela, aunque la crisis sanitaria fue suficiente impulso para que una parte de la población se trasladara al teletrabajo, no lo fue para que los legisladores venezolanos materializaran una normativa que se ocupe, de manera minuciosa y exclusiva, de normativizar este tipo de relación laboral. Sin embargo, se puede decir que se cuenta con leyes que siguen los pasos que guiaron a España, en su momento, a contar con una normativa detallada, razón por la cual, el modelo de la ley del trabajo a distancia en España puede considerarse como uno a seguir para el momento en el cual el Poder Público Nacional decida promulgar sobre esta tipología de trabajo.

Conclusión

De acuerdo a lo establecido con anterioridad, la CRBV erige el trabajo como un hecho social y el Estado se atribuye la responsabilidad de garantizar la protección del mismo, ello mediante leyes que ordenan lo necesario para mejorar las condiciones generales de los trabajadores. La adopción de dicho compromiso por parte del Estado venezolano obliga a los legisladores a progresar, de manera conjunta, con los avances que se presentan en el mundo del Derecho y brindar respuestas diligentes a los vacíos que, jurídicamente, se puedan presentar. Frente a los inminentes cambios que se han producido en el mundo como resultado de la digitalización de las comunidades, el derecho laboral no es la excepción, y de la asociación de este último con las TICs resultó el “Teletrabajo”.

Aunque dicha modalidad no se trata de una tipología novedosa, recuperó notoriedad como resultado de distintas situaciones que han acrecentado su práctica, como lo fue la pandemia por COVID-19. España fue uno de los países alrededor del mundo que experimentó, gracias a la llegada de la crisis sanitaria, la migración del trabajo tradicional al teletrabajo; de tal forma que, los legisladores españoles se dedicaron a normar detalladamente sobre esta tipología laboral y de ello resultó la promulgación de la Ley 10/2021, que funge como el instrumento jurídico actual con el que cuentan ambas partes de la relación laboral para conocer sus derechos y deberes en el ámbito del teletrabajo en el Estado español.

En Venezuela, la situación es diferente, puesto que, aun frente a la migración del trabajo tradicional al teletrabajo, el Poder Público Nacional no ha concentrado sus esfuerzos en crear una legislación que, de manera detallada y exclusiva, consagre normas dirigidas a aquellos que desarrollan sus labores bajo la modalidad del teletrabajo. De lo anterior resultó que, en la actualidad los teletrabajadores en Venezuela son sujetos de una desprotección jurídica, y ante la simple aproximación, por analogía de la figura, al trabajador a domicilio, se ha determinado que dicha área se encuentra en una “zona gris” del Derecho del Trabajo. De tal manera que, no solo se hace necesario que las leyes venezolanas contemplen y definan, entre sus líneas, la figura del teletrabajador, sino que también regulen lo referente a sus condiciones de trabajo, particularmente, sobre las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente.

Según lo estudiado se determinó que el Estado español, siguió el objetivo de crear una regulación que fuera suficiente, transversal y que se integrara en una norma sustantiva, creó la Ley 10/2021, en la cual priman derechos exclusivos del teletrabajo, que atienden a la naturaleza de la modalidad, pero también se observa cómo no se difumina el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales. En el caso del Estado venezolano, como se explicó con anterioridad, al teletrabajador le son aplicables, por aproximación, las disposiciones que establecen la LOTT y la LOPCYMAT referentes al trabajador a domicilio; sin embargo, ello resulta ínfimo, razón por la cual, en la práctica, tal como lo establece el Abogado y profesor del Derecho del Trabajo, Reinaldo Guilarte, en su artículo “La regulación del teletrabajo en Venezuela”, cuando la empresa quiere acordar con el trabajador un contrato de teletrabajo las partes recurren a la autorregulación y emplean el Derecho Comparado, tomando en cuenta elementos como: la modalidad (parcial o absoluto); la jornada de trabajo; los mecanismos de supervisión; la formación; la compensación de gastos; las condiciones de seguridad y salud laboral; el derecho a la desconexión digital; la conciliación familiar; el derecho a la ciberseguridad; la jurisdicción y el salario (Guilarte, 2021a).

Frente a la multiplicidad de elementos que comprenden las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el ámbito laboral, se debe ampliar su estudio hacia aquellos aspectos que tienen que ver con: la rehabilitación y reinserción laboral de los teletrabajadores, el ejercicio de sus derechos colectivos, los derechos relacionados a la intimidad y protección de datos, y las sanciones que deben recaer sobre las empresas en casos de infracciones o daños en materia de seguridad y salud.

Referencias Bibliográficas

ALVARADO, Diony. 2020. Retos del Derecho del Trabajo en Venezuela ante las nuevas categorías laborales surgidas de las Tecnologías de Información y la Comunicación. En **Revista FACES**. 2 (2), 97-98. Carabobo, Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (LOPCYMAT). 2005. Gaceta Oficial N° 38.236 Extraordinario del 26 de julio. Caracas, Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1999. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. (CRBV). Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela núm. 36.860 del 30 de diciembre de 1999, reimpressa en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453 Extraordinario, del 24 de marzo de 2000. Caracas, Venezuela.

AZÓCAR, Rodrigo. 2018. **El derecho a desconectarse del trabajo y el derecho a la desconexión digital, tecnológica o electrónica**. En: [duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf \(cielolaboral.com\)](https://duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf) [Consultado el 21 de noviembre de 2023].

BARRAZA, Adriana; CHACIN, Raima; NAVA, Vanessa; OCANDO, Nelsireth. 2018. **Análisis Comparativo de la regulación del teletrabajo en la legislación venezolana y la legislación colombiana**. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Belloso Chacín.

BLANCO, Elio. 2011. **El Teletrabajo en el Derecho Laboral Venezolano**. (Trabajo especial de grado). En Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

CASTELLS, Manuel. 1996. **La Sociedad Red: una visión global**. Alianza Editorial.

CANO, Vanesa. 2020. **El teletrabajo en España: lectura, desarrollo e implicaciones**. (Trabajo final de grado). En *Universitat Oberta de Catalunya*. Cataluña, España. En <https://openaccess.uoc.edu/server/api/core/bitstreams/f4bf40b4-fd66-4592-8beb-172d3ab56abe/content> [Consultado el 12 de diciembre de 2023].

COLLIARD, Claude-Albert. 1975. **Libertés Publiques. Préciz Dalloz**. París.

CORTES GENERALES. 1978. **Constitución Española**. Publicado en Boletín Oficial del Estado del Reino Unido de España núm. 311 del 29 de diciembre de 1978. Madrid, España.

ESCOBAR, Yenifer. 2022. **Teletrabajo decente: el derecho a la seguridad y la salud como pilar fundamental. Una mirada en América Latina**. En: [escobar_noticias_cielo_n5_2022.pdf \(cielolaboral.com\)](https://escobar_noticias_cielo_n5_2022.pdf) [Consultado el 04 de diciembre de 2023].

GARCÍA, Vanessa. 2022. **El uso de las TIC en relaciones laborales. Impacto en la España vaciada**. (Trabajo fin de grado). En Universidad de Valladolid. Valladolid, España.

GONZÁLEZ, Francisco. 2022. ¿Cómo cuidar la Salud y Seguridad Laboral en el trabajo remoto? En: [Teletrabajo: estrategias de seguridad y salud. \(datascope.io\)](https://datascope.io) [Consultado el 02 de diciembre de 2023].

GUILARTE, Reinaldo. 2021a. **La regulación del teletrabajo en Venezuela**. En: [La regulación del Teletrabajo en Venezuela – Nayma Consultores](https://naymaconsultores.com) [Consultado el 14 de noviembre de 2023].

GUILARTE, Reinaldo. 2021b. **Teletrabajo ¿Cómo es el tratamiento de accidentes y enfermedades ocupacionales?** En: [Teletrabajo ¿Cómo es el tratamiento de accidentes y enfermedades ocupacionales? – Nayma Consultores](#) [Consultado el 11 de noviembre de 2023].

GUILARTE, Reinaldo. 2020. **La transformación del Derecho del Trabajo.** En: [La transformación del Derecho del Trabajo | Derecho y Sociedad \(derysoc.com\)](#) [Consultado el 04 de noviembre de 2023].

HURTADO, José Gregorio. 2005. **El régimen jurídico de salud y seguridad laboral en Venezuela.** (Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al grado de especialista en Derecho del Trabajo). En Universidad Católica Andrés Bello. Ciudad Guayana, Venezuela. En: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4734.pdf> [La transformación del Derecho del Trabajo | Derecho y Sociedad \(derysoc.com\)](#) [Consultado el 16 de noviembre de 2023].

HUUHTANEN, Pekka. 2003. **Implicaciones del teletrabajo para la seguridad y la salud.** En: [Implicaciones del teletrabajo para la seguridad y la salud - areahr.com](#) [Consultado el 15 de noviembre de 2023].

JEFATURA DEL ESTADO. 1995. **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.** Publicado en Boletín Oficial del Estado núm. 269 del 10 de noviembre de 1995.

JEFATURA DEL ESTADO. 2021. **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.** Publicado en Boletín Oficial del Estado del Reino Unido de España núm. 164 del 10 de julio de 2021. Madrid, España.

JEFATURA DEL ESTADO. 2022. **Ley Orgánica 5/2022, de 28 de junio, complementaria de la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.** Publicado en Boletín Oficial del Estado del Reino Unido de España núm. 155 del 29 de junio de 2022.

KLUWER, Wolters. 2023. **La nueva Ley del teletrabajo y trabajo a distancia: qué es y puntos principales.** En: [Ley del teletrabajo y trabajo a distancia | Wolters Kluwer](#) [Consultado el 02 de diciembre de 2023].

LLAMOSAS, Aida. 2015. **Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades.** Dykinson.

MARTÍN, Estela. 2020. **Igualdad (condiciones, retribución...) y teletrabajo: ¿qué tienen que contemplar las empresas?** En: [Igualdad \(condiciones, retribución...\) y teletrabajo: ¿qué tienen que contemplar las empresas? - Sincro \(sincrogo.com\)](#) [Consultado el 30 de noviembre de 2023].

MELLA, Lourdes. 2015. **Trabajo a distancia y teletrabajo: estudio sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado.** Aranzadi.

MENDEZ, Betty. 2020. **Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas.** (Proyecto de Investigación para participar en la II Convocatoria Nacional 2020 de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, relacionada con la difusión de mensajes y contenidos a través de los servicios de Radio, Televisión y Medios Electrónicos.) Caracas, Venezuela.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2015. **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.** Publicado en Boletín Oficial del Estado del Reino Unido de España núm. 261 del 31 de octubre de 2015. Madrid, España.

MUROS, Alejandro. 2021. **El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus.** Inciso, 23 (1), e1115.

NOHLEN, Dieter. 2020. **Capítulo Tercero. El método comparativo.** En: [5.pdf \(unam.mx\)](#) [Consultado el 15 de diciembre de 2023].

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2016. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. En **Boletín Internacional de Investigación Sindical**. 8 (1-2) 1-148.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2020: **El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica**. En [wcms_758007.pdf \(ilo.org\)](https://wcms_758007.pdf (ilo.org)) [Consultado el 06 de marzo de 2023].

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. **Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras** (LOTTT). 2012. Gaceta Oficial N° 8.938 Extraordinario del 30 de abril. Caracas, Venezuela.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. 2007. Gaceta Oficial N° 38.596 Extraordinario del 03 de enero. Caracas, Venezuela.

RASO, Juan. 2020. **Teletrabajo y Seguridad Laboral**. En: [El blog de Juan Raso: Teletrabajo y seguridad laboral](#) [Consultado el 04 de noviembre de 2023].

RUBIO, Elena. 2006. **Reglas de Oro de un buen Clima Laboral. Los factores que influyen decisivamente en la productividad de una empresa**. En: [Clima Laboral \(elmundo.es\)](#) [Consultado el 10 de noviembre de 2023].

ROLON, Fernando y SÁNCHEZ, Shirley. 2018. **El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos?** En **Dictamen Libre**. Edición Nro. 22. Barranquilla, Colombia.

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE COMISIÓNES OBRERAS DE MADRID. 2018. **Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral (1era Edición)**. Unigráficas GPS

URDANETA, Dulce. 2020. **El Teletrabajo en Venezuela - ¿Realidad o Ficción?** En: [El Teletrabajo en Venezuela - ¿Realidad o Ficción? - Grupo Milos](#) [Consultado el 11 de noviembre de 2023].