

RIEGOS JURÍDICOS DEL TELETRABAJO EN VENEZUELA

Waleska Alejandra Avilan Morales

Abogado libre ejercicio

avilanwaleska@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-4361-7846>

Fecha de aceptación: julio 2025 Fecha de publicación: diciembre, 2025

Resumen

El teletrabajo en Venezuela experimentó un crecimiento exponencial tras la pandemia de COVID-19, desvelando vacíos normativos sustanciales frente a una modalidad laboral que carece de regulación expresa en el ordenamiento jurídico nacional. El objetivo de este artículo es evaluar los riesgos jurídicos del teletrabajo en el país, analizando sus implicaciones físicas, psicológicas y socio-laborales. La metodología se basa en un estudio de enfoque cualitativo fundamentado en la revisión doctrinaria y el análisis de la normativa legal vigente, como la LOTTT y la LOPCYMAT. Los resultados demuestran la existencia de riesgos críticos como jornadas excesivas, falta de desconexión digital y vulneración de derechos debido a la aplicación analógica del régimen de trabajo a domicilio. Se concluye que, si bien la Constitución garantiza la protección y la equidad laboral, la ausencia de una legislación específica genera desprotección frente a riesgos ergonómicos y psicosociales, haciendo imperativa la promulgación de políticas y normativas claras que equilibren la eficiencia institucional con el bienestar y la gestión del talento humano

104

Palabras Clave: Riesgos Jurídicos, Teletrabajo, Venezuela

LEGAL RISKS OF REMOTE WORK IN VENEZUELA

Abstract

Remote work in Venezuela experienced exponential growth following the COVID-19 pandemic, revealing substantial regulatory gaps regarding a work modality that lacks explicit regulation in the national legal system. The objective of this article is to evaluate the legal risks of remote work in the country, analyzing its physical, psychological, and socio-labor implications. The methodology is based on a qualitative study grounded in a review of existing legal doctrine and an analysis of current legislation, such as the LOTTT (Organic Labor Law) and the LOPCYMAT (Organic Law on Prevention, Conditions and Working Environment). The results demonstrate the existence of critical risks such as excessive working hours, lack of digital disconnection, and violations of rights due to the analogical application of the home-based work regime. It is concluded that, while the Constitution guarantees labor protection and equity, the absence of specific legislation leaves workers vulnerable to ergonomic and psychosocial risks, making it imperative to enact clear policies and regulations that balance institutional efficiency with the well-being and management of human talent.

Keywords: Legal Risks, Teleworking, Venezuela

RISQUES JURIDIQUES DU TÉLÉTRAVAIL AU VENEZUELA

Résumé

Le télétravail au Venezuela a connu une croissance exponentielle suite à la pandémie de COVID-19, révélant d'importantes lacunes réglementaires concernant cette modalité de travail qui ne bénéficie d'aucune réglementation explicite dans le système juridique national. Cet article vise à évaluer les risques juridiques du télétravail dans le pays, en analysant ses implications physiques, psychologiques et socio-professionnelles. La méthodologie repose sur une étude qualitative fondée sur une revue de la doctrine juridique existante et une analyse de la législation en vigueur, notamment la LOTTT (Loi organique du travail) et la LOPCYMAT (Loi organique sur la prévention, les conditions et l'environnement de travail). Les résultats démontrent l'existence de risques critiques tels que la surcharge de travail, le manque de déconnexion numérique et les violations des droits dues à l'application par analogie du régime de travail à domicile. En conclusion, bien que la Constitution garantisse la protection et l'équité des travailleurs, l'absence de législation spécifique les rend vulnérables aux risques ergonomiques et psychosociaux, rendant impératif l'adoption de politiques et de réglementations claires qui concilient efficacité institutionnelle, bien-être et gestion des talents.

Mots-clés : Risques juridiques, télétravail, Venezuela

Introducción

La mediación es una herramienta eficiente y eficaz, a través de la cual las partes resuelven directamente su controversia con la intervención o colaboración de un tercero, ajeno a las partes, objetivo e imparcial, llamado Mediador, en este caso el Juez, quien funge como un facilitador del proceso de comunicación y negociación directa entre las partes, para que sean ellas mismas quienes lleguen a un acuerdo mutuamente aceptable, con el objeto de poner fin a la disputa. como medio alternativo de resolución de conflictos en la audiencia preliminar de los juicios laborales

El Teletrabajo en Venezuela aumentó de manera exponencial en el contexto de la pandemia por Covid-19 y el decreto de cuarentena nacional desde mediados de marzo de 2020, lo que impuso en todas la fuerza productiva en nuestro país la necesidad de reinventarse aplicando nuevas estrategias para poder salir económicamente a flote pese a las limitaciones sociales implícitas en este inédito contexto, sin embargo, aunque reconocemos que el mayor aumento de la modalidad de teletrabajo se dio en tiempos de pandemia, también hay que reconocer otros factores determinantes en este caso los riesgos que puede producir el teletrabajo en la población Venezolana.

De esta manera, es importante destacar aquellos riesgos que se producen mediante esta nueva modalidad, que, para determinar óptimas condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo, deben considerarse los inconvenientes que se deriven de la aplicación del teletrabajo y del comportamiento inapropiado que asuma al teletrabajador, entre estos se pueden determinar implicaciones físicas y psicológicas, ergonomía, aislamiento social entre otros factores que influye en la salud del teletrabajador.

En Venezuela no existe una normativa legal la cual regula los derechos de los teletrabajadores, una de las más relacionadas es la Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras la cual expone en sus diversos artículos el derecho que tiene el ciudadano de trabajar. De igual manera lo expone la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y como factor de materia de seguridad y salud de trabajo se encuentra la LOPCYMAT.

Riesgos jurídicos del teletrabajo en Venezuela

El rápido avance de las tecnologías ha causado diferentes impactos en las formas de desenvolvimiento de la vida cotidiana. El trabajo no se ve exento de este crecimiento tecnológico y la integración de las tecnologías (TIC), con respecto a la realización de las actividades laborales ha dado surgimiento a nuevas formas de organización de trabajo como lo es notoriamente el teletrabajo. De esta manera se puede destacar que el teletrabajo ha sido ampliamente estudiado por doctrinarios desde finales del siglo XX hasta la actualidad, en cuyos estudios autores como Thibault Aranda (1998) y Castillo (2016), han estudiado diferentes características que determinan al teletrabajo como una nueva modalidad especial de trabajo. 106

Destacando la teoría de Thibault, (1998:210) el cual afirma “El teletrabajo es una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y telecomunicación”. Resalta el autor como parte esencial del teletrabajo el uso intensivo de las TIC, pues ellos generan una nueva forma de trabajar, destacando las palabras del autor.

Teletrabajar no es solo trabajar a distancia y usando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo. No es teletrabajador todo aquél que emplea las herramientas propias de teletrabajo, sino sólo

aquel que por el hecho de utilizarlas escapa el modelo tradicional de organización del trabajo. Thibault, (1998:211).

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

En efecto, el teletrabajo ha alcanzado un crecimiento masivo en los últimos años, sobre todo por el auge de la adopción de la modalidad en el contexto la pandemia por el Covid-19, tanto las legislaciones extranjeras como la doctrina laboralista han hecho importante avances y contribuciones en establecer criterios en materia de regulación del teletrabajo. Pero en contraposición, la legislación de trabajo venezolana no ha mostrado ningún avance al respecto.

Debido a que actualmente la modalidad de trabajo que más asemeja al teletrabajo es la del trabajo a domicilio, el teletrabajo no se regula primordialmente y en consecuencia por analogía de las normas que establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012) sobre este último régimen, no obstante, existen aspectos esenciales que circunda el teletrabajo que lo hace ampliamente diferente al trabajo domicilio y por tanto, se hace imperativo establecer otras alternativas para su regulación en Venezuela. 107

Asimismo, la falta de claridad en las regulaciones actuales en Venezuela deja a los trabajadores en una posición precaria en la que sus derechos pueden verse comprometidos sin darse cuenta. Por lo que, es imperativo revisar el marco legal vigente para asegurar que la flexibilidad inherente al teletrabajo no resulte en la erosión de los derechos fundamentales de los trabajadores. Es sustancial reflejar y proteger los intereses laborales mediante la promulgación de políticas claras que busquen un equilibrio entre la eficiencia empresarial y el bienestar de los empleados.

Como en efecto se ha afirmado, actualmente la legislación venezolana no cuenta como norma expresa destinada a la regulación del teletrabajo. Sin embargo, no puede entenderse que, por faltas de regulación normativa, los teletrabajadores no gozaran de una completa

protección jurídica para el ejercicio de sus actividades y en efecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en su artículo 87.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo.

De igual manera goza de reconocimiento constitucional la igualdad de trato y equidad entre todos los trabajadores, tal como lo dispone el artículo 88 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En cuya interpretación extensiva, no solo debe reconocerse una igualdad entre trabajadores y trabajadoras, sino también entre todos los trabajadores, en cualesquiera que sean sus formas de organización del trabajo. Es por ello que el teletrabajo, aun cuando no cuente con un régimen especial que lo regule, se considera una forma de organización de trabajo válida en Venezuela, pues tampoco se encuentra expresamente prohibida en ningún instrumento jurídico.

En este orden de ideas, sería erróneo afirmar que no existen formas de regulación del teletrabajo en Venezuela, pues aun cuando éste no cuente con una regulación expresa en textos legales, las relaciones patrono-teletrabajador son actualmente reguladas por analogía de las normas del trabajo a domicilio que nos establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

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

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

De ahí surge, las problemáticas más evidentes en el ejercicio del teletrabajo son, por un lado, el desequilibrio latente en la reproducción de relaciones de abuso y explotación laboral,

y por el otro, las implicaciones físicas y psicológicas derivadas de las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, del uso prolongado de pantallas y los riesgos de aislamiento social, clasificándose como:

1. Desequilibrio latente en la reproducción de relaciones de abuso y explotación laboral: Este fenómeno se manifiesta cuando existen relaciones laborales en las que una de las partes, generalmente el empleador, tiene un poder desproporcionado sobre la otra parte, el trabajador, lo que puede llevar a situaciones de abuso, explotación y vulneración de derechos laborales.

2. Implicaciones físicas y psicológicas: Como implicaciones físicas se podrían determinar, fatiga, agotamiento, problemas de sueño, trastorno alimenticios, y como implicaciones psicológicas, estrés, ansiedad, sentimientos de culpa, depresión, conflictos interpersonales. Es importante abordar estas dificultades y buscar estrategias para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

3. Uso prolongado de pantallas y riesgos de aislamiento social: Riesgos físicos, fatiga visual, trastorno de sueños, dolor muscular, problemas de salud mental y riesgos de aislamiento social, reducción de interacciones sociales, aumento de soledad, impacto en relaciones personales. Es importante tomar medidas para reducir el uso excesivo de pantallas y fomentar una vida equilibrada, donde se incluyan actividades fuera de la tecnología y se prioricen las relaciones sociales cara a cara. 109

Ahora bien, una publicación reciente de la Organización Internacional del Trabajo (2020), llamada “El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella”, el enfoque hacia el teletrabajo es abordado con más amplitud, reconociendo su expansión a raíz de las circunstancias actuales y exponiendo sus problemas más comunes:

Las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado repetidamente que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana (p.6)

La garantía de condiciones de salud y seguridad para el teletrabajador

Al construir el teletrabajo una nueva forma de organización de trabajo debe entenderse que las condiciones específicas de salud y seguridad podrán variar de las requeridas para un trabajador común, para el cumplimiento de esta obligación, el patrono debe tomar en cuenta una serie de criterios al momento de establecer medidas destinadas a garantizar estas condiciones de salud y seguridad. Esta obligación en general se encuentra prevista en el artículo 1 de la Ley de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo en donde menciona que se debe:

Garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Asimismo señalan (Castaño y Gómez 2014) que para determinar óptimas condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo, deben considerarse los inconvenientes que se deriven de la aplicación del teletrabajo y del comportamiento inapropiado que asuma al teletrabajador; inconvenientes que pueden ser: (a) Tipo ergonómico (mala ubicación física del puesto de trabajo, en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, (b) Complicaciones con los horarios (Trabajar en exceso o poco) y (c) Descoordinación entre el horario laboral y biorritmos naturales del trabajo. 110

Un ejemplo claro sobre la garantía de condiciones de salud y seguridad para el teletrabajador la teoría de Paz, (2020) el cual afirma que el patrono tendrá el deber de informar al teletrabajador sobre los riesgos que pueden presentarse en el desempeño de sus funciones en atención a: (1) riesgos locativos, refiriéndose a aquellos causados por objetos que pueden provocar daño a la salud del teletrabajador, (2) Riesgos eléctricos, los cuales son producidos aquellos derivados de factores ambientales, y ,(3) riesgos ergonómicos, los cuales son originados cuando el teletrabajador realiza movimientos de formas inadecuadas.

Metodología

Este estudio se basa en un análisis cualitativo utilizando métodos cualitativos. El objetivo principal es evaluar los riesgos legales asociados al teletrabajo en Venezuela, centrándose en los aspectos físicos y psicológicos. Para ello, estudiamos las teorías de diferentes doctrinarios con una especial perspectiva del trabajo remoto. Analizamos las siguientes áreas: (a) Riesgos legales relacionados con el teletrabajo en Venezuela; los aspectos legales del teletrabajo.

Esto incluye, horarios de trabajo flexibles (trabajar fuera del horario laboral normal) y seguridad social. En la sección final, analizamos la disponibilidad de beneficios como atención médica, pensiones y riesgos laborales. (b) Gestión sindical y teletrabajo; también valoramos el papel de los teletrabajadores en las organizaciones sindicales. ¿Cómo se integran en estas estructuras? ¿Qué derechos y responsabilidades tienen?

Resultados

En el contexto actual del teletrabajo, se nota un aumento en la utilidad de esta modalidad en la infraestructura tecnológica debido a la crisis económica y la necesidad de adaptarse y 111 evaluar para garantizar una transición exitosa al trabajo remoto. Se ha comprobado que trabajar de forma remota puede incrementar la eficiencia en contraste con el trabajo en persona. Sin embargo, es importante considerar la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores en este contexto y los riesgos jurídicos del teletrabajo en Venezuela, estableciendo las diferentes normativas las cuales exponen la responsabilidad que le compete al patrono de proteger al teletrabajador de cada uno de estos riesgos que pueden ser impredecible para la salud física y psicológica para el ciudadano.

Algunos de los riesgos incluyen horas extras no remuneradas, falta de descanso adecuado y dificultad para desconectarse del trabajo. Por lo tanto, es elemental evaluar las leyes laborales existentes y determinar su aplicabilidad en el contexto del teletrabajo. En definitiva, la integración de los trabajadores remotos en la estructura laboral de Venezuela requiere la realización de contratos concretos, respetando derechos y responsabilidades, y garantizando una comunicación efectiva entre ambas partes. Se destaca la necesidad de una regulación efectiva para proteger a los teletrabajadores.

Discusión

En Venezuela, los teletrabajadores deben estar incluidos en la siguiente estructura laboral: (a) Acuerdo de trabajo remoto: (contrato de teletrabajo). Los empleadores y los empleados deben celebrar un contrato separado para el trabajo remoto. Este acuerdo establece los términos, responsabilidades y derechos de ambas partes. Es importante especificar aspectos como horarios, tareas, costos y posibilidad de trabajar desde casa. (b) Derechos y beneficios: los trabajadores remotos deben tener los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales. Esto engloba el derecho a prestaciones sociales (por ejemplo, salud, pensiones, servicios de emergencia), licencias, subsidios y otras remuneraciones establecidas por la ley.

Igualmente, deberían recibir el mismo trato en términos de remuneración y oportunidades de desarrollo profesional. (c) Responsabilidades laborales: los trabajadores remotos deben realizar sus deberes y responsabilidades de manera eficiente y efectiva. Esto abarca mantener una buena comunicación con su empleador, cumplir con los plazos y mantener la confidencialidad de la información de la empresa, y (d) Responsabilidades del empleador: Los empleadores deben proporcionar los recursos necesarios para los trabajadores a domicilio. Esto incluye acceso a Internet, herramientas prácticas y formación. También garantiza un entorno seguro y saludable para los trabajadores remotos.

112

Conclusión

En Venezuela, la falta de regulaciones específicas que regulen las condiciones laborales especiales garantiza la igualdad de derechos laborales básicos entre los trabajadores regulares y aquellos que realizan trabajos especiales, como el teletrabajo. Si bien nuestra nación no tiene disposiciones especiales específicas para el trabajo a distancia, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela prevén derechos laborales para todos los ciudadanos. Los desafíos más populares encontrados para implementar el trabajo remoto son:

Desigualdad en la relación laboral: el teletrabajo puede perpetuar las relaciones laborales negativas y el orgullo. Sin una legislación específica, es posible que los derechos laborales de todos los trabajadores no se respeten por igual, independientemente del tipo de trabajo.

Consecuencias Físicas y Psicológicas: los teletrabajadores luchan por equilibrar la vida laboral y familiar. El uso prolongado de pantallas y el aislamiento social pueden afectar negativamente la salud física y mental.

Riesgos Asociados al Teletrabajo: los peligros eléctricos, espaciales y ergonómicos se encuentran entre los peligros que se deben evitar. Es responsabilidad del empleador proporcionar un entorno seguro y saludable para los teletrabajadores.

En última instancia, reconocer la igualdad de derechos de todos los trabajadores, independientemente del tipo de organización laboral. Aunque no está expresamente previsto en ningún instrumento legal, una interpretación amplia garantiza este equilibrio.

Referencias

- Arévalo (2020). *El teletrabajo*. Organización Internacional del Trabajo (OIT) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Castañó y Gómez (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*. Localización: Vol. 5, N° 1, 2014, págs. 82-91. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4804770.pdf>.
- Castillo (2016). Administración digital y teletrabajo. Documentación Administrativa, *Nueva Época*, Número 7 (diciembre 2020). <https://doi.org/10.24965/da.i7.10893>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial Extraordinaria* N° 36.860 de fecha 30 de diciembre.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial* N°38.236 del 26 de julio.
- Ley Orgánica del Trabajo. Trabajadores y Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial* N°6.076 07 de mayo.
- Paz (2020). *Teoría de la Paz*. <https://www.ilo.org/>
- Thibault (1998). Aspectos jurídicos del teletrabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* N° 11, 1998, págs. 93-108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193429>