



Propuestas para una Ley Especial en Venezuela

Jair De Freitas

© Jair De Freitas | 2020 | www.jairdefreitas.com

Tabla de Contenidos

1

Introducción

La importancia de la instrumentación

2

Línea de tiempo

En Venezuela

3

Variables relevantes

Temas de mayor impacto regulados en otros países

4

Derecho Comparado

Chile, Argentina, España y Venezuela

5

Propuestas

Hacia una regulación especial en Venezuela

6

Conclusiones

Más allá de lo evidente



Teletrabajo en Venezuela

Línea de tiempo

Como antecedente: instrumentación del trabajo a domicilio (no del teletrabajo)

LOT

2011

Desde el primer Decreto, sin decirlo expresamente, refiere al teletrabajo como excepción a la suspensión laboral

Estado de Alarma Covid-19

2020

2012

LOTTT

Fundamentalmente repite la instrumentación del trabajo a domicilio (209- 217) Refiere a una Ley Especial sobre trabajo a domicilio, pero no indica nada sobre teletrabajo

2020

Normativa Sanitaria Covid-19

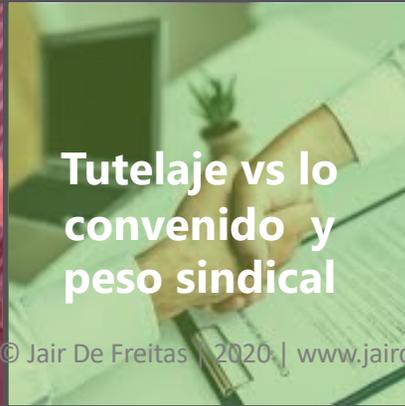
Promoción directa al teletrabajo como modalidad de prestación de servicios emergente en contexto de pandemia





Variables relevantes

Temas de mayor impacto regulados en otros países





Derecho Comparado

Instrumentos

¿Quién aporta las herramientas de trabajo?

Esto es un factor relevante además asociado a un **rasgo típico de laboralidad**

Chile: Suministrados por el patrono. El trabajador no puede ser obligado a usar sus propios recursos

Argentina: La pauta principal es similar a la chilena, pero, si el trabajador dispone de sus recursos, debe ser compensado. Se precisa expresamente la responsabilidad en la asignación de equipos

España: Es un derecho del trabajador recibir la dotación de herramientas y; cualquier gasto relacionado con equipos herramientas y medios, debe ser compensado

Venezuela: ausencia de rango expreso. Interpretación analógica de rasgos jurisprudenciales

Derecho Comparado

Formación



Derecho Comparado

Reversibilidad / voluntariedad

- Ausencia de regulación expresa

- El teletrabajo es voluntario y reversible (en cualquier momento y sin preaviso)
- Si inicia como teletrabajo puede cambiar a modalidad presencial vía **Negociación Colectiva**



- Cualquiera de las partes
- Preaviso de 30 días
- Carácter **voluntario** explícito en caso de relaciones laborales iniciadas en teletrabajo que quieran modificarse a presencial

- Explícitamente es voluntario y reversible para ambas partes.
- La reversibilidad aplica vía **Negociación Colectiva** o, en su defecto, por acuerdo específico entre las partes que deberá fijar plazos de preaviso

Reversibilidad entendida como la posibilidad de retornar a la modalidad de prestación de servicios presencial



Derecho Comparado

Seguridad y salud laboral

Chile

Se regulará por Reglamento Especial, no obstante reconoce deber de protección patrona, notificación de riesgos y refiere a la inviolabilidad del domicilio

Argentina

Aplica regulación ordinaria. Promueve la participación sindical y refiere a la elaboración posterior de un listado de enfermedades ocupacionales asociadas a esta modalidad

España

Aplica regulación ordinaria. Instrumenta de modo específico la evaluación de riesgos con énfasis en la obtención de información necesaria. Reconoce inviolabilidad del domicilio

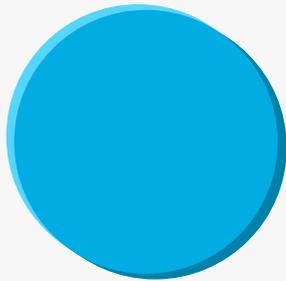
Venezuela

Ausencia de regulación específica para teletrabajo. Aplicación Lopcymat (Norma Técnica en desarrollo)



Derecho Comparado

Control y vigilancia / Intimidación de los trabajadores



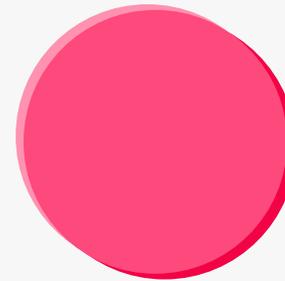
Chile

El contrato debe especificar los métodos de supervisión



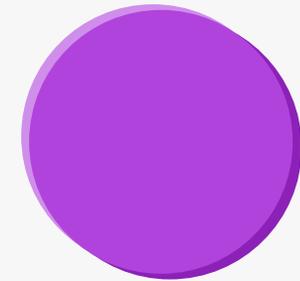
Argentina

- El Ministerio acreditará el software que mide la jornada
- Todo sistema de control de herramientas requiere participación sindical
- Existe un aparte relativo a la protección de datos del trabajador



España

- Garantía expresa / La empresa no puede exigir instalar programas ni aplicaciones en equipos personales del trabajador
- Tiene instrumentación detallada sobre facultades mínimas de control empresarial



Venezuela

No regulado, salvo norma constitucional y mención en el RLOT

Derecho Comparado

Jornada y desconexión

Aspectos fundamentales

En Chile, el régimen ordinario de jornada de trabajo y sus límites, encarna particularidades significativas que dificultan el proceso de comparación

Chile: Todo o parte de la jornada puede ser teletrabajo (fijación libre y de mutuo acuerdo) / debe delimitarse expresamente el **tiempo de desconexión**

Argentina: refiere a la regulación ordinaria. El software para su medición requiere acreditación del Ministerio respectivo

España: El trabajo a distancia se considera regular si supera el 30% de la jornada (o duración del contrato) . Puede haber flexibilidad horaria, pero debe existir una hora de comienzo, y fin con respectivo registro. **Se regula expresamente el derecho a desconexión**

Venezuela: A falta de regulación expresa, aplica régimen jurídico de Jornada (LOTTT y RPLOTTT)

Derecho Comparado

Protección en materia de empleo



Derecho Comparado

Remuneración y principios laborales

- Régimen de principios propios del Derecho del Trabajo que resultan aplicables por extensión

- Principio de igualdad y no discriminación respecto del trabajo en modalidad presencial

V

C

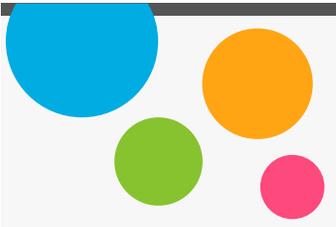
A

E

- Respeto lo establecido en el Código de Trabajo y precisa que no puede haber menoscabo remunerativo

- Énfasis en la igualdad de derechos de los teletrabajadores (trato, oportunidades y no discriminación entre otros)
- El trabajador puede sufrir perjuicios ni desmejoras con ocasión del teletrabajo

La normativa en España sobre este particular es muy robusta en el reconocimiento y tutelaje de los derechos fundamentales de los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo



Derecho Comparado

Tutelaje vs lo convenido

Chile

Amplio espacio para el principio de autonomía de la voluntad. El contrato bajo esta modalidad debe definir, al menos, 6 aspectos

Argentina

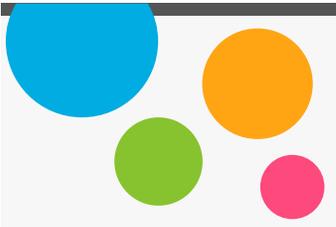
Protección laboral reforzada. Mucho peso de las organizaciones sindicales y el ejercicio de la negociación colectiva en esta materia

España

Tutelaje específico de regulación amplia con espacio para la autonomía de la voluntad de las partes. Acuerdo de teletrabajo, debe atender al menos 12 aspectos y puede darse su modificación

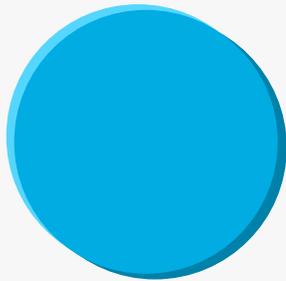
Venezuela

Sin régimen específico. Sistema ordinario de bajo peso al principio de la autonomía de la voluntad de las partes



Derecho Comparado

Derecho Internacional Privado



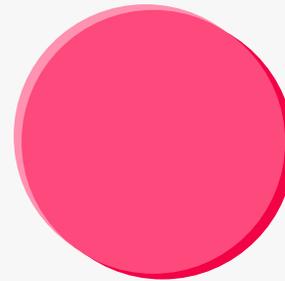
Chile

Sin norma especial contenida en la Ley que regula el Teletrabajo



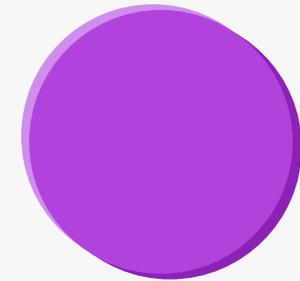
Argentina

Refiere como derecho aplicable, el lugar de ejecución de la prestación o el domicilio del patrono (lo que resulte más favorable al trabajador)



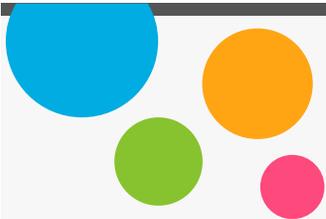
España

Exposición de motivos reconoce la regulación comunitaria europea sobre la materia



Venezuela

Sin regulación específica. Aplica Ley de Derecho Internacional Privado



Propuestas en Teletrabajo

Hacia una regulación especial en Venezuela

En lo conceptual

Teletrabajo no es sinónimo de evasión de la aplicación del Derecho del Trabajo

Balance

Tutelar si, sobreproteger no.

Derechos fundamentales

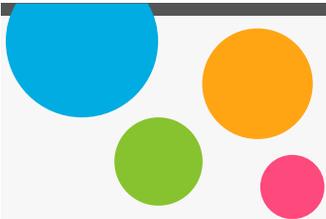
Muy especialmente igualdad, no discriminación, dignidad e intimidad.

Régimen ordinario

Buena parte de las instituciones fundamentales encuentran respuesta hoy en el régimen ordinario que en interpretación saludable podría facilitar la construcción normativa

Autonomía de la voluntad

Permitir un mayor espacio para que los actores laborales instrumenten las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad



¡Gracias por su atención!

Láminas disponibles en web personal

