



Régimen jurídico del teletrabajo forzoso. Venezuela: modelo minimalista e informal

César Augusto Carballo Mena

Jugamos a las escondidas con nadie
Fernando Pessoa, *Libro del desasosiego*

En Venezuela, contrastando con la inmensa mayoría de países latinoamericanos, las contingencias derivadas de la pandemia de la COVID-19 han sido objeto de una regulación ínfima y extremadamente informal, trasgresora –por tanto- de la seguridad jurídica y propiciatoria de conflictos –por ahora- en latencia: restricciones a las libertades fundamentales de tránsito, trabajo y empresa sin normativa oficialmente publicada ni sujeta a control parlamentario, apenas anunciada –a veces crípticamente- por medios de comunicación y redes sociales; silencio sobre los efectos patrimoniales de la suspensión de actividades productivas, condiciones de domiciliación del trabajo, y medidas idóneas para garantizar la integridad de los trabajadores en servicios no susceptibles de interrupción; y anomia respecto de las prestaciones dinerarias garantizadas a la población durante la cuarentena que, bajo un esquema flexible, se mantiene en la actualidad¹.

Como es bien sabido, el carácter pandémico de la COVID-19, declarado el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud, recomendó la urgente adopción de medidas preventivas en salvaguarda de la vida y salud de la población. En Venezuela, el Ejecutivo Nacional –en ejercicio de lo previsto en el art. 338 de la Constitución de la República (CRBV)- dictó el Decreto N° 4.160 de Estado de Alarma de 13 de marzo de 2020² (D4160), publicado en Gaceta Oficial Ext. N° 6.519 de la misma fecha, por cuya virtud el Presidente de la República se atribuyó un cúmulo de facultades extraordinarias que obrarían como restricciones a las libertades fundamentales de tránsito, empresa y trabajo, entre otras.

En concreto, el Presidente de la República se adjudicó la facultad de “ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas” y, consecuentemente, “la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación” (art. 8). En todo caso, dicha facultad suspensiva no habría de afectar –*ex art. 9 eiusdem*- actividades productivas no susceptibles

¹ A partir de diciembre de 2020 rige un régimen mixto que, en términos generales, consiste en una semana de “cuarentena radical” y la subsiguiente de “flexibilización”.

² Prorrogado sucesivamente, sin solución de continuidad: Decretos Nos. 4.186 de 12 de abril de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.528 Ext.), 4.198 de 12 de mayo de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.535 Ext.), 4.230 de 11 de junio de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.542 Ext.), 4.247 de 10 de julio de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.554 Ext.), 4.260 de 8 de agosto de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.560 Ext.), 4.286 de 6 de septiembre de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.570 Ext.), 4.337 de 5 de octubre de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.579 Ext.), 4.361 de 3 de noviembre de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.590 Ext.), 4.413 de 31 de diciembre de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.610 Ext.), y 4.428 de 30 de enero de 2021 (Gaceta Oficial N° 6.614 Ext.).

de interrupción por razones de interés público: (i) producción y distribución de energía eléctrica, telefonía y telecomunicaciones, manejo y disposición de desechos y, en general, servicios públicos domiciliarios; (ii) expendios de combustibles y lubricantes; (iii) servicios de salud; (iv) farmacias; (v) traslado y custodia de valores; (vi) expendio de medicinas de corta duración e insumos médicos; (vii) distribución y disponibilidad de alimentos; (viii) sistema portuario nacional; (ix) transporte de agua potable y químicos necesarios para su potabilización; (x) expendio y transporte de gas de uso doméstico y combustibles destinados al aprovisionamiento de estaciones de servicio de transporte terrestre, puertos y aeropuertos; y (xi) sistema nacional integral agroalimentario.

En este contexto y con rampante informalidad, el Ejecutivo Nacional impuso –mediante simple alocución por cadena nacional de radio y televisión- una “cuarentena social” en todo el territorio de la República a partir del 17 de marzo de 2020³, la cual se preserva –aunque ciertamente flexibilizada⁴- hasta el día de hoy.

Conviene en este punto advertir que los referidos arts. 8 y 9 D4160 constituyen la única –y epidérmica- previsión sobre el teletrabajo y el trabajo a domicilio implementados forzosamente a partir de las medidas de confinamiento impuestas ante la pandemia de la COVID-19. En otras palabras, transcurrido más de un año y por insólito que parezca, ninguna otra norma, legal o reglamentaria, ha sido dictada sobre esta materia.

De esta *regulación mínima* se desgajan cuatro consecuencias relevantes:

1. FORZOSA DOMICILIACIÓN DEL TRABAJO

La domiciliación del trabajo como alternativa a la suspensión del vínculo laboral⁵ reviste carácter imperativo, tal como evidencia la literalidad del art. 8 D4169 (“suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño *no sea posible bajo alguna modalidad a distancia*”) y, sobre todo, en atención al valor supremo de la *solidaridad* que consagran los arts. 2 CRBV y 18.1 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT). En otras palabras, el confinamiento impuesto por el Ejecutivo Nacional obra como causa de suspensión de la relación de trabajo en tanto no resulte posible la domiciliación –total o parcial- de los servicios prestados por el trabajador y su ensamblaje en la órbita de la empresa que el empleador organiza.

2. REGULACIÓN CONVENCIONAL O UNILATERAL DEL TRABAJO FORZOSAMENTE DOMICILIADO

La concepción del contrato de trabajo (art. 55 DLOTTT) supone reconocer a las partes la facultad de regular, en ejercicio de la autonomía de la voluntad y actuando conforme a la buena fe⁶ (art. 24.g

³ Recuperado de: <http://mppre.gob.ve/2020/03/16/venezuela-cuarentena-social/>.

⁴ Ver nota 1.

⁵ En el supuesto de servicios domiciliados antes de las medidas preventivas frente a la COVID-19 -tales como aquellos ejecutados por trabajadores a domicilio, del hogar, o residenciales- la relación de trabajo habría de proseguir sin solución de continuidad, apenas soportando los ajustes que –en ejercicio del *ius variandi*- pudiesen corresponder estrictamente para garantizar la integridad del trabajador y la satisfacción de los objetivos patronales.

⁶ “[L]a buena fe contractual se presenta como una actitud interior, de ambas partes, trabajador y empleador, de valor espiritual, que se traduce en un determinado comportamiento: la honestidad, honradez, veracidad y lealtad en la vinculación laboral. Ello lleva implícita la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar, así como también la buena disposición tendiente a que las obligaciones contractuales se cumplan normalmente”. Carlos Alberto Livellara, “La buena fe contractual en tiempos de pandemia por el covid-19 (coronavirus)”, *Revista de Derecho Laboral*

del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 25 de abril de 2006), las circunstancias sobrevenidas que afecten los términos de su interdependencia. Por tanto, empleadores y trabajadores, concernidos por alguna modalidad de domiciliación forzosa del trabajo, están legitimados para regular dicha vicisitud.

Obviamente, en ejercicio de la libertad sindical que consagran –con máxima jerarquía- los arts. 95 y 96 CRBV, 2, 3 y 10 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la aludida modalidad de trabajo, sobrevenida y forzosa, puede –teóricamente⁷- ser objeto de regulación mediante acuerdos o convenios colectivos.

Finalmente, debe reconocerse al empleador, en ejercicio del derecho fundamental a la libre iniciativa empresarial (art. 112 CRBV), la facultad de regular unilateralmente las condiciones del trabajo forzosamente domiciliado. Dicha regulación, cualquiera fuese su denominación -reglamento, política, instructivo, etc.-, estaría destinada a asegurar la fisiología empresarial, sustituyendo o complementando la normativa convencional –de ámbito individual o colectivo- sobre la materia.

En todos los casos, como resulta obvio, resultará menester tener en cuenta la normativa laboral de orden público y, en particular, la concerniente al régimen del trabajo a domicilio, prevista en los arts. 209-217 DLOTTT, tal como será destacado en las próximas líneas.

3. APLICACIÓN SUPLETORIA DEL RÉGIMEN LEGAL SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

Aunque la domiciliación del trabajo sea forzosa, es decir, consecuencia de las medidas de confinamiento impuestas por el Ejecutivo Nacional⁸, deberá someterse, a falta de regulación especial, en los términos comentados en la sección anterior, al régimen de los *trabajadores o trabajadoras a domicilio* desarrollado en los arts. 209 al 217 DLOTTT.

De dicha normativa se extraen un cúmulo de principios susceptibles de regular –en los términos antes indicados y a falta de normativa especial- el trabajo domiciliado forzosamente: (i) Dilatación de los rasgos denotativos de la relación de trabajo, más allá de la sumisión del trabajador a los poderes de dirección, vigilancia y disciplina del titular de la empresa⁹, para abarcar –además- la *apropiación del beneficio derivado del trabajo ajeno* y¹⁰ el *habitual suministro o venta de*

actualidad, suplemento digital N° 3: el impacto del coronavirus en las relaciones laborales, José Daniel Machado y César Arese (directores), Diego Guirado (coordinador), Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2020, p. 45.

⁷ Conspiran contra esta opción autonómica la ostensible debilidad sindical y, sobre todo, la lentitud y complejidad del procedimiento administrativo de negociación y homologación de acuerdos y convenios colectivos *ex* arts. 448-451 DLOTTT.

⁸ Se configura, en puridad, el *hecho del príncipe o soberano*: “La causa extraña no imputable es un hecho que escapa al control del deudor y que le impide satisfacer a su acreedor. Puede ser un hecho natural, que suele ser denominado caso fortuito o de fuerza mayor; un hecho atribuible a la autoridad, que suele ser denominado *hecho del príncipe*; un hecho del acreedor, que suele ser denominado hecho o culpa de la víctima; o un hecho de un tercero.” Carlos Eduardo Acedo, *Covid-19, fuerza mayor e imprevisión en los contratos*, consultado del original, Caracas, 2020, p. 3.

⁹ Dicha “dilatación” atiende al hecho de que las referidas manifestaciones clásicas de la *subordinación o dependencia jurídica* tienden a evanescer en el ámbito del trabajo a domicilio.

¹⁰ Esta multiplicidad de rasgos denotativos de la relación de trabajo conduce, lógicamente, a admitir la idea del *patrono plural o complejo*. En este sentido, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (EE.UU.), en el caso *Browning-Ferris Industries of California* (2015), definió como *patronos conjuntos* a quienes “comparten o codeterminan aquellas materias que regulan lo esencial de los términos o condiciones de trabajo”. En sentido análogo, el art. 1.º del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) dispone que “la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, lo cual sugiere, desde la perspectiva

materiales con la finalidad de obtener ciertos productos elaborados o manufacturados por el trabajador a cambio de una remuneración (art. 210); (ii) Sujeción al régimen general de limitación de la jornada de trabajo¹¹ (art. 211); (iii) Prohibición de discriminación salarial respecto de trabajadores presenciales u otros trabajadores domiciliarios de la localidad (art. 212); (iv) Deber patronal de información en materia de remuneración¹² (art. 212); (v) Deber patronal de compensación de gastos asociados a la ejecución del trabajo¹³ (art. 213); y (vi) Aplicación de este régimen al teletrabajo, es decir, al trabajo a domicilio resultante “de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico” (art. 216, único aparte).

4. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Revestido de las deslumbrantes plumas y lentejuelas de la informática, el viejo (¡y cuán viejo!) trabajo a domicilio se recicla y hace su segunda irrupción en escena, ahora como estrella de primera magnitud en el espectáculo de la postmodernidad, bajo el nombre artístico de teletrabajo Oscar Ermida Uriarte¹⁴.

Como se desprende del referido art. 216, único aparte DLOTTT, el teletrabajo¹⁵ constituye una especie del género del trabajo a domicilio y, por tal virtud, queda sometido a los principios expuestos en la sección que antecede. A este régimen cabría agregar, de un lado, el deber patronal de *previsión o garantía de la integridad* –física, psíquica y moral- del teletrabajador (arts. 156 DLOTTT, 53.4 y 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), y del otro, el derecho a la *desconexión digital*, susceptible de desgajarse del clásico derecho del trabajador presencial a abstenerse de observar instrucciones patronales durante el tiempo de descanso y abandonar, en tales periodos, su puesto de trabajo o, incluso, el centro de trabajo.

En síntesis, la ínfima regulación estatal del teletrabajo forzoso como consecuencia del confinamiento impuesto ante la pandemia de la COVID-19, ha merecido -en Venezuela- regulación convencional -de ámbito individual o colectivo- o unilateral por parte del empleador, junto con la aplicación supletoria del régimen legal del trabajo a domicilio por expresa disposición del art. 216, único aparte DLOTTT.

César Augusto Carballo Mena

Dr. en Derecho y Especialista en Derecho del Trabajo

Profesor-investigador y Jefe del Departamento de Derecho Social en la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas)

Individuo de Número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales (Venezuela)

Profesor de Maestría en la Universidad Libre (Bogotá) y Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima)

que ofrece el *principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias*, que la condición de patrono corresponde –pluralmente- a los integrantes del grupo familiar que se benefician del servicio ejecutado por el trabajador doméstico, independientemente de quién haya suscrito el respectivo contrato de trabajo o asuma el pago de los salarios correspondientes.

¹¹ El patrono debe registrar las vacaciones disfrutadas y los días de descanso semanal otorgados (art. 214.8 y .9).

¹² El patrono debe registrar la “forma, monto y fecha de pago del salario y beneficios devengados” (art. 214.4).

¹³ El patrono debe registrar las “compensaciones por gastos conexos” (art. 214.5).

¹⁴ “Prólogo”, *Delimitación del contrato de trabajo* (César Augusto Carballo Mena, autor), UCAB, Caracas, 2000, p. 7.

¹⁵ El teletrabajo alude al servicio ejecutado virtualmente a través de tecnologías de la información y la comunicación. Ver, entre otros, arts. 2 Ley 27.555 (Argentina), art. 3 Decreto Supremo 4218 (Bolivia), 75.B Consolidación de la Leyes del Trabajo (Brasil), 152.G Código de Trabajo (Chile), 2 Ley N° 1.221 (Colombia), 330-A Ley Federal del Trabajo (México), y 2 Ley 30036 (Perú).