

Autora:

***SULMER PAOLA RAMIREZ COLINA.*** [\*spramirez@cantv.net\*](mailto:spramirez@cantv.net)

*Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica del Táchira. Venezuela*

## **EL TELETRABAJO Y SU ENCUADRAMIENTO JURIDICO DENTRO DEL DERECHO LABORAL**

### **Consideraciones Generales**

El ser humano, como individuo que persigue su desarrollo integral y la satisfacción de sus necesidades, encuentra en el trabajo la relación simbiótica a través de la cual, al mismo tiempo que, genera bienes y servicios percibe una remuneración como contraprestación de la labor que desempeña. La sociedad se nutre de los bienes y servicios que el trabajo produce y el trabajador recibe la remuneración que le permite satisfacer sus necesidades.

A medida que la sociedad avanza y las necesidades del hombre mutan, esta relación como hecho social, ha ido cambiando. En la actualidad se plantean situaciones nunca jamás pensadas poco tiempo atrás. El desarrollo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones en los sistemas productivos han hecho posible el establecimiento de la relación laboral desde cualquier ubicación geográfica y para cualquier empresa.

Se ha derrotado así el concepto tradicional de empresa, entendido como la estructura física que acoge al patrono y al trabajador prestando su servicio y sometido a la legislación de un determinado país. Ahora se puede hablar de la cyber-empresa, sin espacio físico definido y conservando su naturaleza de vínculo de unión entre los elementos subjetivos de la relación laboral.

Actualmente, nuestra sociedad luego de haber pasado por la era de la agricultura y la industria se encuentra en una etapa de transición entre la era de los servicios y la era de la información. La globalización, vista como un fenómeno mundial con influencia en el ámbito social, económico y cultural, ha roto las fronteras existentes, obligando a la sociedad a replantearse sus estrategias de mercado, procurando la conocida reducción de costes y el aumento de la productividad.

Pero a esta antigua estrategia, se le suma ahora el fomentar un mayor acercamiento al cliente intentando crear una ventaja competitiva que permita alcanzar las metas establecidas con un campo mucho más flexible de acción.

Encontrarse la sociedad atravesando por la era de la información, trae como consecuencia un cambio fundamental en la organización del trabajo; cambio que podría definirse como el paso de sistemas fijos de producción a procesos flexibles y abiertos, teniendo por norte la excelencia del servicio con el menor coste posible.

En respuesta a estas nuevas demandas sociales, surge en el ámbito socio-laboral el Teletrabajo, término que fue empleado por primera vez por Nilles<sup>1</sup>, cuando los Estados Unidos atravesaban por una crisis petrolera en la década de los setenta y se buscaba reducir los desplazamientos de personas hasta el centro de trabajo, llevando el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones, rompiéndose la aristotélica unidad de tiempo, lugar y acción.

El Teletrabajo, tiene como elemento fundamental prestar el servicio fuera de la sede física de la empresa, valiéndose para ello de la utilización de medios telemáticos e informáticos. Esta nueva forma de prestación de servicio, como todo cambio, trae consigo numerosos inconvenientes y ventajas.

Desde la pasada década ha existido un "boom" de avances tecnológicos, informáticos y telecomunicacionales, como teléfonos celulares, computadoras pirámides y portátiles, interconectados en su mayoría por la autopista más grande del mundo: Internet.

A nivel mundial existe un gran número de empresas que utilizan los avances tecnológicos y telemáticos para desarrollar la relación laboral, tal es el caso, entre otros, de: en el Reino Unido, Prudential Assurance, Allied Dunbar; en Francia, Le Mode, Mafic, Centre National d Enseignement à Distance; En Bélgica: ABB; en Irlanda: Neodata; en Suiza, Standart Telefon und Radio; en Austria: Freiwald. En Italia, Credito Milano; en Alemania, Gobierno Regional de Baden-Wuerttemberg; en U.S.A. J. C. Penney, AT&T, GTE, Sears, American Express, University of Wisconsin's Hospital and clinics, America Airlines entre otras.<sup>2</sup>

En Venezuela, los servidores venezolanos, como Auyantepuy.com y terra.com.ve, en sus páginas de Teletrabajo, ofrecen servicios y bienes. Además de ser un hecho cotidiano que al entrar a revisar la cuenta personal de correo electrónico se encuentren un sin número de ofertas de prestación de servicios.

Planteada esta realidad, vale decir, la existencia de personas que prestan sus servicios a través de la utilización de medios telemáticos y/o informáticos, como consecuencia de los grandes avances tecnológicos, y conociendo que toda prestación de servicio en la que se beneficia una persona distinta al prestador del mismo, genera derechos

---

<sup>1</sup> Nilles, J. The telecommunication-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today, Jala Internacional, California, 1973.

<sup>2</sup> Disponible en: <http://www.teleworkmirti.org/handbook/spagnolo/confree.htm>

y obligaciones para cada una de sus partes, nace entonces, la imperiosa necesidad de encuadrar jurídicamente su existencia, ya se trate de Teletrabajo Subordinado o Autónomo.

## DEFINICIÓN

Salvo pocas excepciones, como el reciente desarrollo reglamentario de la Ley número 191, del 16 de julio de 1998, sobre la implantación del Teletrabajo en la Administración Pública Italiana, El teletrabajo, no es definido en forma expresa en los distintos ordenamientos jurídicos, lo que ha obligado a parte de la doctrina a intentar su definición, sin lograr un criterio unánime en cuanto a la misma.

Quizá ello se deba entre otras causas, a la inclinación académica de los distintos estudiosos que han definido el Teletrabajo, entre los que destacan abogados, ingenieros, sociólogos y psicólogos, aunado esto, a las distintas manifestaciones o modalidades de Teletrabajo, dando origen al empleo indistinto de términos como teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working) o trabajo en casa (teleworking). En Estados Unidos se prefiere la expresión telecommuting.

Etimológicamente el término Teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo, que significa “lejos”, y de trabajo, que es la acción de trabajar, palabra latina tripaliare (de tripalium, instrumento de tortura) que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo<sup>3</sup>.

Sin embargo, bajo una óptica jurídica-conceptual, no puede equipararse Teletrabajo con trabajo a distancia. Se tratan de supuestos, que aunque no son totalmente diferentes entre sí, se produce entre ellos una suerte de relación género-especie, pudiéndose decir que todo Teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es Teletrabajo.

Jack Nilles<sup>4</sup> fue el primer autor en utilizar el término Teletrabajo, lo definió como:

“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” o de forma más gráfica “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

Para la autora, el Teletrabajo se define como:

“aquella prestación de servicio, ejecutada fuera de la sede de la empresa, caracterizada por la utilización de medios telemáticos y/o informáticos como principales herramientas de trabajo, mediante los cuales se le agrega valor a la actividad desarrollada”.

<sup>3</sup> Moliner, M. Diccionario de Uso del Español, Madrid, Grados, 1989, pág. 1279.

<sup>4</sup> Citado en Thibault, J., El Teletrabajo, Madrid, 2000, pág. 24.

## ELEMENTOS

### Consideraciones Generales

Al igual que sucede con la definición de Teletrabajo, la doctrina no tiene un criterio unánime, en cuanto a los elementos que lo constituyen, algunos autores como Javier Thibault, consideran que son 3 los elementos, a saber: Localización, la utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la telecomunicación y el cambio en la organización y realización del trabajo, por su parte Gallardo Moya<sup>5</sup> considera que los rasgos básicos del Teletrabajo podrían agruparse en: Espacial: Fuera de la empresa; Cualitativo: Relativo a los instrumentos y equipos y Cuantitativo: Prestación predominante fuera de los lugares habituales en la empresa y utilización habitual de tales medios al respecto.

Para la autora son dos los elementos esenciales del Teletrabajo:

#### **1.- La prestación de servicio fuera de la sede de la empresa**

En el Teletrabajo, la prestación del servicio, se da fuera de la sede de la empresa; así, se trata de un trabajo que no es realizado en el lugar típico de referencia laboral, lugar, que es por excelencia, centro de imputación normativa, sobre el que recae la representación de los intereses de la empresa, las medidas de seguridad, salud y fiscalizaciones previstas en las leyes respectivas.

Prestar el servicio fuera de la sede de la empresa, implica que el trabajo es ejecutado a distancia del empleador o cliente a quien va destinado, de manera que el contratante del trabajo, no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo. Es importante señalar, que esta limitación física, no debe asimilarse a falta de control, debido a que la utilización de medios telemáticos e informáticos, herramientas fundamentales del Teletrabajo, permiten como se verá más adelante, ejercer en la mayoría de los casos, un mayor control sobre la prestación de servicio del teletrabajador.

La autora no comparte la opinión de algunos doctrinarios, que incluyen en sus definiciones de Teletrabajo, la existencia de una distancia mínima entre quien presta el servicio y la sede de la empresa. Lo fundamental para considerar la presencia de este elemento del Teletrabajo, es que la prestación del servicio, se ejecute fuera de la sede de la empresa, sin importar, la distancia que exista entre el lugar de ejecución del servicio y la sede de la empresa.

#### **2.- La utilización de medios telemáticos y/o informáticos como principal herramienta de trabajo.**

---

<sup>5</sup> Gallardo Moya, R., El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador, Ibidem, Madrid, 1998, pág.57.

El Teletrabajo se caracteriza por la utilización de medios telemáticos y/o informáticos que permiten ejecutar y externalizar la actividad encomendada, además de favorecer una constante y más rápida comunicación con la empresa. No se trata solo de un trabajo ejecutado fuera de la empresa, sino que, además es requisito indispensable que con el uso intensivo del teléfono, fax, correo electrónico, video terminal, video conferencia, entre otras técnicas informáticas y telemáticas existentes, se aporte valor a la actividad desempeñada.

Ahora bien, no toda prestación de servicios a distancia, realizada con los medios telemáticos, merece la calificación de Teletrabajo, bien porque puede ser que la mayor parte de esa actividad no se preste a distancia, o bien porque el uso del ordenador con el software aplicativo instalado en el mismo por la empresa, se aplica durante menos del cincuenta por ciento del horario de trabajo y durante el resto de la jornada se dedica a otra actividad, criterio éste seguido por la doctrina alemana. Quedan por tanto excluidos los casos en los que el ordenador cumple funciones de máquinas de escribir, o que el fax y correo electrónico se utilizan sólo para enviar la información que ha sido recabada.

Concluyendo, el Teletrabajo, consiste fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones inmateriales por naturaleza, lo que le distingue del trabajo a domicilio tradicional basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles.

Aplicado a un caso práctico, se observa que el traductor no teletrabaja cuando desarrolla su actividad de modo tradicional y envía el resultado por el correo de la empresa. En cambio, si ese mismo traductor recibe el texto a traducir en su terminal portátil, utiliza el correo electrónico como medio de comunicación con la empresa, recibe las instrucciones a través de un modem y transmite la traducción a la empresa por vía telemática, si podría considerarse que está teletrabajando.

## TIPOLOGIA

### **Consideraciones Generales**

Concebido inicialmente como trabajo a domicilio este fenómeno se ha extendido hasta alcanzar a cualquier sitio desde donde sea posible conectarse a la red. Hay personas que trabajan en casa o en un telecentro, pero también cada vez más en el avión, en el tren, en las habitaciones de un hotel o en la empresa del cliente, mediante una conexión directa o transmitiendo las especificaciones o el resultado del trabajo por correo. En la actualidad, al igual que sucede con la definición y elementos del Teletrabajo, no existe una unificación de criterios para su clasificación:

La autora comparte el criterio de Javier Thibault<sup>6</sup> y Escudero Rodríguez<sup>7</sup> y lo explica de la siguiente manera:

### **1.- Criterio Locativo**

Dependiendo del lugar donde se ejecute la prestación del servicio, se trata de:

a) Teletrabajo a Domicilio: Conocido también como “electronic home work”, se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador. Sustituyéndose la sede de la empresa, su oficina, en la que prestan sus servicios, por su propio domicilio como el lugar en que se lleva a cabo el trabajo habitual. Trabajo que puede ser realizado en grupo familiar o individualmente y para un patrón o para varios patronos.

La mayoría de las empresas que utilizan el Teletrabajo optan por la solución denominada "Teletrabajo alternado", en el que los empleados sólo trabajan en casa una parte del tiempo, transcurriendo el resto de la jornada laboral en la oficina. Esta forma de Teletrabajo ofrece mayores posibilidades de comunicación entre el empleado y la empresa que el trabajo en casa a tiempo completo.

b) Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros: En este supuesto, el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, vale decir a un telecentro, conocido como lugar de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de determinada actividad.

Generalmente los telecentros se ubican en las afueras de las grandes ciudades, en lugares de fácil acceso y buena comunicación o bien en zonas rurales, en ocasiones deprimidas económicamente. De allí que se le conozca a esta modalidad de teletrabajo como telealdeas, telecabañas, telepabellones o centros vecinales, entre otros términos empleados. Ocasionalmente revisten la forma de oficinas vacacionales –resort offices- en las que se conjuga el ocio y el trabajo.

Estos centros están dirigidos a todo tipo de empresa, pero principalmente a las pequeñas y medianas (PYMES), debido a que pone al alcance de estas microempresas, avanzadas tecnologías informáticas y telemáticas, que de no ser así, su uso les estaría prácticamente prohibido por su alto coste.

Por otra parte, los telecentros son lugares de trabajo compartidos por diferentes usuarios, -asalariados o autónomos- gestionados por empresas con ánimo de lucro, o

---

<sup>6</sup> Vease Thibault Javier, El teletrabajo. Madrid, 2000 pág. 32

<sup>7</sup> Vease Escudero Rodríguez, Teletrabajo, Ponencia Telemática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Zaragoza: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Zaragoza, 1999, pág. 784

directa o indirectamente por la Administración Pública, por cuya utilización se da una contraprestación o pueden ser gratuitos.

Existe una modalidad específica de los telecentros: las llamadas oficinas satélites, que son centros con equipos informáticos y de telecomunicaciones en permanente conexión con las oficinas centrales de la empresa, ubicadas en zonas de rápido y fácil acceso.

Estas oficinas reciben también el nombre de oficinas remotas, debido a que son lugares colectivos de trabajo que se asemejan a los auténticos centros de trabajo, no obstante en estructura física son mucho más pequeñas y la actividad en ellas desempeñada, está directamente relacionada con la utilización de las mencionadas técnicas telemáticas e informáticas. Muchas empresas han creado en grandes megápolis oficinas satélites, en los Angeles, Tokio, Frankfurt, a veces comunes a varias empresas y compatibles con el trabajo a domicilio.

Ejemplo de este tipo de Teletrabajo son los centros de llamadas que los Bancos han abierto en muchos países para manejar directamente las operaciones con los clientes. Las oficinas satélites pueden resultar útiles gracias a la reducción de los gastos inmobiliarios y de los gastos generales. Los costes de personal pueden ser inferiores en las zonas geográficamente alejadas, y también puede aumentar el número de puestos de trabajo.

La existencia de centros especializados en la elaboración de datos en lugares denominados 'offshore' (como el Caribe, las Filipinas y la República Popular China) demuestran las perspectivas globales que ofrece este tipo de Teletrabajo.

c) Teletrabajo Móvil o itinerante: Cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, como un verdadero argonauta, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.

Este tipo de Teletrabajo, atiende a dos tipos de razones, complementarias entre sí: la primera garantizar la mayor proximidad posible a la clientela, asegurándole un mejor y más rápido servicio, hecho que motiva que el teletrabajador preste su servicio en algunas oportunidades desde la sede de la empresa. Y la segunda razón, es posibilitar que cierta información obtenida directamente de los puntos de contacto con los clientes, fluya velozmente en tiempo real a las oficinas centrales de la empresa a fin de procesarla.

Esta modalidad de Teletrabajo, enlaza en el fondo con fórmulas de trabajo ya conocidas en el pasado y aún presentes en la realidad laboral, como es el caso de los representantes de ventas que han prestado sus servicios con el mismo "modus operandi" que el descrito para el teletrabajador móvil, pero con la diferencia que ahora utilizan las nuevas tecnologías de la información y de la telecomunicación.

## 2 Criterio Comunicativo

Está referido al tipo de enlace utilizado entre el teletrabajador y la empresa, y puede ser:

a) Off Line o desconectado: En este caso el trabajador tras recibir las instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo después, hace llegar los datos. El trabajador recibe o envía por transporte convencional, correo o mensajería, las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo. Cabe destacar que no existe conexión informática constante con la empresa matriz, aunque si puede haber una comunicación telefónica o por otra vía distinta de aquella, enviando el resultado del trabajo por medios convencionales, como sería el correo, mensajería urgente o entrega personal en la empresa.

b) On Line o conectado: cuando el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las informaciones específicas del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo. La comunicación “on line” no significa necesariamente que el teletrabajador esté conectado todo el tiempo. Normalmente el teletrabajador intercambia la información con el centro en forma de archivos, para que los tiempos de conexión sean breves y enfocados exclusivamente a la recuperación o envío de la información, tal sería el caso de los trabajadores experimentados que trabajan en casa y, de forma ocasional, tienen acceso a los archivos de la empresa y leen su correo electrónico.

Además la comunicación que existe entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional o bidireccional:

-One Way Line o en un solo sentido, el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado de modo muy “rudimentario” con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que, no obstante, sea posible una intervención directa desde esta sobre el terminal externo. Se trata de una conexión en sentido único, como en el caso de un teletipo altamente perfeccionado.

-Two Way Line o interactivo, es la forma más típica. El teletrabajador desarrolla su actividad con la utilización de un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas, que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa, se lleve a cabo en tiempo real.

Estos diferentes tipos de conexión del trabajador con la empresa inciden directamente en la forma en que se ejercen el poder de dirección y el control de la prestación (desde una escasa presencia en el momento final e inicial de la misma hasta un control absoluto en tiempo real). Por ello, el modo en que se establece el enlace

comunicativo aunque no determina el status jurídico del teletrabajador, sí resulta relevante, como se verá, a la hora de calificar determinados supuestos de hecho.

## ENCUADRAMIENTO JURÍDICO DEL TELETRABAJO

### **Consideraciones Generales**

La producción de bienes y servicios, se encuentra precedida de la realización de una determinada actividad que el trabajador puede ejecutar por cuenta y riesgo propio, convirtiéndose en lo que la doctrina llama trabajador autónomo, o puede ejecutarse por cuenta ajena, hablando en este caso de trabajador subordinado.

Lo mismo ocurre con la prestación de servicio propia del Teletrabajo, si ésta se realiza por cuenta propia, estaremos por regla general en presencia de un teletrabajador autónomo y por el contrario si se ejecuta por cuenta ajena, es muy probable que se trate de un teletrabajador subordinado.

Planteada así la existencia del Teletrabajo como nueva forma de prestación de servicio, lo primero que observan los estudiosos de los fenómenos sociales, entre ellos los iuslaboralistas, es determinar la naturaleza jurídica de tal prestación. Analizándose la posibilidad de incluirlo en alguna de las categorías legales ya existentes o la necesidad de la creación de una regulación jurídica “ad hoc”.

Dadas las características de esta nueva forma de prestación de servicio, el teletrabajo, se haya en esa difícil zona gris de delimitación entre lo perteneciente a la jurisdicción mercantil y lo perteneciente a la jurisdicción laboral.

La autora, considera que el carácter de autónomo o no de una prestación de servicio, no viene dada precisamente por la exteriorización de la actividad, sino por la presencia en ella de los elementos constitutivos de la relación laboral, que estudiados en cada caso, determinarán la existencia de un hecho regulado por normas de derecho laboral o por normas de las demás ramas del derecho.

### **Manifestación de los Postulados Tradicionales del Derecho del Trabajo en el Teletrabajo**

A fin de clarificar la idea de que el teletrabajo, puede ser objeto de tutela jurídica por parte del derecho del trabajo, se analiza la procedencia en él, de la aplicación de los postulados tradicionales del derecho laboral: ajenidad, dependencia o subordinación y remuneración.

#### **1.- Ajenidad:**

Significa que los resultados de la realización de una actividad, no repercuten directamente en la persona que la ejecuta, sino en la persona que la recibe, siendo esta última, la beneficiaria de dicha actividad. La ajenidad se manifiesta en los frutos materiales e inmateriales (quien trabaja no se apropia de los frutos del trabajo), o en los riesgos (quien trabaja no asume los riesgos del trabajo) o en el mercado (es el empleador quien ofrece al mercado los resultados del trabajo).

Dicho en otras palabras, al haber ajenidad, la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye al empleador. Los bienes y servicios producidos por el trabajador no le reportan a éste un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empleador que a su vez, compensa al trabajador con una parte de esa utilidad.<sup>8</sup>

Las dificultades que existen para la detección de la ajenidad en las relaciones del trabajo de tipo tradicional no difieren en gran medida de las existentes en el teletrabajo. Aunque todas las manifestaciones de la ajenidad pueden resultar operativas según los supuestos de hecho, las peculiares características del teletrabajo, hacen que la ajenidad en la titularidad de los medios de producción resulte especialmente útil para individualizar el criterio de laboralidad en el teletrabajo.

La dependencia tecnológica, esto es, la propiedad o no de Know-How deviene como elemento de contraste, especialmente aquellas actividades de alto valor añadido, de suerte que si el sujeto ha creado de forma autónoma el software que utiliza, será expresión de su independencia, mientras que quien opera sobre el Know –How ajeno, necesita recurrir a los programas bases de datos y ayuda de terceros para conseguir resultados originales, lo que hará mediante su integración en la unidad productiva del titular.

Incluso si el teletrabajador aporta los locales, el hardware y los demás instrumentos, el hecho que el know-how suministrado por la empresa, sea de tal entidad que como consecuencia de su integración a los ordenadores o al proceso productivo se produzca un resultado económico distinto y más importante, refuerza el carácter laboral de la prestación.

En cuanto a que sea el patrono quien aporte los instrumentos necesarios para desempeñar la actividad, la jurisprudencia internacional ha sido pacífica al considerar que este hecho contribuye a apreciar la existencia de una relación laboral. En el caso del teletrabajo se estaría hablando del sistema Informático incluido el videoterminal, línea telefónica, hardware, software, entre otros instrumentos de trabajo.

Cabe destacar que, la valoración de este indicio debe realizarse, no obstante, con cierta precaución, de un lado, porque el teletrabajador por cuenta ajena, aporta en ocasiones su propio ordenador, fax, etc; de otro, porque la entidad económica de la infraestructura

---

<sup>8</sup> Sierra, E., "Teletrabajo: una aproximación al concepto y regulación jurídico-laboral" Comunicación a la Ponencia Temática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Zaragoza. 1999. pág. 885.

material y técnica utilizada no permite presumir siempre la existencia de una organización productiva autónoma, de una empresa en sentido económico, pues la moderna fenomenología del trabajo a domicilio requiere, a veces, la utilización de costosa maquinaria y en ocasiones de avanzada tecnología.

Así mismo, para ser teletrabajador por cuenta propia éste debe correr con los riesgos de la actividad, pero también recoger los frutos que ésta origina<sup>9</sup>, así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Baleares – España en su sentencia de 30 de mayo de 1995, relativa a unos teletrabajadores dueños de los ordenadores y de otros medios al retener como indicio de laboralidad, el que los informes, fruto de la prestación, devinieran ab-initio propiedad de la empresa, que era la que se lucraba con su comercialización y venta a sus clientes, sin que aquellos pudieran disponer de los mismos a favor de otras empresas comercializarlos o utilizarlos de cualquier otra forma, sino era a través de la indicada empresa.<sup>10</sup>

## **2.- Subordinación:**

Manuel Osorio citado en sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 12 de junio de 2001, señala:

“La *Subordinación* según la Academia, quiere decir sujeción a la orden, mando o dominio de uno; por lo que dicese subordinada de la persona sujeta a otra o dependiente de ella. Esta subordinación tiene importancia en Derecho Público, por lo que se refiere a la dependencia jerárquica de los empleados de menor jerarquía a los de mayor jerarquía, tanto en el orden civil como en el judicial, en el eclesiástico y en el militar. Dentro del orden Privado, su principal importancia se encuentra en el Derecho del Trabajo; ya que la subordinación o dependencia del empleado al empleador, constituye una de las características del contrato de la relación de trabajo”.<sup>11</sup>

Por su parte el Dr. Rafael Caldera, considera que la subordinación jurídica consiste en la obligación asumida por el trabajador, de someterse a las órdenes o instrucciones del patrono, lo que supone para él una merma de su libertad y justifica en su favor una legislación que lo ampare.<sup>12</sup>

La autora considera, que estando el trabajador sujeto a las órdenes del patrono, y viendo mermada su libertad de acción, es necesaria la existencia de un ordenamiento

<sup>9</sup> Aranzadi, Repertorio Jurisprudencial, España, 1995, tomo 5, núm. 1790.

<sup>10</sup> Aranzadi Social, Repertorio Jurisprudencial, 1998, tomo 6, núm.1272.

<sup>11</sup> PierreTapia, O., Repertorio mensual de Jusrisprudencia, Caracas, 2001, tomo 6, pág. 305

<sup>12</sup> Caldera, R., Derecho del trabajo, Tomo I, 2da. Edición, Buenos Aires, 1960.

jurídico que contenga en forma expresa, las obligaciones y derechos de cada una de las partes, en procura de mantener un justo y real equilibrio.

El profesor mexicano Mario De La Cueva, afirma: “donde exista subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un contrato de derecho civil”.<sup>13</sup>

De lo dicho anteriormente, se desprende que la subordinación o dependencia es piedra angular que colabora en gran medida a identificar cuando se está en presencia de una relación laboral, en la que existe sometimiento al poder de dirección, al poder disciplinario y en sus casos al poder reglamentario del empresario o empleador, o cuando se está por el contrario, ante otro tipo de relación.

A medida que el trabajo como hecho social muta, la concepción de sus postulados cambia igualmente, buscando su adaptación a las nuevas formas de prestación de servicio. La subordinación no escapa a esta obligatoria evolución, y es así como nace la Telesubordinación o dependencia informática, presente en las relaciones de Teletrabajo on line, bien sea bajo la modalidad Two Way Line (en dos vías) o One Way Line (en una vía).

#### **La Telesubordinación**

Prestar el servicio fuera de la sede física de la empresa, trae consigo una idílica presunción de trabajar sin control ni vigilancia por parte del patrono o empleador. Esta concepción, en el caso del Teletrabajo, se convierte en muchas ocasiones, en un espejismo, gracias a la utilización de medios telemáticos e informáticos, que permiten que gran número de teletrabajadores se vean sometidos a un grado de dependencia o subordinación, igual o mayor que el existente en las relaciones laborales de tipo tradicional.

Cuando el teletrabajador está conectado a través de su terminal a la computadora central de la empresa, modalidad conocida como Teletrabajo on line o interactivo, el empleador debido al sistema de conexión utilizado puede ejercer un control intenso y continuo sobre la prestación de servicio del teletrabajador.<sup>14</sup> Así, el empleador puede impartir sus instrucciones, controlar la ejecución del trabajo y comprobar la calidad y cantidad de tarea, de forma instantánea y en cualquier momento, ejerciendo en muchos casos un control mayor al ejercido sobre el trabajador que labora en los locales de la empresa. En estos casos el ordenador actúa al mismo tiempo como instrumento de trabajo y como medio de control de la actividad del trabajador.

El desarrollo de los servicios que ofrece internet, permite saber si el terminal del teletrabajador está conectado y el tiempo transcurrido desde la última acción que ejecutó

---

<sup>13</sup> De la Cueva, M., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª Edición. México, 1975, pág. 513

<sup>14</sup> Montoya, A. Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del Trabajo, Revista española de derecho del trabajo, 1998, Numero 91, pág. 709.

sobre su ordenador. Igualmente ocurre en los casos en que la labor del teletrabajador consiste en la atención telefónica, el empleador para comprobar si el teletrabajador está cumpliendo con su deber, solo ha de emplear la misma vía que un posible cliente y esperar la respuesta de su empleado.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, puntualizó:

“Cuando existe un enlace directo entre el terminal del trabajador y la computadora central de la empresa, el trabajo se hace bajo el control del empleador a través de dicha computadora, y por lo tanto, existe una situación subordinada, en tal caso puede considerarse que el terminal es una prolongación de la empresa...”<sup>15</sup>

En el caso del Teletrabajo realizado con enlace one way line, el control del empleador puede darse igualmente de un modo intenso, pero ya no en tiempo real, sino a través del “trabajo firmado”, en la medida en que la máquina permite el control minuto a minuto de “quien” ha tratado la información y del “como” lo ha hecho.<sup>16</sup>

El programa operativo, llamado software aplicativo, permite registrar el tiempo de trabajo efectivo, el respeto de las pausas obligatorias, el número de operaciones realizadas, los errores y falsas maniobras del teletrabajador, pudiéndose impartir instrucciones y establecer carencias de trabajo. El teletrabajador debe respetar toda una serie de procedimientos cualificados para la realización de la tarea y su incumplimiento, cuando son vinculantes, le impide continuar el trabajo.<sup>17</sup>

En los casos donde la labor desempeñada por el teletrabajador consiste en investigaciones, consultas, programaciones o estudios de mercado, el teletrabajador pareciera que puede desarrollar su actividad con mayor autonomía y libertad. Pero debido al ius variandi del empleador, esta relativa autonomía y libertad se pueden ver afectadas por la asignación de nuevas tareas y el control ejercido sobre el resultado de las mismas, así que el teletrabajador adquiere el compromiso de satisfacer determinadas prestaciones en atención a determinadas pautas, períodos y condiciones prefijadas.

En los casos de Teletrabajo on line bajo la modalidad one way line, que no utilizan el sistema operativo del software aplicativo, es imprescindible que al inicio de la prestación exista la comunicación con el empleador a fin de que el teletrabajador reciba las órdenes e instrucciones que debe seguir en el desarrollo de su actividad.

Las consideraciones anteriores permiten concluir que laborar dentro o fuera de la empresa, no es indicativo determinante para que exista una mayor o menor subordinación

<sup>15</sup> Citada en Thibault, J., El Teletrabajo, op. cit. Pág. 45.

<sup>16</sup> Gaeta, L., Teletrabajo y Derecho: La experiencia italiana, España: Documentación Laboral. 1996, Número 49 pág. 43.

<sup>17</sup> Speziale citado en Thibault, J., op. cit. Pág. 46.

o dependencia. En el Teletrabajo, la subordinación o dependencia se puede manifestar en el mismo grado que en el trabajo tradicional, solo que se ejerce con la utilización de los avances tecnológicos: telemáticos e informáticos. El empresario se aleja físicamente de los teletrabajadores al mismo tiempo que inmaterialmente se acerca a ellos, navega por la red, pudiendo ejercer un control directo, sobre la prestación de servicio del teletrabajador. Dicho en otras palabras, el ordenador representa, tanto para el teletrabajador como para el patrono una extensión de la empresa.

### **3.- Remuneración:**

La remuneración al igual que la ajenidad y subordinación o dependencia, es un elemento tradicional del derecho laboral, y se define como: la contraprestación que recibe el trabajador por la prestación de su servicio.

En el Teletrabajo, la ausencia física del trabajador en la empresa no justifica a priori una nueva concepción de la relación salarial ni existe ningún fundamento para considerar que su retribución pueda ser inferior a la de un trabajador que realiza la prestación en los locales de la empresa. Por tal motivo, el teletrabajador debe gozar de las mismas ventajas económicas y sociales que el resto de los trabajadores que desarrollan la misma actividad en la sede física de la empresa.

Sin embargo, la experiencia comparada muestra que, en general, los teletrabajadores que desarrollan la actividad en su domicilio, reciben un salario superior al de los trabajadores a domicilio de tipo tradicional. Esto se debe entre otras razones, a que el grado de cualificación y nivel de estudios de los teletrabajadores es superior. Ahora, si se comparan idénticas actividades realizadas en la sede de la empresa y en el domicilio del teletrabajador, se observa que el trabajador que presta su servicio en la sede de la empresa, percibirá unos ingresos más elevados que quien labora desde su domicilio.

Como justificación a esta diferenciación salarial, los estudios realizados contemplan diversas razones: el teletrabajo es algo voluntario y puede considerarse como un premio y el teletrabajador tiene menos gastos de transporte, ropa y comida, gastos que se calculan en torno a un 10% de su salario.

En concordancia con las razones expuestas, el Convenio Colectivo interprovincial de la empresa DHL Internacional España, S.A. en su artículo 17 referido al Teletrabajo, dispone:

“Las condiciones económicas correspondientes a esta modalidad serán objeto de estudio y acuerdo en el seno de una Comisión Paritaria de trabajo, no siendo aplicables las existentes en la actualidad. Dicha Comisión (...) deberá tener en cuenta los factores que delimitan y configuran el trabajo en el domicilio, entre otros, y

necesariamente, el menor tiempo invertido para el desempeño del puesto”.<sup>18</sup>

Razones que no son aceptadas unánimemente por la doctrina, alegando que este trato diferencial del teletrabajador, podría significar la virtualización de las garantías mínimas del mismo, y ello porque tal y como lo indica Zoppoli:<sup>19</sup>

“no cabe justificar objetivamente este recorte aduciendo que el trabajador afronta menores gastos: no se ha oído nunca que las tarifas contractuales sean diferentes en función de la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador”

Al respecto establece el artículo 295 de la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana:

“El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se le pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta sus servicios en el local del patrono”

La autora presume que en materia de Teletrabajo, podría ocurrir algo similar en cuanto a la remuneración de aquellos teletrabajadores que laboran desde un telecentro, o desde su domicilio, o en forma móvil, siempre que se trate de una prestación de servicio similar, a la de los trabajadores que laboran dentro de la sede de la empresa.

Tanto en el Teletrabajo como en el trabajo tradicional, la remuneración del prestador del servicio, está íntimamente ligada a su grado de cualificación. De tal suerte que un (tele) trabajador con alto grado de cualificación puede exigir sus condiciones de trabajo, mientras que el (tele) trabajador con escasa cualificación o perteneciente a un colectivo con exceso de ofertas de trabajo, puede ver reducidos sus ingresos ante la abundante demanda laboral versus la escasa oferta de empleo.

## SUJECCIÓN DEL TELETRABAJO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA

El término Teletrabajo, en este punto, se refiere al denominado “teletrabajo subordinado” en el que según la autora, además de existir la prestación de servicio personal, ejecutada fuera de la sede de la empresa, con la utilización de medios telemáticos y/o informáticos como principales herramientas de trabajo, se observan las notas de ajenidad, dependencia y remuneración presentes en toda relación de trabajo.

---

<sup>18</sup> Citado en Thibault, J., op. cit. Pág.102.

<sup>19</sup> Citado en Thibault, J., op. cit. Pág. 103.

La Ley Orgánica del Trabajo, establece en su artículo 15 los sujetos que se encuentran sometidos a las disposiciones contenidas en dicha la Ley. La ubicación de este artículo dentro del Capítulo I denominado Disposiciones Generales, perteneciente a su vez al Título I llamado Normas Fundamentales, hace pensar que las normas en ellos contenidas son en principio aplicables a todas las relaciones del trabajo que se produzcan en el territorio Venezolano y esto debido al principio de territorialidad que el mencionado texto consagra en su artículo 10.

Así el artículo 15 ejusdem, establece:

“ Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.”

Para el mejor estudio de este artículo, y en procura de determinar la sujeción del teletrabajo y sus sujetos a las normas contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, la autora divide el artículo anterior en dos supuestos a saber:

a.-Supuesto para la parte empleadora, comprende a todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República.

b.-Supuesto para la parte laboral, referida a toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones previstas por la Ley Orgánica del Trabajo.

Dadas las características propias del teletrabajo, se hace difícil determinar con exactitud si la empresa que utiliza esta nueva forma de prestación de servicio, está establecida o existe en Venezuela. Entendiendo existencia y establecimiento como la materialización de la unidad productiva, en otras palabras, la sede física que llamada generalmente empresa, va a ser objeto de imposición normativa. Por lo que considera que será en algunos casos, sólo en los que la sujeción del teletrabajo a la normativa laboral le venga dada por este supuesto.

Ejemplo de ello serían aquellas empresas que laboran bajo la modalidad de “teletrabajo alternado a domicilio”, que implica que el teletrabajador, presta su servicio desde el domicilio, pero debe ir en varias ocasiones a la empresa, ya sea con frecuencia semanal, quincenal, mensual o con la periodicidad que se pacte, lo que permite determinar, primero la existencia física de la Unidad Productiva que lo empleó y en segundo lugar, su ubicación geográfica, que de resultar la República de Venezuela, los convertiría, tanto a la

empresa como al teletrabajador, en sujetos de aplicación de la mencionada normativa laboral.

El supuesto de sujeción para la parte laboral, comprende a toda prestación de servicio personal, en la que existan patronos y trabajadores sin importar la forma que tal prestación adopte. Para que opere este supuesto, es necesaria la existencia de las siguientes condiciones:

-La prestación de un servicio personal, sin distinción o delimitación alguna acerca del tipo de servicio que se trata, la norma es clara al señalar “Toda prestación de servicio personal”.

-La existencia de patronos y trabajadores, términos definidos en los artículos 49 y 39 de la Ley Orgánica del Trabajo:

Artículo 49: “Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número....”

Artículo 39: “se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.

La prestación de sus servicios debe ser remunerada”

Del análisis de los elementos y tipos de Teletrabajo y su concatenación con las normas precedentes, se desprende que el “teletrabajador subordinado” presta un servicio personal, que responde a instrucciones dadas por un patrono y ejecutadas por un trabajador (teletrabajador) y que las características de ejecución de la prestación del servicio: fuera de la sede de la empresa y la utilización de medios telemáticos e informáticos como principales herramientas de trabajo, no son óbice para que le sea aplicado este artículo, en virtud que, como bien lo expresa la norma, no importa la forma que adopte la prestación del servicio.

De tal manera que, dependiendo del caso y tipo de teletrabajo que se trate, su sujeción vendría dada, bien por el supuesto de sujeción para la parte empleadora, caso en el que la empresa tenga sede física en Venezuela o bien por el supuesto de sujeción para la parte laboral, cuando la prestación de servicio se ejecute desde la República de Venezuela, caso en el que el telecentro, domicilio o clientes (teletrabajo móvil) estén ubicados físicamente en el territorio de la República de Venezuela.

Estar sujeto a la Ley Orgánica del Trabajo, trae como consecuencia para las partes que intervienen en la relación laboral el nacimiento de un conjunto de derechos y

obligaciones establecidos en la mencionada normativa laboral. Claro está, que dadas las específicas características de esta nueva forma de prestación de servicio, este conjunto de derechos y obligaciones debe ser adaptado al caso bajo estudio, para su eficaz aplicación.

### **Nacimiento de la Relación de Trabajo en el Derecho Laboral Venezolano: Aplicación al Teletrabajo**

En la legislación laboral venezolana, se establecen principalmente dos vías por las cuales puede nacer la relación laboral, la primera de ellas, se basa en una manifestación tácita de la voluntad de las partes, que partiendo de la prestación de un servicio personal, hacen presumir al legislador la existencia de una relación laboral y la segunda, se basa en la elaboración de un contrato de trabajo, en el que expresamente tanto el trabajador como el patrono manifiestan su voluntad de vincularse mediante una relación de trabajo.

### **La Presunción de Existencia de la Relación Laboral**

El origen de la relación laboral, produjo una fuerte controversia entre los sustentadores de la tesis contractualista versus los sustentadores de la tesis anticontractualista, quienes basan la existencia de la relación jurídica, en el hecho de la incorporación efectiva del trabajador a la empresa, cualquiera sea el acto que le haya dado nacimiento. Esta tesis tuvo su origen en Europa y posteriormente fue desarrollada en América Latina por el maestro Mario de la Cueva, quien al referirse a la relación de trabajo señaló:

“es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen (...) El derecho del trabajo, es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones”.<sup>20</sup>

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 65 establece: “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba...”.

A juicio de la autora, esta es una norma de amplitud extrema, que permite presumir la existencia de la relación laboral, con el hecho de la prestación de un servicio personal destinado a un sujeto distinto del prestatario del mismo. Obsérvese que la única limitación a

---

<sup>20</sup> De la Cueva, M., op. cit. págs. 187 y 188.

la mencionada prestación, es que debe tratarse de una prestación de servicio personal, con lo que quedarían excluidas las prestaciones de servicios de personas jurídicas.

Con respecto a la naturaleza del receptor de la prestación, no señala distinción alguna, entendiéndose que puede tratarse de personas naturales o jurídicas.

En el “Teletrabajo Subordinado” existe la prestación de servicio personal, ejecutada por el teletrabajador e igualmente existe un receptor de la prestación, distinto al prestatario de la misma. La autora considera, que partiendo de este hecho, operaría la presunción de existencia de la relación de trabajo, prevista en el artículo 65 ejusdem.

En lo que respecta a la naturaleza de la presunción, es importante señalar que se trata de una presunción *Iuris Tantum*, vale decir, que admite prueba en contrario, así existiendo la prestación del servicio y el receptor del mismo, tendrán que administrarse estos supuestos con la existencia de los postulados tradicionales del derecho laboral, para que pueda hablarse del nacimiento de una relación laboral.

### **El Contrato de Trabajo**

El artículo 67 de la Ley Orgánica del Trabajo, define el contrato de trabajo como “aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración”. Esta definición, excluyó automáticamente al trabajador no dependiente, que el artículo 40 ejusdem, define como “la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos...”

De la simple lectura del artículo 67 ejusdem, se desprende que las notas de remuneración, dependencia y ajenidad son las que definen la existencia del contrato de trabajo y permiten su diferenciación respecto de otros contratos utilizados en el amplio campo del derecho. El lugar en que se realiza la prestación del servicio, el hecho de trabajar desde el domicilio o desde un telecentro o en forma móvil, como se explicó anteriormente, se debe a una elección organizativa de la empresa, en la que generalmente emplean los avances tecnológicos, para lograr reducción de costes y aumento de productividad, aplicando criterios de eficacia y eficiencia.

La norma contenida en el citado artículo 67, es aplicable al caso del “Teletrabajo Subordinado”, donde el teletrabajador se obliga a prestar servicios bajo la dependencia del patrono, recibiendo como contraprestación a su labor, la respectiva remuneración.

De lo comentado se desprende que las normas que rigen el inicio de la relación laboral en Venezuela, son perfectamente aplicables al caso del Teletrabajo.

Toda relación genera derechos y obligaciones para cada una de las partes que en ella intervienen. En el caso de las relaciones de trabajo de tipo tradicional, estos derechos y obligaciones se encuentran regulados a través de mínimos y máximos contenidos en la

legislación laboral. Igual suerte deben correr los derechos y obligaciones nacidos del Teletrabajo, solo que en la actualidad cierto grupo de normas han de ser adaptadas a esta nueva forma de prestación de servicio, para que se logre una real y efectiva tutela.

## REFLEXIONES:

1.- La sociedad actual está viviendo en la era de la información, la globalización fenómeno social, económico y cultural, ha roto las fronteras existentes, obligando a la sociedad mundial a replantearse sus estrategias de mercado, procurando la conocida reducción de costes, el aumento de la productividad, y el acercamiento al cliente. Metas materializables a través de la necesaria flexibilización de las relaciones laborales, siendo el teletrabajo, una nueva herramienta para la consecución de dichos fines.

2.- El Teletrabajo, es una realidad que escapa de la rígida normativa ideada para el trabajador fabril y reclama un tratamiento diferenciado. No se puede ignorar que aunque el número de teletrabajadores es aún escaso, nos hallamos ante un camino sin retorno en el que el teletrabajo, por sus propias características, está destinado a convertirse en una de las formas de trabajo del futuro: y por ello es de suma importancia que conscientisemos su existencia y propugnemos un marco jurídico regulador de esta nueva forma de prestación de servicios.

3.- Es posible la existencia de la ajenidad, subordinación o dependencia y remuneración en el Teletrabajo, de tal manera que es perfectamente factible el nacimiento de una relación laboral derivada de esta nueva forma de prestación de servicio. Relación regida por los principios del derecho del trabajo.

4.- Como nueva forma de prestación de servicio, el teletrabajo comporta una serie de ventajas e inconvenientes, destacando como principales inconvenientes, el aislamiento del teletrabajador, que confunde el ocio con el trabajo; además de que dada la novedad del teletrabajo, muchos ordenamientos jurídicos no lo regulan lo que trae como consecuencia que se irrespeten los derechos laborales generados principalmente por el teletrabajo subordinado. Entre las ventajas, se encuentra que el Teletrabajo, puede aligerar considerablemente los costes de explotación, para las empresas, colabora con el descongestionamiento de grandes ciudades y permite que sectores de la población, marginados en el ámbito laboral (discapacitados, minusválidos...) pueden trabajar desde sus casas o en telecentros, entre otras de las múltiples ventajas.

## RESUMEN

El presente documento versa sobre el Teletrabajo, su definición, elementos, y tipos. Analiza su encuadramiento jurídico a través de la manifestación de la ajenidad, dependencia o subordinación y la remuneración, postulados tradicionales del Derecho del Trabajo. Revisa al mismo tiempo, si esta nueva forma de prestación de servicio se encuentra sujeta a la Ley Orgánica del Trabajo venezolana. Concluyendo, que existe una modalidad de Teletrabajo denominada “Teletrabajo Subordinado”, en la que se manifiestan los postulados del derecho del trabajo, además de los elementos propios del Teletrabajo, como son: prestar el servicio fuera de la sede de la empresa y la utilización de medios telemáticos e informáticos como principales herramientas de trabajo; y dada su naturaleza, genera relaciones laborales amparadas por el derecho del trabajo. Específicamente se afirma, que el Teletrabajo aunque no está regulado en forma expresa por el Ordenamiento Jurídico Venezolano, se encuentra sujeto a la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, encuadrándolo dentro de las normas que en dicha legislación, regulan el nacimiento de las relaciones laborales. Finalmente, se aportan ciertas reflexiones acerca de la importancia que a escala mundial tiene esta nueva forma de prestación de servicio, empleada en estrategias de mercado, que persiguen la reducción de costes, el aumento de la productividad, y el acercamiento al cliente, además de destacar la necesidad de su encuadramiento jurídico y ciertas ventajas e inconvenientes que le son inherentes.

## SUMMARY

The present document refers to telework, its definition, elements and types. It analyses its legal positioning through the statement of dependence/subordination and compensation, all traditional labour law postulates. It also reviews, if this new kind of rendering of services is subject to the venezuelan Organic Labour Law. Concluding that there is a telework category named “Subordinated Telework”, in which the labour law statements are present, besides of the elements of telework itself, like: rendering services outside the organization, and the use of information technology based resources as primarily work tools, and given its nature, it generates work relationships that are protected by labour law. Specifically, it has been stated that telework, even though it is not regulated directly by the venezuelan legal code, it is subject to the venezuelan Organic Labour Law, referring it within the rules that in this legislation, regulate the birth of labour relationships. Finally, some thoughts are given about the global importance of this new rendering of services form, used in market strategies, that look for cost reductions, productivity rise, and a new approach form to the client. The genuine need and importance of its legal positioning and certain advantage /disadvantage analysis is also provided.