

**Autores**

**HILDAMAR C FERNANDEZ P/ILDELEM PINZON**

**fhildamar@gmail.com/ipinzon59@gmail.com**

**Ciudad/País: Caracas, Venezuela**

**LA CERTIFICACION ELECTRONICA EN EL TELETRABAJO  
Y SU IMPLEMENTACION EN LA SUPERINTENDENCIA DE  
SERVICIOS DE CERTIFICACION ELECTRONICA  
(SUSCERTE): CAMBIANDO ESQUEMAS EN LA  
ADMINISTRACION PÚBLICA DE VENEZUELA**

**ABSTRACTO:**

A objeto de generar la inquietud y el interés para sentar las bases organizacionales y jurídicas que permitan el diseño e implementación de un plan piloto de teletrabajo para la Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica, SUSCERTE; institución adscrita al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias. Consideramos pertinente elegir la supra mencionada institución, en el entendido que la misma es el ente rector en materia de Certificación Electrónica y Seguridad de la Información en la República Bolivariana de Venezuela y se perfila como el ente pionero en la utilización Segura de las Tecnologías de la Información y Comunicación, por lo cual es necesario fomentar normativas que propicien un cambio de su cultura organizacional hacia nuevas formas de trabajo para la inclusión social, el desarrollo sustentable, poniendo de relieve el respeto a la calidad de vida de sus trabajadores y la mejora del medio ambiente, mediante el empleo seguro de las Tecnologías de Información y Comunicación.

**PALABRAS CLAVES:**

Administración Pública, Bases Organizacionales, Certificación Electrónica, Teletrabajo, Cultura Organizacional, Firma Electrónica, Tecnologías de Información y Comunicación, CEPAL, SUSCERTE, Proveedor de Servicios de Certificación (PSC).

## **INTRODUCCION**

Los constantes y vertiginosos cambios que están ocurriendo en el mundo no están dejando de lado la realidad laboral, en un ambiente cada vez más dinámico y diversificado, donde las nuevas tecnologías se han convertido en uno de los principales motores y agentes multiplicadores de ese cambio, logrando que exista un gran movilidad e ínter conectividad entre las personas y las organizaciones que representan.

Ante esta nueva realidad, es necesario que las organizaciones como uno de mas complejos e importantes sistemas sociales, se conviertan en actores de primer orden, para que esto suceda es indispensable reaccionar y accionar con rapidez al cambio, adoptar la flexibilidad como esquema de gerencia, y definitivamente cambiar paradigmas.

Ahora bien, en el marco de este trabajo se enunciaran y propondrán soluciones que permitan una implementación y ejecución exitosa del proyecto del plan piloto de Teletrabajo (SUSCERTE), como medio para generar transparencia, eficacia, eficiencia en la Administración Pública Venezolana, considerando para ello políticas internas de seguridad y estrategias que permitan asumir el cambio de cultura organizacional.

**LA CERTIFICACION ELECTRONICA EN EL TELETRABAJO Y SU IMPLEMENTACION EN LA  
SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE CERTIFICACION ELECTRONICA (SUSCERTE):  
CAMBIANDO ESQUEMAS EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA DE VENEZUELA**

**CULTURA ORGANIZACIONAL.**

A objeto de introducir el tema planteado referido a la implementación del Teletrabajo mediante el uso de Certificación y Firma Electrónica en la Administración Pública Venezolana, abordaremos inicialmente los aspectos organizacionales, a los cuales tendríamos que hacer frente, y aquí surge la primera interrogante ¿ por que cambiar?.

Ante la resistencia que generara este cambio; la respuesta podría tener dos escenarios: El primero es de orden internacional, el Estado venezolano es firmante de varios acuerdos en el marco de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) comprometiéndose en la búsqueda para la primera década de este milenio de nuevas formas de trabajo que permitan inclusión social y desarrollo sustentable.

La segunda respuesta es mas a lo interno pero sin dejar de tener sus implicaciones externas por lo anteriormente mencionado, y viene dada por el hecho de que es necesario transformar de fondo a la administración pública, hacerla más eficaz de cara de los ciudadanos, y esto no significa necesariamente que deban seguirse esquemas de gerencia tradicionales, ya que finalmente la eficacia y productividad no tiene porque estar asociado a un determinado modelo laboral producto de la cultura organizacional existente.

Tenemos entonces que; con este escenario de fondo es indispensable cambiar en el marco de una verdadera modernización de la gestión pública en Venezuela, pero para cambiar es inevitable ante todo creer y luego convencer a aquellos que forman parte de nuestras organizaciones públicas, y que además tienen la responsabilidad de dirigir, en que se considere el Teletrabajo como una herramienta innovadora e invaluable, que visto desde la óptica gerencial puede convertirse en un gran aliado y objeto de motivación para los funcionarios.

Por supuesto que esto solo será posible siempre y cuando se asuma por parte de quienes tendrán la responsabilidad de decidir que el Teletrabajo no es en lo absoluto relajación de las normas y cultura organizacionales, el Teletrabajo es una nueva forma de cultura organizacional, que trae consigo cambios, por lo que hay que estar en sintonía con estos preceptos para poder adoptarlo y aceptarlo.

En este sentido es necesario enfrentar el tema cultural de fondo; y es que por regla general en Venezuela no puede entenderse que se puede ser productivo y eficaz trabajando de manera poco convencional, dejando a un lado el hecho de tener como único instrumento de medir la productividad las horas que pasan nuestros funcionarios en sus

oficinas.

Para lograr esto sea una realidad viable es necesario tener una visión compartida con el grupo de funcionarios seleccionados para iniciar el plan piloto, mediante la plena conciencia de que los cambios profundos provienen de la capacidad de compartir con otros una visión de futuro, siendo entonces indispensable antes que la ejecución del plan en sí, desarrollar una serie de estrategias a nivel organizacional que permitan dar verdaderos avances previos a su consolidación.

Ahora bien, ¿qué factores podrían ayudarnos a impulsar el cambio? y ¿Cómo poner a las personas en sintonía con este proyecto?. Sin duda alguna con grandes estrategias al alcance de todos: Trabajo en equipo, comunicación y formación, estas son las grandes herramientas para el cambio.

En la implementación y desarrollo del plan piloto de Teletrabajo para SUSCERTE, es necesario dejar claro que uno de los elementos claves para su éxito es el recurso humano, el trabajo coordinado de personas de diversas disciplinas que motiven y a su vez se sientan motivados a llevar a cabo este proyecto, aún a sabiendas que encontrarán muchas dificultades en el camino. El fomentar el trabajo en equipo de todos los miembros de la Superintendencia permitirá mejorar la eficiencia de las tareas asignadas al equipo de teleformadores y orientarlo a la consecución de sus objetivos. De igual manera al involucrar a todos se podrá tener una visión más general de hasta dónde podemos llegar en las distintas fases de este plan piloto, ya que haciendo que participen funcionarios de los más diversos niveles de la organización tendremos una muestra heterogénea y podemos medir con exactitud las ventajas y posibles desventajas en cada una de sus áreas de trabajo, lo que permitirá determinar entre otras cosas la cantidad de cargos que pueden ser migrados a teletrabajo en su primera fase o si existe la posibilidad de podemos utilizar un modelo mixto o bien si no es procedente su migración.

La comunicación genera confianza y en la medida que puedan darse a conocer los logros y tropiezos del plan piloto las personas tendrán la oportunidad de involucrarse, aportando ideas y soluciones. En la búsqueda del cambio es importante dejar participar, informar y escuchar a todos. Asimismo es indispensable que los miembros del equipo inicial de teleformadores generen confianza y credibilidad en el proyecto tanto a las autoridades a quienes deberán reportar los avances del mismo, como a sus compañeros de trabajo creando una verdadera sinergia y retroalimentación.

En cuanto a la formación, deben diseñarse adecuados planes de adiestramiento sobre todo en el desarrollo de ciertas competencias transversales que permitan garantizar en buena medida el éxito del plan piloto. En tal sentido, el grupo inicial de teletrabajadores puede convertirse a su vez en teleformadores, siendo esta una manera fácil de multiplicar el conocimiento y que redundaría significativamente en economías relacionadas con este tipo de capacitación.

Es oportuno mencionar en este punto que a la par deben definirse métodos que permitan medir el desempeño y la productividad bajo esta nueva realidad. Debemos explicar que la administración pública venezolana contempla un solo instrumento de evaluación de desempeño de sus funcionarios, independientemente de la naturaleza funcional de sus organizaciones. Finalmente, dentro de los aspectos organizacionales se presenta esta propuesta formulada en lo que se consideran las mejores prácticas en Teletrabajo:

## **DESARROLLO DE LAS ACCIONES PARA EJECUTAR EL PLAN PILOTO DE TELETRABAJO EN LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE CERTIFICACION ELECTRONICA DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.**

### **1).OBJETIVOS DEL PLAN.**

#### **1.1) OBJETIVO GENERAL:**

Mejorar la calidad de vida de los funcionarios de SUSCERTE y la de su grupo familiar, promoviendo un programa de trabajo con empleo de Tecnologías de Información y Comunicación que permita flexibilidad, manteniendo los estándares de calidad, eficacia y eficiencia establecidos por la institución y respetando las normas que rigen la función pública.

#### **1.2) OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Contribuir al ahorro del presupuesto familiar, al reducir los altos costos de traslado.
- Promover el desarrollo del esquema de trabajo dirección por objetivos.
- Optimizar el desempeño y motivación laboral de los funcionarios de la Superintendencia.
- Propiciar el tiempo necesario para la atención de la vida familiar.
- Favorecer los programas de reducción de riesgos de enfermedades provocadas por el estrés laboral.
- Reducir los costos de materiales de oficina, mobiliario y ahorrar el consumo de energía en la institución.
- Incentivar el empleo seguro de las Tecnologías de Información y Comunicación.
- Afianzar el Gobierno Electrónico.

### **2). DISEÑO DEL PLAN PILOTO.**

2.1) Designar al grupo de funcionarios que conformaran el Comité Coordinador.

2.2) Establecer las responsabilidades del Comité Coordinador. Las cuales se mencionan a continuación:

- Diseñar las estrategias y políticas para ejecutar el plan piloto.
- Planificar y desarrollar las acciones conducentes a la aplicación del plan piloto.
- Definir las normas que regirán el proceso de selección y formación de los futuros teletrabajadores.
- Dar información a todos los funcionarios y unidades de SUSCERTE .
- Coordinar las actividades entre los participantes del plan y sus supervisores.
- Evaluar los resultados de la aplicación del plan piloto.
- Presentar las conclusiones.

### **3) DEFINIR LAS CONDICIONES GENERALES DEL PLAN PILOTO:**

3 Alcance.

3.1) En su fase de prueba, será aplicable solo a los funcionarios de la SUSCERTE, seleccionados por el Comité Coordinador.

3.2) Tiempo de duración.

La duración del plan piloto será de cuatro (4) meses.

3.3) Horarios.

El horario del desempeño de las tareas a través del teletrabajo quedará establecido en conjunto por el Comité Coordinador, el funcionario y su supervisor inmediato.

3.4) Remuneraciones. Las condiciones laborales y salariales de los funcionarios que se sumen al plan piloto permanecerán inalterables, así como sus derechos de formación y desarrollo profesional.

3.5) Control de Gestión.

Todas las actividades y tareas asignadas a los funcionarios del plan piloto serán evaluadas por el supervisor inmediato, acorde con los principios de la evaluación del desempeño establecidos en las normas que rigen la materia.

### **4) PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

No todos los cargos son susceptibles de migrar en esta primera fase, por tanto se excluirá del plan piloto aquellas relacionadas con atención directa al público y otras relacionadas, hasta tanto se cuente con la suficiente experiencia en la materia.

#### **4.1) CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL PLAN PILOTO.**

-Lugar de residencia alejado de la Superintendencia.

-Funcionarios con hijos menores de doce (12) años.

-Funcionarios con problemas de salud y/o movilidad.

Funcionarios con destrezas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación

### **5) FORMACIÓN**

Es necesario desarrollar ciertas competencias transversales y técnicas para el teletrabajo, relacionadas con:

-Adecuados uso de técnicas comunicacionales que le permitan manejar información en forma oral, escrita y telefónica.

-Autogestión del trabajo.

-Planificación del tiempo.

-Dirección por Objetivos.

-Conocimiento de herramientas Informáticas y Telemáticas.

## **ADECUACION JURIDICA PARA LA IMPLANTACION DEL TELETRABAJO EN LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE CERTIFICACION ELECTRONICA DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Y LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSION DE CERTIFICACION ELECTRONICA.**

El mundo cambia y evoluciona, de igual forma debe hacerlo el Derecho, en este sentido, Venezuela se suma a la creciente tendencia mundial de ofrecer un marco jurídico que permita reaccionar con mayor eficacia ante estos nuevos retos tecnológicos, es por ello que en aras de mantener el equilibrio necesario entre la implementación de las Tecnologías de Información y los cambios organizacionales se hace necesario y pertinente revestirlos de la legalidad correspondiente. A tal efecto para llevar a cabo la implementación del teletrabajo enmarcado en un ámbito jurídico de protección que permita la segura incorporación de sus ciudadanos a los retos tecnológicos y para implementar los cambios organizacionales, nos conlleva a efectuar la revisión de los instrumentos jurídicos en los cuales adecuarlos y así tenemos en principio que de conformidad con lo previsto y sancionado en el artículo 151 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de la Ley Orgánica de la Administración Pública, se requiere disponer de la estructura requerida y la incorporación y empleo de tecnologías para el cumplimiento de sus fines, para apoyar y complementar la gestión de Gobierno; en este caso específico las gestiones referidas al manejo del Gobierno Electrónico, cuyo impacto social repercute de manera positiva en la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas de la República Bolivariana de Venezuela y representa un avance en la optimización de trámites y en la consolidación del Gobierno Electrónico; que se traduce en una mayor eficacia de la actividad administrativa, para lo cual es necesario e indispensable garantizar un nivel de seguridad y confiabilidad en la tramitación de los procedimientos administrativos en línea, para lo cual el teletrabajo constituye una herramienta fundamental, que permite disponer de un personal capacitado el cual no tendrá que ubicarse físicamente en la institución para el cumplimiento de sus funciones y que empleará para ello las tecnologías.

Así las cosas, se observa que en SUSCERTE, puede aplicarse la modalidad del Teletrabajo en oficinas remotas con empleo de comunicaciones certificadas y firmadas electrónicamente; ya que posee un equipamiento tecnológico, de información y comunicaciones que le permiten previa la organización de los recursos humanos obtener mayor

efectividad, celeridad, transparencia y flexibilidad en sus funciones. Las actividades desarrolladas por la Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica (SUSCERTE) y su funcionamiento, tienen su asidero legal en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1.204 de fecha 10 de Febrero de 2001, de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas; publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.148 del 28 de febrero de 2001; en el cual se establece en el artículo 20 ejusdem, su creación, como un servicio autónomo con autonomía presupuestaria, administrativa, financiera y de gestión, en las materias de su competencia; en concordancia con lo previsto y sancionado en el Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Nacional N° 6.732, de fecha 02 de junio de 2009, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.202 del 17 de junio de 2009, el cual en la Disposición Transitoria Trigésima Primera, señala que la Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica (SUSCERTE) se encuentra actualmente integrada a la estructura orgánica del Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias. En este orden ideas y en el entendido que el Despacho propuesto forma parte de la Administración Pública Nacional, cumple entre otros con lo establecido en:

- 1.-Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.124 de fecha 19/02/2009.
- 2.-Ley Orgánica de la Administración Pública (LOAP), publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.890 Extraordinario de fecha 31 de julio de 2008.
- 3 -Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.818 Extraordinario de fecha 01/07/1981.
- 4 -Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.594 de fecha 18/02/2002.
- 5.-Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.347 de fecha 17/12/2001.
- 6 -Decreto 3.390, mediante el cual se declara el Uso de Software libre. Publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 38.095 de fecha 28 de diciembre de 2004.
- 7.-Decreto N° 825, mediante el cual se declara el acceso y el uso de Internet como política prioritaria para el desarrollo cultural, económico, social y político de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.955 de fecha 22 de mayo de 2000.
- 8.-Decreto N° 6.265, mediante el cual se decreta la Simplificación de Trámites, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5891 de fecha 31 de julio de 2008.
- 9.-Ley Orgánica de Registro Civil; publicada en la Gaceta publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 39.264, de fecha 15/09/2009.
- 10.-Ley Orgánica del Trabajo publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, de fecha 19/06/1997

En tal sentido, Venezuela cuenta con un marco legal robusto para el empleo de las Tecnologías de Información y Comunicación y aún cuando actualmente no existe en una legislación específica que regule el teletrabajo; se le

aplica lo previsto y sancionado en el Estatuto de la Función Pública y en la Ley Orgánica del Trabajo; en el entendido que en la Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica (SUSCERTE), por su estructura funciona con Personal de Carrera y Personal Contratado bajo el régimen de la Ley Orgánica de Trabajo; en consecuencia es factible en cualquiera de las dos situaciones anteriormente señalada, aplicar el Teletrabajo encuadrado como trabajo a Distancia o Domestico; el cual es viable en la Administración Pública y puede brindar a los funcionarios públicos la oportunidad de trabajar desde su casa u otro lugar de trabajo alternativo, desempeñando las actividades asignadas en una modalidad virtual, empleando formatos digitales, con altos niveles de autonomía mediante el empleo de Tecnologías de Información y Comunicación, generalmente suministrados por la institución; en el cual el nivel de productividad se estimará fijando objetivos e índices de rendimiento laboral claros y definidos previamente, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la inclusión Tecnológica. Sin embargo, para desarrollar este proceso se requiere como expusimos al inicio del presente, de una reestructuración organizacional, en el entendido que el teletrabajador, se encontrará fuera del alcance de supervisión física; no obstante pueden generarse herramientas informáticas para controlar el tiempo de empleo de las herramientas informáticas y los productos generados.

En cuanto a la legislación aplicable a la relación laboral, el teletrabajo como lo afirmamos anteriormente, siendo que la relación de trabajo genera derechos y obligaciones para cada una de las partes intervinientes; en principio se adecuará a lo previsto y sancionado en el artículo 15 de la Ley Orgánica del Trabajo; que establece que estarán sujetos a las aplicaciones de la supra mencionada ley todas las relaciones de trabajo contenida en la misma; y ya que a la luz del instrumento referido se puede encuadrar el teletrabajo bajo la modalidad de trabajo subordinado o domestico; el teletrabajador recibirá unas instrucciones y será supervisado en la ejecución y cumplimiento de las mismas, pudiendo acudir en ocasiones a la institución, con la periodicidad que a tal efecto se pacte, en la cual pusiesen fijarse los objetivos, o recibir los insumos que requiera para realizar su labor y permitiendo esa presencia ocasional determinar la existencia física de la Institución que lo empleó, a la cual el teletrabajador se obligará a prestar sus servicios , bajo su dependencia y por una remuneración, con la diferencia que lo desarrollará a distancia y con empleo de mecanismos tecnológicos.

Una vez definida la modalidad aplicable, se observan vacíos legales en la leyes antes mencionadas vale decir, en la Ley Orgánica del Trabajo y en el caso de los Funcionarios Públicos el Estatuto de la Función Pública. En el primero de los casos específicamente por la falta de presunción de existencia de contrato de trabajo, remuneración, seguridad social y exclusión de la limitación de jornada en los servicios prestados por aquellos trabajadores contratados para que cumplan con sus funciones laborales fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la institución, empleando Tecnologías de Información y Comunicación. No obstante, aun cuando no existen leyes específicas del teletrabajo, los teletrabajadores contratados y con los vacíos legales que presenta, como se afirmó up supra, pueden ser regulados por la Ley Orgánica del Trabajo ya que el instrumento ofrece un marco legal de referencia aplicable a los aspectos básicos derivados de estas relaciones laborales especiales; pero es de vital

importancia fijar en el contrato de trabajo las condiciones especiales que regirán la prestación del servicio, mediante el cual la institución y el teletrabajador manifiesten expresamente su voluntad de vincularse laboralmente con condiciones especiales, de conformidad con lo establecido en el artículo 67 de la Ley Orgánica del Trabajo, que define que es un contrato de trabajo y máxime cuando el legislador laboral patrio, establece principalmente dos vías específicas por las cuales puede nacer la relación laboral, siendo la primera de ellas la basada en una manifestación tácita de voluntad de las partes involucradas, quienes partiendo de una prestación y una remuneración harán presumir al legislador la relación laboral, sin menoscabo que la misma se preste a distancia y empleando Tecnologías de Información y Comunicación; administrado a lo establecido en la norma laboral que no hace distinción a la forma de prestación del servicio.

En el caso de los Funcionarios Públicos a quienes se le aplique lo establecido en el Estatuto de la Función Pública; instrumento legal que tiene por objeto regular las relaciones de empleo público entre los Funcionarios Públicos y la Administración Pública, como el caso que nos ocupa, surgirán para ellos igualmente derechos y deberes amparados por el marco legal Venezolano; aún cuando no esté específicamente contemplado la forma del teletrabajo, pero se establece que gozarán de los mismos derechos y beneficios contemplados en la Constitución de la República e incluso en la Ley Orgánica del Trabajo cuando sea procedente; ello en concordancia con lo previsto en la Ley Orgánica de Administración Pública que obliga al empleo de Tecnologías de Información y Comunicación tanto para la relación de las instituciones con los ciudadanos como para el cumplimiento de sus funciones; en consecuencia lo procedente será coordinar y pactar entre las partes la forma en la cual se desempeñara el teletrabajo en atención al plan piloto propuesto.

Ahora bien, otro punto importante a tomar en consideración en el plan piloto es el empleo de la Certificación y Firma Electrónica, ya que en la República de Venezuela, ambas gozan de plena validez y eficacia probatoria, entendidos los Mensajes de Datos como toda información inteligible generada por medios electrónicos o similar que pueda ser almacenada o intercambiada por cualquier medio y se rigen por la normativa prevista en el Decreto con Fuerza de Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (publicado en Gaceta Oficial No. 37.148 del 28 de febrero de 2001) y por el Código de Procedimiento Civil, texto legal aplicable por remisión expresa del artículo 4, el cual es del tenor siguiente:

*“Los Mensajes de Datos tendrán la misma eficacia probatoria que la ley otorga a los documentos escritos, sin perjuicio de lo establecido en la primera parte del artículo 6 de este Decreto-Ley. Su promoción, control, contradicción y evacuación como medio de prueba se realizará conforme a lo previsto para las pruebas libres en el Código de Procedimiento Civil. La información contenida en un Mensaje de Datos, reproducida en formato impreso, tendrá la misma eficacia probatoria atribuida en la ley a las copias o reproducciones fotostáticas.”*

En concordancia con la previsión anterior, debe atenderse en lo atinente a la actividad probatoria a lo dispuesto en el artículo 395 del Código de Procedimiento Civil, que enuncia el principio de libertad probatoria:

*“Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina el Código Civil, el presente Código y otras leyes de la República. Pueden también las partes valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley, y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán aplicando por analogía las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código Civil, y en su defecto, en la forma que señale el Juez”.*

De acuerdo a los dispositivos transcritos se colige que tratándose de mensajes que han sido formados y transmitidos por medios electrónicos, éstos tendrán la misma eficacia probatoria de los documentos tradicionales. Sin embargo, su promoción, control, contradicción y evacuación deberá regirse por lo que el legislador ha establecido para las pruebas libres en el Código de Procedimiento Civil. En consecuencia, para tramitar la impugnación de la prueba libre promovida, corresponderá al juez emplear analógicamente las reglas previstas en el referido texto adjetivo sobre medios de prueba semejantes, o implementar los mecanismos que considere idóneos en orden a establecer la credibilidad del documento electrónico.

En base a lo anterior se observa la vital importancia del empleo de Firmas Electrónicas y Certificados, en el entendido que ante eventuales reclamaciones judiciales, bien sea a los efectos de poder demostrar la vinculación laboral o ante cualquier reclamación producto del teletrabajo, las partes pueden disponer de medios de prueba para acreditar la relación laboral, como las instrucciones giradas empleando mensajes de datos y a tal efecto consignar impresiones de los correos electrónicos y solicitar peritajes informáticos sobre evidencias digitales, a las cuales el valor que debe otorgarles será el correspondiente a las pruebas documentales. No obstante, es pertinente señalar que se hace imperante a los efectos del no repudio, la inalterabilidad y poder acreditar su autoría, el empleo de Firma Electrónica, entendida en los términos expresados en el artículo 2 de la ley de Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas como:

*“Artículo 2?:(...) Firma Electrónica: Información creada o utilizada por el Signatario, asociada al Mensaje de Datos, que permite atribuirle su autoría bajo el contexto en el cual ha sido empleado... (omissis)”.*

En tal sentido, para considerar que el mensaje transmitido con Firma Electrónica tiene plena validez, es preciso que cuente con el Certificado Electrónico emitido por un Proveedor de Servicios de Certificación (PSC); acreditado por la propia SUSCERTE; definido en el mismo dispositivo como *“Mensaje de Datos proporcionado por un Proveedor de Servicios de Certificación que le atribuye certeza y validez a la Firma Electrónica”.*

En relación con lo antes expuesto, se observa que el artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en concordancia con lo previsto en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, prevé la distribución de la carga de la prueba, al disponer: que salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo y cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su existencia. Ahora bien juega un papel determinante en la Administración Pública y en especial para la implementación del Teletrabajo en SUSCERTE; la

existencia y reconocimiento de la validez de la Firma y el Certificado Electrónico; ya que cuando la parte actora tenga la carga de probar la existencia de la prestación personal del servicio en virtud de que la parte demandada negase y rechazare que el actor le hubiese prestado servicios personales, y durante el período probatorio el demandante demuestre plenamente la prestación personal del servicio, sobre la base de ello el Tribunal debe aplicar lo previsto en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo y declarar demostrada la existencia de la relación de trabajo, al tiempo que se considera admitidos por la demandada los demás hechos alegados por el actor, que fueron negados en forma pura y simple en la contestación, en aplicación de los artículos 72 y 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y de la jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, pues en relación con las alegaciones del trabajador relativas a: preaviso, antigüedad, compensación por transferencia, indemnización por despido, vacaciones, utilidades, intereses sobre prestaciones sociales, entre otras, si el SUSCERTE, niega y rechaza las mismas en forma pura y simple, no demuestra nada que le favorezca y la petición del trabajador no es contraria a derecho, se debe considerar que ha incurrido en confesión ficta sobre estos particulares conforme al artículo 135 eiusdem.

Igualmente, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece en su artículo 10, que la regla de valoración de las pruebas es el de la sana crítica conforme al cual, los juzgadores tienen libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de experiencias, que sean aplicables al caso, siendo que la valoración de los medios probatorios por la sana crítica se aplica en la jurisdicción laboral a todo tipo de medio probatorio, aún cuando tenga asignada una tarifa legal en otras leyes. Ahora bien, en el caso de que la prueba se encuentre en un soporte informático como lo señala el artículo 4 de la Ley de Mensajes y Datos Electrónicos, establece que efectivamente se imprima frente al Juez en el momento de éste trasladarse a la institución, los soportes donde esta contenida dicha información electrónica y se le permita al juez observar la pantalla o medio por el cual se observa de manera inteligible la información electrónica y se proceda a imprimir la información allí contenida, con la finalidad de que el Juez pueda acreditar los registros allí contenidos y el experto informático a su vez la intangibilidad o lo inalterable de esos registros, determinando con propiedad, quien domina ese código fuente y en todo caso, si ello no fuere posible, debe señalar cuando fueron alterados esos datos que se pretenden acreditar con posterioridad a su registro inicial, si es el caso, a fin de que el Juez pueda tener certeza o la veracidad de la información allí contenida, esto se hace porque solo el recibo de pago no es necesariamente el único medio de información suficiente, puede ser perfectamente la información electrónica contenida dentro del sistema de contabilidad informática de la empresa, pero para que ésta tenga valor probatorio a los efectos del proceso tiene que llevarse a cabo una serie de requisitos en cuanto a su promoción como prueba libre y a su vez también debe respetarse una serie de parámetros para su evacuación, requisitos que están contenidos tanto en el Código de Procedimiento Civil, en la Ley de Mensajes y Datos Electrónicos y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Finalmente es oportuno colegir que nuestra legislación actual establece, que cuando un acto o contrato conste por escrito, bastará como prueba el instrumento privado con las firmas autógrafas de los suscriptores. Dentro de este

contexto el Decreto-Ley Sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas, establece mecanismos para que la Firma Electrónica, tenga la misma eficacia y valor probatorio de la firma escrita, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos establecidos en este Decreto-Ley, con lo cual resulta reconocido el teletrabajo y las actividades desempeñadas mediante el mismo, aún cuando la ley no establezca esta modalidad de trabajo, si reconoce el empleo de Tecnologías de Información y Comunicación y les otorga plena validez previo el cumplimiento de los requisitos expuestos anteriormente.

## **CONCLUSIONES**

De la propuesta y el análisis que antecede relacionado con la implementación del Teletrabajo en la Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica, se denota la importancia del empleo de Certificados y Firmas Electrónicas como forma de otorgar seguridad, integridad, autenticidad y no repudio a las labores efectuadas mediante el empleo de la modalidad del teletrabajo; de igual forma como medio probatorio de la relación laboral. Así las cosas, el empleo de Tecnologías de Información y Comunicación, en las nuevas relaciones laborales, exige la adaptación del marco organizacional y jurídico tradicional, para abordar entre otros, aspectos como la determinación de la jornada laboral, los beneficios, derechos, contrataciones; prevención, seguridad y confidencialidad laboral; de igual forma es pertinente que se evalúen factores como las implicaciones relacionadas a la movilidad de los equipos, del trabajador y el empleo de los mismos. Conviene asimismo, destacar que la aplicación del Teletrabajo impacta positivamente la gestión del Gobierno Electrónico, ya que esta nueva modalidad laboral y su implementación previa la organización de los recursos humanos facilitará la mayor efectividad, celeridad, transparencia y flexibilidad en sus funciones.

## **BIBLIOGRAFIA**

- 1.-Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.124 de fecha 19/02/2009.
- 2.-Ley Orgánica de la Administración Pública (LOAP), publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.890 Extraordinario de fecha 31 de julio de 2008.
- 3 -Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.818 Extraordinario de fecha 01/07/1981.
- 4.-Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.347 de fecha 17/12/2001.
- 5 -Decreto 3.390, mediante el cual se declara el Uso de Software libre. Publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 38.095 de fecha 28 de diciembre de 2004.
- 6.-Decreto N° 825, mediante el cual se declara el acceso y el uso de Internet como política prioritaria para el desarrollo cultural, económico, social y político de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.955 de fecha 22 de mayo de 2000.
- 7.-Decreto N° 6.265, mediante el cual se decreta la Simplificación de Trámites, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5891 de fecha 31 de julio de 2008.
- 8.-Ley Orgánica de Registro Civil; publicada en la Gaceta publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 39.264, de fecha 15/09/2009.
- 9.-Ley Orgánica del Trabajo publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, de fecha 19/06/1997.
- 10.-Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, Gaceta Oficial de la República

Bolivariana de Venezuela Número 77.148, Caracas, 28 de Febrero del año 1998.

11.-HENRIQUEZ LA ROCHE, Ricardo. Nuevo Proceso Laboral. Ediciones Liber. Caracas.2004.

12.-LARES MARTINEZ; Eloy. Manual de Derecho Administrativo. Ediciones Miguel Angel García e Hijos.1992.

13.-PALOMAR OLMEDA,Alberto.Un paso más en la aplicación de la tecnología en el procedimiento administrativo: hacia un procedimiento administrativo común de base tecnológica. Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, Nro. 3. 2003