

# Legislar para prevenir: Seguridad y salud en el teletrabajo post Covid-19<sup>1-2</sup>

## *Legislate to prevent: Safety and health in telework post Covid-19*

Javier H. Espinoza Escobar<sup>3</sup>

Renato Estremadoyro Amaya<sup>4</sup>

**Resumen.** El presente artículo incide en la importancia que el teletrabajo irá adquiriendo en la realidad laboral post COVID-19 en el Perú. La pandemia dejó en evidencia una serie de carencias legislativas vinculadas, entre otras cuestiones, a las relacionadas con la seguridad y salud de los teletrabajadores. Por esa razón, en el presente artículo se propone el contenido mínimo que la legislación peruana sobre teletrabajo debe incorporar a fin de garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores. En la construcción de dicho contenido mínimo se ha tomado en cuenta las experiencias normativas internacionales sobre el particular.

*Abstract.* This article focuses on the importance that teleworking will acquire in the post COVID-19 labor reality in Peru. The pandemic revealed a series of legislative shortcomings

---

1 El presente artículo fue enviado para su publicación el 21 de junio de 2022.

2 Los autores agradecen el apoyo de Dannyza Marcos, Nicole Herrera, Brigitte Espejo, Brineyt Escarcena, miembros del Grupo de Investigación “Para la protección del trabajo humano en un mundo global” de la Facultad de Derecho de la Universidad San Ignacio de Loyola.

3 Abogado por la Universidad de Piura. Máster en Derecho con mención en Derecho de la Empresa por la Universidad de Piura. Máster Universitario en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a través de la Jurisprudencia por la Universidad Rey Juan Carlos - España. Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Rey Juan Carlos - España. Profesor Investigador en la Facultad de Derecho de la Universidad San Ignacio de Loyola. Correo electrónico: jespinozae@usil.edu.pe. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9906-0526>.

4 Miembro del grupo de Investigación “Para la protección del trabajo humano en un mundo global” de la Facultad de Derecho de la Universidad San Ignacio de Loyola. Correo electrónico [renato.estremadoyro@usil.pe](mailto:renato.estremadoyro@usil.pe). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0133-4382>.

*linked, among other issues, to those related to the safety and health of teleworkers. For this reason, this article proposes the minimum content that should be incorporated by the Peruvian legislation on teleworking must incorporate in order to guarantee the safety and health of teleworkers. In the construction of said minimum content, international experiences on the subject have been taken into account.*

**Palabras claves.** Teletrabajo / Seguridad y salud en el trabajo / Riesgos laborales / prevención / Derecho laboral

*Keywords.* Telework / Safety and health at work / Occupational risks / Prevention / Labor law

## **1. Introducción**

En nuestro país, la modalidad de teletrabajo fue introducida en el año 2013 mediante la Ley N°30036, ante la necesidad de adaptar el sistema laboral peruano a las exigencias del siglo XXI, por la prevalencia del uso de las tecnologías de la información (TIC's). Desde el Estado, el teletrabajo constituyó un intento para lograr el acceso al empleo de personas en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, pese a la exigencia legal del artículo 1° de la citada ley, no se formularon políticas públicas que garantizaran su desarrollo y su uso preferencial a favor de las poblaciones vulnerables, tal como se estableció en la Segunda Disposición Complementaria Final de la citada ley. Tampoco consiguió receptividad en el sector empresarial.

Con la irrupción de la pandemia del COVID-19, entró en vigor el Decreto de Urgencia N°026-2020 que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Este -entre otras medidas- creó la modalidad de trabajo remoto, como una de las “acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19”<sup>5</sup> y ayudar “a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación

---

5 Decreto de Urgencia N°026-2020, de 15 de marzo de 2020, artículo 1°.

del mencionado virus a nivel nacional”<sup>6</sup>. Asimismo, facultó a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores<sup>7</sup> (artículo 17°). El contexto exigía que las personas desarrollen sus labores desde casa o lugar de aislamiento. Era necesario salvaguardar la salud de los trabajadores.

La aplicación del trabajo remoto, como consecuencia de la pandemia, significó un incremento sin parangón del uso de una modalidad similar al teletrabajo, tal como lo demuestran los datos del Ministerio de Trabajo que, en abril de 2020, cifran el incremento porcentual en 1395% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE, 2021).

Aun cuando el trabajo remoto solo se aplicará mientras tenga vigencia el estado de emergencia sanitaria<sup>8</sup>, el escenario post pandemia tiene visos de favorecer al teletrabajo. Por lo tanto, será indispensable que, a partir de la experiencia obligada del trabajo remoto, se revise y adecúe la normatividad del teletrabajo, pues habrá empresas y entidades del Estado, así como una gran masa laboral proclives a desarrollar esta modalidad de trabajo, después de haberse habituado al trabajo remoto.

Si bien el teletrabajo y el trabajo remoto guardan similitudes y diferencias, una característica común a ambas regulaciones normativas es la insuficiente protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Ni la ley de teletrabajo, ni su reglamento contemplan medidas adecuadas y pertinentes que garanticen la seguridad de los teletrabajadores, a pesar de que su exposición de motivos señala que con la ley: “se espera cubrir estos vacíos brindando un marco regulador que proteja y brinde flexibilidad y seguridades a trabajadores y empleadores promoviendo el desarrollo de esta nueva modalidad de trabajo”<sup>9</sup>.

Pese a las especiales características de esta modalidad de prestación de servicios, que obligaría a establecer un “régimen jurídico adecuado, que permita evitar una serie de riesgos derivados de sus peculiaridades” (Sanguinetti, 2013, p.112),

---

6 Decreto de Urgencia N°026-2020, de 15 de marzo de 2020, artículo 1°.

7 Decreto de Urgencia N°026-2020, de 15 de marzo de 2020, artículo 17°.

8 Mediante Decreto de Urgencia N°115-2021, de 31 de diciembre de 2021, se dispuso prorrogar la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022.

9 Ley 30036. Exposición de motivos.

la Ley N°30036 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°009-2015-TR, solo establecen disposiciones genéricas sobre el tema de seguridad y salud en el teletrabajo. Adquiere relevancia lo manifestado por Bueno, cuando afirma:

“La normalización del teletrabajo tras la pandemia por COVID-19 puede ser un potente acelerador de una tendencia en materia de seguridad y salud laboral que se ha venido observando en muchos países en la última década: una reducción de los accidentes de trabajo y un crecimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, particularmente aquellas relacionadas con la salud mental. Esta tendencia se agudizará como consecuencia de la pandemia” (2020).

El presente artículo propone los aspectos básicos que debería contener una norma especializada en seguridad y salud en el teletrabajo, que puedan ser utilizados post pandemia, con el propósito de garantizar los derechos de los teletrabajadores y contribuir a la consecución del trabajo decente.

Para ello, se parte de resaltar el importante papel que jugará el teletrabajo en las relaciones laborales post pandemia. Luego se muestra el panorama general sobre la seguridad y salud en el teletrabajo en el ordenamiento peruano. Posteriormente, se describen los riesgos laborales propios del teletrabajo: riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos físicos. Seguidamente, se propone el contenido mínimo que debe tener la norma de seguridad y salud en el teletrabajo, a partir de la experiencia de aquellos países que ya implementaron normas sobre el particular. Finalmente, se formulan las conclusiones correspondientes.

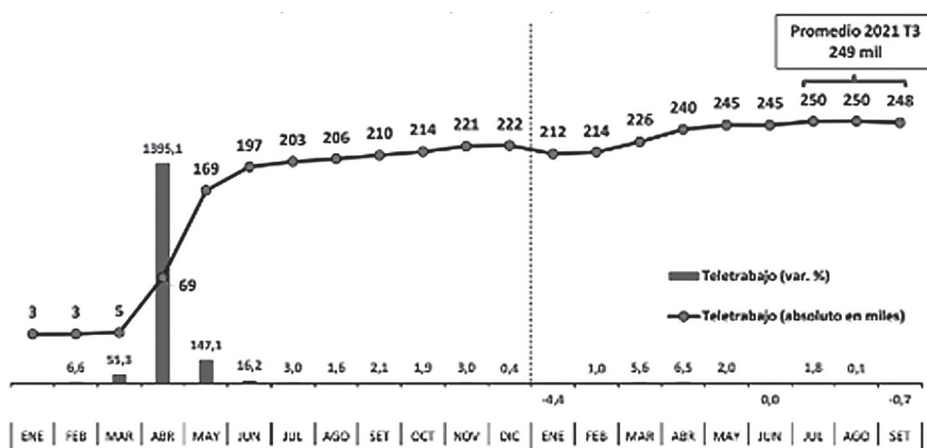
## **2. El Teletrabajo en las relaciones laborales post pandemia**

En la Unión Europea, la discusión sobre la necesidad de implementar nueva legislación sobre el teletrabajo para el escenario post pandemia, ha sido un tema relevante en países como Bélgica, Alemania, Hungría, Croacia, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovenia, Austria, Chipre e Irlanda. Otros miembros de la UE como España, Italia, Luxemburgo, Eslovaquia o Letonia, que contaban con legislación especial sobre el teletrabajo, la han modificado a partir

de las consecuencias de la pandemia del COVID-19 en el mundo del trabajo y la experiencia del trabajo remoto (Caprile et al., 2021).

A nivel nacional, la aplicación del trabajo remoto significó un incremento sin parangón del uso de una modalidad similar al teletrabajo. El Informe Trimestral del Mercado Laboral elaborado por el Ministerio de Trabajo para el trimestre julio-septiembre de 2021 mostró que, para el mes de enero 2020, a nivel nacional, solo estaban inscritos en el registro correspondiente 3 mil teletrabajadores. Una situación que contrasta con la cifra de 69 mil teletrabajadores en abril de 2020. Se evidencia un incremento porcentual de 1395% de personas que accedieron a trabajar desde casa, en tan solo 3 meses. Para septiembre de 2021, un año y medio después del inicio del estado de emergencia, la cantidad de trabajadores en modalidad de trabajo remoto o teletrabajo llegó hasta 248 mil. De manera que, “el teletrabajo/trabajo remoto absorbió en conjunto 6,7% de trabajadores en la planilla privada, participación que continúa en ascenso en los últimos meses” (MTPE, 2021).

Gráfico 1  
Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, 2020 y 2021



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (2021).

Estos resultados resultan ser esclarecedores debido a que muestran el escaso impacto que tuvo la Ley N°30036, por la ausencia del rol promotor del Estado, y el escaso interés de los empleadores. La necesidad de mantener las actividades laborales durante la pandemia fue la única razón para que se incrementara su utilización de manera exponencial. En tal sentido, se coincide con una de las consideraciones de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República, para la aprobación del Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, que propone la nueva Ley de Teletrabajo:

“Ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ni la Autoridad Nacional del Servicio Civil se ocuparon eficazmente de promocionar, implementar, o en todo caso perfeccionar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, si es que esta no permitía su adecuada implementación; toda vez que, a marzo de 2020 se tendrían registrados como teletrabajadores un máximo de 2000 trabajadores (0,1% del total se tendrían registrados en la planilla electrónica), de los 34000 trabajadores estimados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es decir, solo alcanzó un 5,8% del objetivo propuesto” (Congreso de la República, 2022, p. 2).

El contexto post COVID-19 se muestra propicio para la continuación del teletrabajo. Por esta razón, se ha aprobado recientemente en el Congreso de la República la nueva Ley de Teletrabajo, con la finalidad de fomentar y consolidar esta modalidad de trabajo “como sustituto natural del trabajo remoto, para su aplicación una vez culminado el estado de emergencia”<sup>10</sup>, teniendo en cuenta además que el teletrabajo no solo constituye un instrumento transitorio de prestación de servicios sino un “factor permanente que convivirá con el trabajo presencial en los países, de Latinoamérica, pese a la ausencia de leyes”<sup>11</sup>.

Otra prueba de lo que aquí se afirma es, por ejemplo, la celebración del convenio colectivo entre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Sindicato de Trabajadores de SERVIR, de 28 de febrero de 2022 que incorpora dentro

---

10 Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley de Teletrabajo”, p.13.

11 Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley de Teletrabajo”, p.13.

de sus cláusulas el compromiso de la entidad de continuar con la modalidad de trabajo remoto o cualquier otra modalidad a distancia, bajo ciertas condiciones y siempre que la naturaleza de las funciones lo permita. Por su parte, la presidenta ejecutiva de SERVIR es de la opinión que el teletrabajo supone beneficios “para las entidades públicas como, por ejemplo, la reducción de costos en materiales de oficina, servicio de mensajería, luz, agua e incluso en el pago de alquileres y adquisición de inmuebles” (Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional SERVIR, 2022).

En buena cuenta, es menester que las autoridades correspondientes, elaboren políticas para el desarrollo del teletrabajo en el contexto venidero, tomando en cuenta la opinión de los trabajadores, de sus representantes y de los empleadores, de manera que se conozca cuáles han sido los aciertos y errores, de las normativas referidas al trabajo remoto y teletrabajo vigentes, apuntando hacia una regulación del teletrabajo que vele de manera integral, por la seguridad y salud de los trabajadores, e incentive la eficiencia.

### **3. Panorama general de la seguridad y salud en el teletrabajo: Análisis del ordenamiento peruano**

En el Perú, el teletrabajo se regula a través de la Ley N°30036, de 5 de junio de 2013. Antes de ella, la única modalidad laboral que implicaba la realización de la prestación de servicios en el domicilio del trabajador o el lugar designado por este, era el trabajo a domicilio regulado entre los artículos 87°-96° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. N°003-97-TR (en adelante, LPCL)<sup>12</sup>. Cabe precisar que, de acuerdo con el artículo 96° de la LPCL, el trabajador a domicilio no estaba comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N°18846 (norma que estuvo vigente hasta el 17 de mayo de 1997).

---

12 El artículo 87° de la LPCL denomina trabajo a domicilio al “que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador”.

Mediante Decreto Supremo N°009-2015-TR de 3 de noviembre de 2015, se aprueba el Reglamento de la Ley de teletrabajo. Su tardía emisión es una muestra de la escasa importancia brindada a esta modalidad de prestación de servicios.

En relación con la seguridad y salud en el teletrabajo, la ley reconoce en su artículo 5° que: “El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada”<sup>13</sup>. De la misma forma, el reglamento reconoce que el teletrabajador “tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad convencional”<sup>14</sup>; y, expresamente, incluye dentro de los derechos que serán garantizados, el de “seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo”<sup>15</sup>.

También el reglamento reconoce la igualdad de derechos y obligaciones entre los teletrabajadores y aquellos que prestan servicios bajo la modalidad convencional. Asimismo, recuerda que, entre otras, está obligado a “cumplir la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo”<sup>16</sup>.

A partir de lo dispuesto en el reglamento, se puede afirmar que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, a los teletrabajadores peruanos se les aplica la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 20 de agosto de 2011 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, de 25 de abril de 2012. La vocación omnicompreensiva del artículo 2° de la Ley así lo deja entrever, pues esta es aplicable “a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público”<sup>17</sup>.

En el mismo sentido, los principios de prevención y de responsabilidad recogidos en el Título Preliminar permiten sustentar lo que aquí se menciona. Por el principio de prevención, el empleador garantiza “en el centro de trabajo”,

---

13 Ley N°30036, artículo 5°.

14 Decreto Supremo N°017-2015-TR, Reglamento de la Ley N°30036, artículo 6°.

15 Decreto Supremo N°017-2015-TR, Reglamento de la Ley N°30036, artículo 6°, literal d.

16 Decreto Supremo N°017-2015-TR, Reglamento de la Ley N°30036, artículo 7°, literal a.

17 Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N°29783, artículo 2°.



el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores”. Desde una visión protectora, propia del ordenamiento laboral, el término “centro de trabajo” debe interpretarse del modo más amplio posible. Según el principio de responsabilidad, “el empleador asume las implicancias económicas legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”. En este segundo caso, se pone énfasis en que la responsabilidad del empleador surge como consecuencia de la realización de la prestación subordinada a favor del empleador, con independencia del lugar donde se realice.

Si bien estas disposiciones se aplican al teletrabajo, siguiendo a Ramírez y Chuquillanqui (2016), surge la interrogante de cómo un empleador puede cumplir eficientemente con el deber de prevención y de garante de la seguridad y salud de los trabajadores en el ejercicio de sus prestaciones laborales impuesto por la Ley N°29783, si esta legislación fue pensada esencialmente en la modalidad de prestación de servicios convencional. Es necesario, por tanto, disposiciones más específicas que logren enmarcar las obligaciones que debe asumir el empleador en relación con los teletrabajadores, poniendo especial énfasis en los mayores y específicos riesgos a los que se está expuesto en esta modalidad laboral y en el lugar donde se desarrollarán las labores que no será el centro de trabajo de titularidad y dominio del empleador.

Producida la pandemia de la COVID-19 a nivel mundial, los empleadores fueron facultados legislativamente para modificar la forma de prestación de servicios e implementar el trabajo remoto (excepcional y obligatorio), a través del Decreto de Urgencia N°026-2020. Dentro de las obligaciones del empleador reguladas en el artículo 18°, se incorporó la siguiente:

“18.1.2 Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto”. Asimismo, se estableció como obligaciones del trabajador “18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador”.

Mediante Decreto Supremo N°010-2020-TR, de 24 de marzo de 2020 que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N°026-2020 se estableció el deber del empleador de informar al trabajador -a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación- “las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el/la trabajador/a debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto”. Además, el deber de especificar un canal de comunicación, a través del cual el trabajador pueda comunicar los riesgos adicionales que haya identificado después de iniciada la labor en modalidad remota o los accidentes de trabajo que pudieran ocurrir. Se trata de un deber de colaboración o cooperación del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, a través de la Resolución Ministerial N°072-2020-TR, de 26 de marzo de 2020 que aprueba la guía para la aplicación del trabajo remoto (que proporciona información relevante y orientativa para los empleadores y trabajadores) se precisa que el deber de informar del empleador al que hace mención la norma incluye identificar los riesgos más frecuentes en el empleo de la modalidad de trabajo remoto. Asimismo, recomienda tener en cuenta, entre otros, los “trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual, fatiga mental, factores psicosociales, así como los riesgos asociados a los equipos de trabajo, insumos, condiciones ergonómicas y psicosociales a las que se expone el trabajador mientras trabaja remotamente”.

Como se puede apreciar, y en relación con el trabajo remoto vigente desde el estado de emergencia nacional, no ha existido una norma, protocolo, directiva o reglamento que -cuando menos- oriente a los empleadores en las cuestiones específicas de la seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores. Cobra importancia el Decreto Supremo N°002-2013-TR que aprueba la Política nacional de seguridad y salud en el Trabajo 2017-2021, de 2 de mayo de 2013 que plantea como objetivo general del eje de acción N°1: Marco Normativo: “Promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todas las trabajadoras y trabajadores”. Este objetivo no excluye a los teletrabajadores.

La urgencia por implementar el trabajo remoto, como consecuencia de la COVID-19 no permitió incidir en las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, salvo en lo relacionado con evitar la propagación del virus y la atención adecuada de los trabajadores contagiados o de los trabajadores con comorbilidades o en situación de vulnerabilidad. Corresponde, por tanto, hacer efectiva una disposición que regule de forma adecuada, pertinente y garantista la seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores.

#### 4. Riesgos laborales en el teletrabajo

Ha quedado claramente determinado que a la relación laboral de teletrabajo se aplica también las normas que buscan cautelar la seguridad y salud en el trabajo, aunque sometida a las especificidades propias de la modalidad de prestación de servicios que, por llevarse a cabo en el domicilio del trabajador o incluso en un lugar indeterminado, pueden generar problemas relacionados con la determinación adecuada de los riesgos que deben prevenirse y con “la vigilancia del cumplimiento de las normas que tutelan la seguridad y salud en el trabajo” (Sanguineti<sup>2013</sup>, p. 112).

Al margen de las ventajas que el teletrabajo puede representar para el empleador, los trabajadores y la propia sociedad y sobre las que han hablado diversos autores (Carrasco- Mullons, 2021, p. 3)<sup>18</sup>, también es cierto que el teletrabajo puede generar diversas consecuencias negativas para el trabajador, desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo. Esto “hace necesario establecer nuevas formas de gestión en materia de prevención de riesgos laborales y nuevas exigencias de seguridad y salud”; de tal forma que tenga “un impacto directo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores” (Organización Iberoamericana de Seguridad Social<sup>2021</sup>, p. 4).

Como parte de las responsabilidades empresariales, corresponde a las empresas “evaluar, medir y actuar sobre los riesgos de trabajo de forma constante,

---

18 Ver adicionalmente a Ramírez P., Juan Manuel y Perdomo Hernández, Mónica (2019), Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura, *Revista Competitividad e innovación*, 1 (1), pp. 96-119.

mitigando el grado de exposición” (Alarcón, 2021); esto es, “la identificación y la gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores” (OIT, 2020). Lo cierto es que, dada la especificidad de la modalidad de prestación de servicios, será fundamental que “la persona teletrabajadora colabore o, incluso, pacte qué lugares se consideran más seguros para el teletrabajador a la hora de desarrollar la prestación de servicios” (Ayala, 2022, p. 126). Cobra protagonismo el principio de cooperación regulado en la Ley N°29783 (artículo III Título Preliminar), pues el teletrabajador debe colaborar en la determinación de los riesgos a los que estará sometido porque el lugar donde desarrollará sus labores estará bajo su esfera de dominio.

Aun cuando para la OIT (2020), los dos desafíos conocidos para el bienestar de los teletrabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo son los riesgos psicosociales y la ergonomía; a continuación, se abordará los riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos a los que están sometidos los teletrabajadores con la finalidad de establecer los lineamientos generales que deben tenerse en cuenta para prevenir y mitigar dichos riesgos en beneficio de los teletrabajadores.

#### **4.1. Riesgos psicosociales**

Para comprender la cuestión relacionada con los riesgos psicosociales, es importante manejar la diferenciación conceptual entre factores psicosociales, factores de riesgo psicosociales y riesgos psicosociales, que como es evidente, se encuentran interrelacionados entre sí.

De acuerdo con la OIT y OMS, los factores psicosociales en el trabajo son:

“Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud, 1986, p. 12).

La interacción entre el trabajador y estos factores será preponderante para determinar si es favorable para su bienestar; o si -por el contrario- puede afectar la salud del trabajador y perjudicar su desempeño (Kalimo et al., 1988). Es importante destacar que “los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo” (Gil-Monte, 2009, p.1).

Gráfico 2  
Los factores psicosociales en el trabajo



Fuente: OIT y OMS, 1984

Los factores que pueden desencadenar efectos negativos son denominados factores psicosociales de riesgo, definidos en la Resolución Ministerial N°375-2008-TR<sup>19</sup>, Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, como:

<sup>19</sup> Anexo 1 de la Resolución Ministerial N°375-2008-TR. Título II, numeral 3.7

“Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo”.

Según Molina (2021):

“Los teletrabajadores deben hacer frente a exigencias mentales mayores para el desarrollo de su actividad, teniendo un incremento en la posibilidad de estar expuestos a factores de riesgo psicosocial, entre ellos, el aumento de la sobrecarga de trabajo y de las horas de trabajo, realizar varias tareas a la vez o dificultad para separar el trabajo de la vida privada” (p. 63).

Queda claro que los factores de riesgo varían de acuerdo con la modalidad de trabajo. El entorno de trabajo es distinto. Los teletrabajadores no tienen contacto directo con sus colegas, la comunicación se da a través de medios tecnológicos, se conjugan las tareas del hogar con las ocupacionales o el espacio de trabajo no es el adecuado; además, resulta más difícil controlar la cantidad de tareas.

Los riesgos psicosociales laborales son producidos por la exposición a los factores de riesgo en los entornos: laboral, no profesional y social del trabajador; potencialmente pueden provocar daños a nivel físico como mental (Gollac, 2011, p. 31)<sup>20</sup>.

Sobre las relaciones entre los riesgos psicosociales, la salud y el desempeño en diversos contextos organizacionales en América Latina durante los últimos diez años, Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, determinaron que:

“Los riesgos psicosociales, tales como las demandas psicológicas, el control del trabajo, el apoyo social, el desequilibrio esfuerzo-recompensa de trabajo, la violencia laboral y el conflicto trabajo-familia, entre otros, resultaron

---

20 También, Griffiths, A., Leka, S. & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistémicas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>.

predictores del estado de salud de los individuos y del rendimiento organizativo en un amplio conjunto de estudios” (2021, p. 199).

Por su incidencia en los teletrabajadores, el estrés laboral y el síndrome de *burnout*, son los principales riesgos psicosociales. El estrés laboral es un riesgo psicosocial presente en el teletrabajo, cuyos niveles de incidencia varían entre leve a muy alto (Arteaga, 2020)<sup>21</sup>. El estrés laboral es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Griffiths et al., 2004).

En cuanto al síndrome de *burnout*, la Organización Mundial de la Salud (2019) en la Clasificación Internacional de Enfermedades en su edición 11.a revisión (CIE-11), que entró en vigor a partir de febrero de 2022, denomina al *burnout* como síndrome de desgaste ocupacional, y así lo define:

“Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y, 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”.

En el teletrabajo, la presencia del síndrome de *burnout*, se debe a varios factores: la falta de pericia, para la utilización de TIC's (Almonacid & Calderón,

---

21 También, Guayasamín, Y. y Ramos, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. Polo del Conocimiento, 5(7), 422-436. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1527>. De la misma forma, Rodas, M. y Naranjo, A. (2020). Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay]. Dspace de la Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>.

2020)<sup>22</sup>; la necesidad de una rápida adaptación al teletrabajo en el confinamiento causado por la pandemia de COVID-19 (Bravo et al., 2020); y, el conflicto entre las obligaciones familiares y labores (Barriga et al., 2021), entre otros.

## 4.2. Riesgos ergonómicos

La ergonomía, según la Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT es:

“El estudio sistemático de las personas en su entorno de trabajo con el fin de mejorar su situación laboral, sus condiciones de trabajo y las tareas que realizan. El objetivo es adquirir datos relevantes y fiables que sirvan de base para recomendar cambios en situaciones específicas y para desarrollar teorías, conceptos, directrices y procedimientos más generales que contribuyan a un continuo desarrollo de los conocimientos en el campo de la ergonomía” (1998).

Los riesgos ergonómicos también tienen una alta incidencia en el teletrabajo. Los teletrabajadores pasan horas frente a una computadora, lo que eleva el nivel de esfuerzo físico y postural, al estar sentados sin apenas moverse, para cumplir con sus labores exigidas, provocando la aparición de factores de riesgo musculoesqueléticos.

En relación con el teletrabajo, los factores de riesgo ergonómicos tienen que ver con las posturas de trabajo, la iluminación, ventilación y ambiente térmico y los movimientos repetidos el hogar, los muebles con los que se cuenta pueden no cumplir con los estándares de ergonomía, resultando ser inadecuados para jornadas de trabajo prolongadas. Por ello, los empleadores deben precisar los alcances y la importancia de contar con espacios ergonómicos en el teletrabajo, a fin de que los trabajadores también asuman responsabilidades en la prevención de riesgos (OIT, 2020).

---

22 También, Sobreviola, J. (2021). *El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Zaragoza]. ZAGUAN repositorio institucional de documentos. <https://zaguan.unizar.es/record/110183/files/TAZ-TFG-2021-3664.pdf>.



Un ambiente cómodo, contar con una buena silla, un escritorio amplio, una buena iluminación, y un internet óptimo harán la gran diferencia para el teletrabajador. La ergonomía laboral debe ser considerada por la empresa como una inversión y no como un gasto, porque tener buenas condiciones laborales para el teletrabajador, se traduce en mayor proactividad, eficiencia y productividad.

### **4.3. Riesgos físicos**

Los riesgos físicos están relacionados con los riesgos ergonómicos; es decir, de no identificar correctamente los riesgos ergonómicos y sus soluciones, se pueden producir riesgos físicos, como son los, ya anteriormente mencionados TME (Trastornos musculoesqueléticos). Estos riesgos físicos se presentan a raíz de la presencia de agentes físicos que son utilizados habitualmente y que son capaces de causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-INSST, s.f.).

Las principales repercusiones en la salud vinculadas con los riesgos físicos son: “la alteración del ciclo del sueño, aumento de peso, trastornos digestivos, dolores musculares, alteraciones en la circulación, entre otras” (Rappaccioli et al., 2021). En el mismo sentido, la OIT (2020) afirma que el comportamiento sedentario prolongado; es decir, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas, entre otras afecciones.

Los trastornos músculo-esqueléticos afectan principalmente a algunas partes del aparato locomotor, principalmente a tendones, músculos, nervios y articulaciones, siendo originados por posturas incorrectas, mantener posturas estáticas frente a la pantalla.

Con respecto a la fatiga visual es principalmente consecuencia del incremento del uso de tecnología, la cual, se volvió el principal medio de comunicación entre el trabajador y el empleador. Y es que “la exposición excesiva a las computadoras trae como consecuencia disminución de la frecuencia de parpadeo debajo de 6-7 veces por minuto causando alta evaporación de las lágrimas y

bajo flujo lagrimal, explicando así la fatiga ocular y ojo seco” (Rappaccioli et al., 2021)<sup>23</sup>.

La aparición del teletrabajo genera la necesidad de adaptar un ambiente del hogar del trabajador para que este cuente con las condiciones óptimas para el desarrollo de sus labores. Es decir, es necesario acondicionar una zona aislada dentro de la vivienda con modificaciones para evitar riesgos, un espacio amplio para guardar los equipos de trabajo, que se encuentren en un ambiente con una correcta iluminación, y con poco ruido. Además, es necesario tener la habitación ordenada para evitar caídas o golpes, esto incluye mantener ordenados los cables eléctricos, para evitar futuros accidentes, como son los incendios (Consejería de Empleo y Mujer, s.f.).

## **5. La necesidad de un marco normativo para la seguridad y salud en el teletrabajo**

### **5.1. Experiencia internacional**

En el año 2002, confederaciones europeas de trabajadores y empleadores, pertenecientes a los países de la Unión Europea, firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, con el objetivo de equilibrar las relaciones laborales, brindando mayor protección a los teletrabajadores. Se estableció que los empresarios son los llamados a garantizar el cumplimiento de las obligaciones sobre seguridad y salud, e informar la política de la empresa en dicha materia, haciendo hincapié en la protección de riesgos físicos como consecuencia de la exposición a pantallas. Se precisó también el deber de colaboración por parte de los teletrabajadores, que deben cumplir con la correcta aplicación de estos lineamientos. En cuanto a la fiscalización, el acceso al domicilio de los teletrabajadores está sujeto a notificación y autorización previas. En el viejo continente, este acuerdo cobró

---

23 En el ámbito nacional, Iván Bermúdez, jefe del Servicio de Oftalmología del Hospital Almenara de EsSalud (2021) señaló: “Hasta antes de la pandemia, las alteraciones visuales asociadas a ojo seco y fatiga ocular afectaban al 12.5% de los pacientes, pero a raíz del teletrabajo, estas molestias se han incrementado al 50%”.

especial importancia durante la pandemia de COVID-19, ya que permitió la rápida adaptación al teletrabajo y la promulgación de normas complementarias.

Si bien en este Acuerdo Marco de la UE, se encuentra la regulación general sobre seguridad y salud en el teletrabajo, las disposiciones específicas varían por país. Por ejemplo: los catálogos de riesgos son distintos, algunos Estados se centraron en regular la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales; específicamente, el procedimiento para la evaluación de riesgos es diferente; o, que los empleadores se encuentran constreñidos por el derecho a la intimidad (Caprile et al., 2021).

España, mediante Real Decreto-ley 8/2020 estableció diversas medidas urgentes para la contención de la pandemia, estableciendo el carácter prioritario del trabajo a distancia, respecto de otras modalidades. El 9 de julio de 2021, entró en vigor la Ley 10/2021, de trabajo a distancia. En esta ley, la prevención de riesgos laborales está contemplado en el artículo 15, conexo principalmente con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y con el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención. Por su parte, el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha emitido notas técnicas de prevención (NTP), para la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, siendo la más importante la NTP 1.165 de 2021.

A nivel latinoamericano, el gobierno chileno, en marzo de 2020 promulgó la ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, introduciendo el capítulo IX en el título II del Libro I. El artículo 152 *quáter* M del Código de Trabajo referente a seguridad y salud en el teletrabajo, señala que las condiciones específicas son reglamentadas por el Decreto 18-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Superintendencia de Seguridad Social emitió la Circular N°3532 y el Oficio N°3049, con la finalidad de instruir en la aplicación del teletrabajo. Esta disposición chilena establece como obligaciones del empleador, comunicar al trabajador cuáles son las condiciones de seguridad y salud en el trabajo propias del puesto de trabajo. Para tales efectos, el empleador deberá elaborar una matriz que contendrá la identificación de peligros y la evaluación de riesgos<sup>24</sup>. “Este instrumento deberá evaluar especialmente

---

24 Chile. Decreto 18-2020, Reglamento del artículo 152 *quáter* M del Código de Trabajo, artículo 4°.

los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo”<sup>25</sup>. Sin perjuicio de ello, también se hará una evaluación de factores de riesgos psicosociales relacionados con esta modalidad. En función de la matriz, el empleador deberá “elaborar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación”<sup>26</sup>.

Sobre la capacitación de los teletrabajadores, la norma chilena ha dispuesto que esta debe tener una duración mínima de 8 horas, y su contenido debe ser el siguiente:

- Factores de riesgo presentes en el lugar en que deben ejecutarse las labores.
- Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de teletrabajo que se ejecute.
- Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajo y elementos de protección personal<sup>27</sup>.

Relativo a las obligaciones del trabajador, es importante señalar que debe adoptar una conducta diligente, de manera que coadyuva a prevenir riesgos que lo puedan afectar personalmente, como a su entorno<sup>28</sup>. Adicionalmente, dentro del reglamento interno de trabajo se debe prohibir al teletrabajador “ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas ilícitas”<sup>29</sup>.

---

25 Chile. Decreto 18-2020, artículo 5°.

26 Chile. Decreto 18-2020, artículo 6°

27 Chile. Decreto 18-2020, artículo 9°.

28 Chile. Decreto 18-2020, artículo 6°.

29 Chile. Decreto 18-2020, artículo 10°.

En Argentina, el teletrabajo está regulado por la Ley 27.555, Régimen Legal del Contrato de teletrabajo, que modifica la Ley de Contrato de Trabajo. El artículo 14° de esta ley y su reglamento, señalan que la autoridad competente, la Superintendencia de Riesgo de Trabajo (SRT) será la encargada de dictar las normas relativas a la higiene y salud en el teletrabajo. Otro punto a tener en cuenta es que los sindicatos deberán intervenir en el cumplimiento de la normativa. También advierte que los accidentes acontecidos durante la jornada y en el lugar de ejecución del teletrabajo, se presumirán de carácter laboral.

Actualmente, no existe una resolución de la SRT; sin embargo, existe un antecedente, pues la misma autoridad dictó la Resolución 1552/2012. Esta norma dispuso, entre otras materias, que el empleador debía proveer de ciertas herramientas a los teletrabajadores como: “una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón y un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo”<sup>30</sup>. El manual daba pautas generales para la prevención de riesgos y accidentes de trabajo. Luego, en 2019, el Ministerio de Producción y Trabajo difundió el denominado Primer Libro Blanco de Teletrabajo.

En México, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial Federal, el día 11 de enero de 2021, fue reformado el artículo 311 y adicionado el capítulo XXII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. En este capítulo, se establecen obligaciones especiales para los empleadores, como: entregar sillas ergonómicas, llevar un registro de las herramientas entregadas a los teletrabajadores para el cumplimiento de las normas de seguridad y salud.

En cuanto a las condiciones especiales de seguridad y salud, el artículo 330-J establece que serán desarrolladas en una Norma Oficial Mexicana, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no obstante, dicha norma debe “considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo”<sup>31</sup>. Cabe señalar que la norma especializada se encuentra en etapa de anteproyecto, a cargo del Comité Consultivo de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, se espera que esté listo

---

30 Argentina. Resolución 1552/2012, SRT. Artículo 3°.

31 México. Ley Federal del Trabajo. Artículo 330-J.

para el mes de julio. En palabras de la secretaria de Trabajo y Previsión Social, María Alcalde Luján, la norma oficial tendrá como objetivo “establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los lugares en donde las personas trabajadoras realizan Teletrabajo, a fin de prevenir riesgos a su salud y accidentes por el desempeño de sus labores en el territorio nacional” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, 2022).

## **5.2. ¿Qué contenido debe tener la norma peruana sobre seguridad y salud en el teletrabajo?**

A partir de las experiencias internacionales y de los principios y deberes fundamentales contemplados en la ley de seguridad y salud en el trabajo, es necesario establecer algunos elementos que permitan construir una norma aplicable al teletrabajo. Como ya se ha señalado previamente, se trata de prevenir los riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos que, dada la especificidad de la prestación de servicios en el teletrabajo, tienen una incidencia distinta o mayor que en otros tipos de prestación de servicios. A ello, debe sumarse que la gestión de riesgos debe partir de considerar que el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador o el lugar que se haya señalado para ello y que no se encuentra bajo el dominio directo del empleador.

Como se señaló ya, es fundamental contar con la participación de los trabajadores y sus representantes para la construcción de todo el sistema de seguridad y salud en el trabajo aplicable a los teletrabajadores; esto es, políticas, directivas, determinación de responsabilidades, mecanismos de comunicación, mecanismos de coordinación, mecanismos de fiscalización, entre otros.

El capítulo VI del dictamen del proyecto de ley de teletrabajo aprobado por el pleno del Congreso el día 10 junio de 2022 versa sobre la seguridad y salud en el teletrabajo. Forman parte de ese capítulo, las siguientes disposiciones: la identificación de peligros, evaluación de riesgos e implementación de las medidas correctivas que corren por cuenta de los empleadores. Se ha contemplado un mecanismo alternativo, el formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, el cual será elaborado por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La aplicación de este formulario requiere del acuerdo previo entre empleador y

trabajador, y que este último cuente con la información necesaria para identificar los peligros y riesgos a los que se encuentra expuesto en el puesto de trabajo.

Ciertamente, lo dispuesto en este capítulo representa un avance respecto de la ley y reglamento de teletrabajo vigentes. No obstante, aún sigue resultando insuficiente. Ante las imprecisiones de la ley, el reglamento será la norma encargada de establecer las condiciones más específicas sobre la materia de análisis en el presente artículo. En tal sentido, teniendo en cuenta las experiencias internacionales antes mencionadas, se plantea que una norma sobre seguridad y salud para los teletrabajadores incluya el siguiente contenido:

- Análisis diagnóstico para la implementación del teletrabajo realizado por el empleador, especialmente enfocado en la disponibilidad de medios y recursos para teletrabajar y en la prevención de los riesgos laborales con la misma eficacia que la exigida para los que realizan labor presencial.
- No es posible que se pacte la realización de teletrabajo sin el diagnóstico inicial que evidencie la factibilidad de implementar la modalidad de teletrabajo en la empresa no solo desde el punto de vista técnico, sino también desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, de la evaluación de los riesgos y la planificación de las medidas de prevención, con especial énfasis en “los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo” (INSST, 2021, p. 5).

Para ello, además debe tenerse claro si la prestación de servicios se hará desde el domicilio del trabajador (con carácter fijo) o si, más bien, el lugar de trabajo será rotativo, pues “la ubicación tiene un gran peso a la hora de diseñar el modelo preventivo de una empresa, en cuanto a la cuantía y localización de sus recursos especializados” (INSST, 2021, p. 4).

- En ese sentido, el Estado debe proveer al empleador de las herramientas técnicas y confiables que faciliten el trabajo de identificación de los riesgos laborales. En cautela del derecho a la intimidad y vida privada del teletrabajador, dada la peculiaridad de la prestación de servicios en el teletrabajo, debe formar parte de las condiciones de celebración del contrato, la autorización del trabajador para que el empleador pueda realizar *in situ* el proceso de identificación de riesgos, o a través de medios ligados a las

nuevas tecnologías que permitan obtener la información pertinente para la adopción de las medidas preventivas correspondientes (INSST, 2021).

- Por pacto expreso, es posible que el proceso de identificación de riesgos se realice a través de un formulario de coevaluación. En este caso, el empleador y el teletrabajador distribuirán su labor de identificación de los riesgos atendiendo a la mayor o menor entidad de estos. Solo procederá previa capacitación obligatoria a cargo del empleador. En el proceso de coevaluación, el teletrabajador actuará como fuente de información para la identificación de los riesgos de su puesto de trabajo.
- En todo caso, corresponderá al Ministerio de Trabajo preparar los formularios de identificación y evaluación de riesgos pertinentes que faciliten ese trabajo. Este instrumento deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales relacionados con esta modalidad.
- Para los casos en los que los teletrabajadores realicen sus labores desde un lugar distinto a su domicilio o que cambie constantemente de lugar de trabajo, será de responsabilidad del trabajador -previa capacitación obligatoria del empleador- el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales; teniendo en cuenta los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.
- Junto con la determinación de los puestos para teletrabajo y evaluado el riesgo que ellos representan, es necesario verificar la idoneidad de los candidatos ideales para teletrabajar. Esta cuestión es importante puesto que permitiría al empleador adoptar medidas adicionales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo según las características personales o familiares del trabajador (trabajador con discapacidad o con familiares con discapacidad, trabajadora embarazada, trabajador con responsabilidades familiares, etc.). Dichas condiciones deben ser tomadas en cuenta al momento de identificar los riesgos y de establecer las medidas de prevención correspondientes.
- Identificados los riesgos, a través de alguna de las formas previamente mencionadas, surge el deber permanente de información por parte del empleador; de tal forma que cada teletrabajador conozca de manera indubitable y, por escrito, cuáles son los riesgos específicos que afectan a su puesto.



- El deber de información sustentará también la elaboración del programa o del plan empresarial que contemple las medidas preventivas y correctivas necesarias, las responsabilidades que corresponden tanto al empleador como al teletrabajador, los plazos de ejecución y los principales deberes del empleador y del teletrabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Aquí cobra protagonismo el deber de cooperación que también es exigible al teletrabajador. Este debe saber que es responsable de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y de participar en forma activa en la gestión de los riesgos.
- Se plantea la necesidad de realizar un examen médico ocupacional al inicio de las labores del teletrabajador para conocer su estado de salud y si cuenta con las condiciones o aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo en esta modalidad. También, durante la vigencia del vínculo laboral, a fin de conocer los posibles problemas de salud que aquejan a los trabajadores, si guardan relación con la modalidad de teletrabajo y para adoptar las medidas necesarias que mitiguen los problemas generados. Al momento de la extinción del vínculo laboral o la reversión del teletrabajo, a fin de determinar la existencia de alguna enfermedad consecuencia de la modalidad de teletrabajo. Los exámenes médicos antes mencionados deben incidir en los riesgos psicosociales y los ergonómicos que son los que, principalmente, afectan a los teletrabajadores.
- Junto con la prevención de la salud evidenciada a través de los exámenes médicos ocupacionales y demás medidas preventivas mencionadas, corresponde al empleador el deber de capacitar a los teletrabajadores sobre los factores de riesgo, los efectos que aquellos producen en la salud de los trabajadores, incluyendo las posibles enfermedades profesionales que pudieran generarse, las medidas preventivas que pueden adoptarse para controlar o mitigar los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales, los procedimientos de comunicación interna vinculados a la prevención o atención de los riesgos o peligros que se presenten, promoción de la salud, etc.
- Téngase en cuenta que en el ámbito del teletrabajo:
  - “La formación sobre la “función” del personal cobra una especial importancia dada la participación que este último va a desempeñar

en el momento de recabar información (apoyo en la evaluación de riesgos) o a la hora de implantar las medidas preventivas correctoras básicas bajo las instrucciones de su servicio de prevención” (INSST, 2021, p. 6).

- Asimismo, la capacitación debe incluir los deberes y obligaciones que corresponden al teletrabajador en relación con la protección de su salud y seguridad en el trabajo. Es fundamental que el trabajador cuente con material formativo preciso, pertinente y de fácil entendimiento con la información más relevante sobre dicha cuestión.
- Como parte de las condiciones de trabajo que corresponden al teletrabajador debería incluirse el deber empresarial de proveer herramientas de trabajo que contribuyan a la prevención de los riesgos laborales, tales como una silla ergonómica, y cualquier otra que contribuya a la prevención de su seguridad o salud.
- Debe formar parte del acuerdo de teletrabajo, el ejercicio legítimo del poder de fiscalización por parte del empleador al inicio de la prestación de labores y durante la ejecución de las mismas. En ambos casos, en cumplimiento del deber de cooperación, se debe incluir la facultad del empleador para visitar el domicilio del teletrabajador o el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, las ocasiones en las que esta se ejercerá y la delimitación del espacio en el que se concretará tal facultad empresarial (Poquet, 2018). A fin de analizar cualquier cuestión relacionada con el ejercicio de la facultad de fiscalización deberá tenerse en cuenta el principio de cooperación, la razonabilidad y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales del trabajador y de su entorno familiar.

## 6. Conclusiones

Es necesario establecer legislativamente, las líneas fundamentales que sustenten la elaboración de disposiciones sobre seguridad y salud en el teletrabajo. La especificidad de la forma de prestación de servicios sustentada en el uso de

las tecnologías de la información exige un análisis de los mayores y principales riesgos a los que están expuestos los teletrabajadores.

El contenido básico de dichas disposiciones deberá incluir, entre otros aspectos el análisis diagnóstico para la implementación del teletrabajo realizado por el empleador, especialmente enfocado en la prevención de los riesgos laborales. Siendo que el titular de la obligación es el empleador, corresponde también al trabajador colaborar de manera efectiva con su empleador en la identificación de los riesgos laborales y en las diversas acciones de prevención que se implementen empresarialmente; el deber de información pertinente, constante y eficaz, de tal forma que se garantice el conocimiento básico de las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el teletrabajo; necesidad de incorporar el examen médico ocupacional, antes, durante y al finalizar la prestación bajo la modalidad de teletrabajo; el deber de capacitación; el reconocimiento legal del deber empresarial de proporcionar condiciones de trabajo mínimas que contribuyan a prevenir los riesgos laborales; la facultad de fiscalización de la forma más detallada posible para asegurar, por un lado, el cumplimiento del deber empresarial de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, pero también para cautelar los derechos fundamentales del teletrabajador.

Siguiendo el mandato contenido en el artículo 4° de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, es crucial que la política nacional de seguridad y salud en el trabajo; pero también las cuestiones concretas y específicas sean adoptadas a través del diálogo social. Es necesario involucrar entonces a los propios protagonistas de las relaciones laborales quienes, con mayor conocimiento de causa, serán capaces de aportar en cualquiera de las esferas de acción de la política nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **Bibliografía**

Alarcón, G. (2021). Riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo, *Domini de las ciencias*, 7 (6), pp. 736-762.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383719.pdf>

Almonacid, J. & Calderon, M. (2020). *Teleworking effect on job burnout of higher education administrative personnel in the Junín region, Perú*. [Tesis de

- Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8409>
- Arteaga, M. (2020). *Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid-19* (Proyecto de Titulación asociado al Programa de Investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Internacional SEK). <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3981/2/ARTICULO%20ELISA%20ARTEAGA.pdf>
- Ayala, C. (2022). La nueva regulación de trabajo a distancia no es la panacea. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LV, pp. 115-140.
- Barriga, H.; Campoverde, R.; Coello-Montecel, D.; Ochoa P. & Paredes. M. (2021). The Influence of Work–Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Bravo, N.; Mansilla, J. & Véliz A. (2020). *Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19*. *Medisur*, 18(5), 998-1008. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4732/3304>
- Bueno, C. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. OIT Santiago. [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm)
- Caprile, M.; Sanz, P.; Munar, L. & European Agency for Safety and Health at Work (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/125499>.
- Carrasco- Mullons, R. (2021), Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores, *Revista FAECO sapiens*, 4(2), pp. 1-9. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Congreso de la República. (2022). Dictamen recaído en los Proyectos de Ley N°1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley de Teletrabajo”, p. 2. [https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/Ciencia/files/15sesionordinaria/ccit%5D\\_dictamen\\_pl1046\\_teletrabajo\\_v02.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/Ciencia/files/15sesionordinaria/ccit%5D_dictamen_pl1046_teletrabajo_v02.pdf)

- Consejería de Empleo y Mujer. (s.f.). Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado el 8 de mayo de 2022 en: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007978.pdf>
- Empresa Peruana de Servicios Editoriales S. A. EDITORA PERÚ. (2021). EsSalud: incrementan atenciones oftalmológicas debido al teletrabajo durante la pandemia. Noticias | Agencia Peruana de Noticias Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-essalud-incrementan-atenciones-ofthalmologicas-debido-al-teletrabajo-durante-pandemia-843112.aspx>
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169–173. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272009000200003>.
- Gollac, M. (Coord.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.* [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_SRPST\\_definitif\\_rectifie\\_11\\_05\\_10.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf)
- Griffiths, A.; Leka, S. & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.* <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>.
- Guayasamín, Y. & Ramos, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 422-436. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1527>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-INSST. (s. f.). Riesgos físicos - portal INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-fisicos>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-INSST. (2021). Nota Técnica de Prevención, Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/0/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+par+su+integraci%C3%B3n+en+el+sistema+de+gesti%C3%B3n+de>

+la+SST+-+A%C3%B1o+2021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?t=1635167755677

- Kalimo, R., El Batawi, M. & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud <https://apps.who.int/iris/handle/10665/37881>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022, enero). *Informe trimestral del mercado laboral situación del empleo - 2021 Trimestre III*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2714845/RET%20Diciembre-2021%20R.pdf>
- Molina, M. (2021). *Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores* [Tesis de Maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Repositorio Institucional de la Universidad San Gregorio de Portoviejo.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021). Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Ginebra, OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (1998). Capítulo 29 Ergonomía. Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*, novena reunión, Ginebra; 18–24 de septiembre de 1984. Ginebra Oficina Internacional del Trabajo. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (1974). *27a Asamblea Mundial de la Salud, Ginebra, 7–23 de mayo de 1974: parte II: actas taquigráficas de las sesiones plenarias: actas resumidas e informes de las comisiones*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/95325>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades para estadísticas de mortalidad y morbilidad. QD85 Síndrome*

- de desgaste ocupacional. (11a. ed.).* <https://icd.who.int/browse11/lm/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentity%2f129180281>
- Poquet, R. (2018). La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 8(1), 113–135. [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2918](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918)
- Pujol-Cols, L. & Lazzaro, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3). <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Ramírez, E. & Chuquillanqui, O. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*, (46), 111-120. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Rappaccioli, R.; Hernández, F. & Zamora, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(2), e641. <https://doi.org/10.31434/rms.v6i2.641>.
- Rodas, M. & Naranjo, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19.* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay]. Dspace de la Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>
- Sanguineti, A. (2013). *Derecho del trabajo. Tendencias contemporáneas (diecisiete estudios)*, Grijley, Lima.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. (2022). Presentación del anteproyecto de la NOM-037-STPS-2022 Teletrabajo - Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Boletín Electrónico-Trabajo Seguro. [https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol098/vinculos/notas\\_1.html](https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol098/vinculos/notas_1.html)
- Sobreviela, J. (2021). *El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales.* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Zaragoza]. ZAGUAN repositorio institucional de documentos. <https://zaguan.unizar.es/record/110183/files/TAZ-TFG-2021-3664.pdf>
- Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional SERVIR. (2022). *Presidenta de SERVIR: El teletrabajo o el trabajo remoto apuestan*

*por un trabajo por resultados. Plataforma digital única del Estado Peruano.*  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/585172-presidenta-de-servir-el-teletrabajo-o-el-trabajo-remoto-apuestan-por-un-trabajo-por-resultados>