29

Vol. 22, N° 29, marzo-agosto, 2024
Lima, Perú

Laborem

ISSN: 1996-4897 (Impresa)
ISSN: 1996-5230 (En línea)
https://doi.org/10.56932/laborem.22.29

SPDTSS
SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

"Seguridad y Salud en el Trabajo"

CONTENIDO

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

SOLUCIONES INNOVADORAS PARA ENTORNOS LABORALES SEGUROS Y SALUDABLES

- **SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ:** La libertad de expresión en el trabajo: una innovadora contribución a entornos laborales seguros y saludables

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. EL CONVENIO OIT 190

- **ESTELA OSPINA SALINAS:** Convenio 190 OIT: Retos a casi un año de su vigencia en el Perú

EL TELETRABAJO Y LA SEGURIDAD Y SALUD

- **CÉSAR PUNTRIANO ROSAS:** La seguridad y salud en el teletrabajo en el Perú

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **CÉSAR ALEJANDRO NÁJAR BECERRA:** La Inteligencia Artificial y los riesgos psicosociales en el trabajo: El deber de prevención frente al uso de las nuevas tecnologías en las dinámicas laborales del siglo XXI

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **GRETA PAMELA MONGE DEL VALLE:** Accidentes laborales en ruta desde la perspectiva del Tribunal de Fiscalización Laboral

FOMENTO DE LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **TRINIDAD CASTRO RAMOS:** ¿Cómo entender la multicausalidad de los accidentes de trabajo para la imputación de incumplimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?

EL FUTURO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **SUSANA E. LOAYZA VILLANUEVA:** El futuro de la seguridad y salud en el trabajo

LOS ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES

- **ANA NELLY CALDERÓN TARRILLO:** La causa justa de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo
- **GRECIA ELENA ALDONATE PINTO:** El deber de vigilancia de la empresa principal sobre el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en el marco de una tercerización de servicios

SPDTSS
SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad y salud en el teletrabajo en el Perú

Safety and health in teleworking in Peru

CÉSAR PUNTRIANO ROSAS*
Contacto: cesarpuntriano@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0002-4814-0112

RESUMEN: El teletrabajo indudablemente se encuentra en auge en nuestro país, habiendo revolucionado la manera cómo se realizan las actividades laborales. En ese contexto es fundamental que tanto el empleador como sus trabajadores implementen medidas para prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. En este artículo se desarrollará la modalidad de teletrabajo, cuál es su fundamento legal y qué acciones de seguridad y salud en el trabajo deben ejecutarse.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, trabajo remoto, seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, accidente de trabajo

ABSTRACT: Teleworking is undoubtedly booming in our country, having revolutionized the manner that labor are carried out. In this context, it is essential that both the employer and its workers implement measures to prevent work accidents and/or occupational diseases. This article will detail teleworking modality, its legal basis and which occupational health and safety actions must be implemented.

KEYWORDS: Telework, remote work, health and safety at health, labor risks, work accident.

Recibido: 21/02/2024 **Aceptado:** 11/03/2024 **Publicado en línea:** 30/03/2024

SUMARIO: I. A manera de introducción. II. Regulación local sobre el teletrabajo. III. La seguridad y salud en el teletrabajo. IV. Conclusiones. V. Bibliografía.

I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Conmemorando el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, el 28 de abril de 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el

* Abogado y magister en derecho del trabajo y la seguridad social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor en la maestría en derecho del trabajo de la Universidad San Martín de Porres así como en la Universidad ESAN, tanto en posgrado como en pregrado. Socio Principal en el Estudio Muñiz.

documento intitulado "Seguridad y salud en el centro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia". Dicho estudio señala que, de manera adicional al costo económico, existe también un costo intangible relacionado con el sufrimiento humano derivado de unas condiciones deficientes de seguridad y salud en el trabajo (SST). El informe indica que los cambios en la organización del trabajo generar**ían** la flexibilidad necesaria para que un número mayor de personas se incorpore a la fuerza de trabajo, pero también puede ocasionar problemas psicosociales como: inseguridad, menoscabo de la privacidad y del tiempo de descanso o una protección inadecuada en materia de SST y de protección social.

Trabajo decente significa trabajo seguro, es decir, un trabajo en condiciones de dignidad, igualdad, y equidad, siendo a su vez un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico. En materia de SST es fundamental, sin duda, contar con un sistema integral de gestión de riesgos del trabajo que incida en la prevención y adopte una serie de medidas para afrontarlos.

En esa línea, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (seguridad y salud en el trabajo) fue incluido dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 110 Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevada a cabo en Ginebra el año 2022. Con dicha incorporación, tenemos ahora cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo, considerándose a los Convenios de la OIT No. 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores, y No. 187, sobre el marco para la seguridad y salud en el trabajo, como fundamentales. Ello supone que su exigibilidad en un Estado miembro de la OIT no requiere su ratificación.

Justamente el Convenio No. 155 recoge la expresión "lugar de trabajo", que engloba a "todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador". Asimismo, el convenio dispone en su artículo 16º que debe exigirse a los empleadores que, en la medida que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, equipo, operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. Lo mismo se dispone respecto a los agentes químicos, físicos y biológicos que estén bajo el control de los empleadores.

Asimismo, esta normativa internacional recoge al deber de prevención del empleador como titular de la organización en la que se desempeñan los trabaja-

dores. Este deber se genera en la medida que la vida, integridad física, moral, y salud de los trabajadores se encuentran especialmente amenazados en el ámbito del trabajo, en cuanto actividad prestada en forma personal, remunerada, y subordinada, careciendo los trabajadores de la posibilidad jurídica y económica de adoptar por sí mismos medidas necesarias para protegerse de riesgos generados en el trabajo. De ese modo, el deber de prevención del empleado tiene como clara contrapartida al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de SST.

Este deber de prevención, indudablemente, resulta exigible cuando la actividad laboral es realizada a distancia, como ocurre con el teletrabajo. En los acápites que siguen daremos algunos alcances conceptuales y normativos sobre la regulación del teletrabajo en el Perú para luego detenernos en la aplicación del deber de prevención, a partir de lo señalado en los dispositivos vigentes y en la doctrina comparada.

II. REGULACIÓN LOCAL SOBRE EL TELETRABAJO

Jack Nilles, pionero en la utilización del término teletrabajo, lo definió como "cualquier *forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información"* o más gráficamente, como *"la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al trabajo"* (Thibault, 2000, p.24).

Las definiciones citadas nos permiten advertir que el teletrabajo se caracteriza por (i) la localización, (ii) La utilización de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y (iii) La organización del trabajo. De estos rasgos que caracterizan al teletrabajo nos detendremos en el uso de las TIC, pues a través de estas no solamente el teletrabajador podrá ejecutar su labor a distancia sino también se permitirá al empleador que continue ejerciendo su poder directriz como si el teletrabajador se encontrase laborando de manera presencial y, adicionalmente, y por supuesto no menos importante, se generarán las herramientas para que el empleador cumpla con su deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). En efecto, las TIC permiten que el empleador capacite a sus teletrabajadores en SST, les informe sobre las recomendaciones en materia de SST aplicables a la actividad laboral que realizan, evalúe si sus condiciones de SST son adecuadas y lo habilitan a teletrabajar, entre otros aspectos.

El teletrabajo, qué duda cabe, representa una serie de ventajas a nivel organizacional, pero también desventajas para el empleador y el teletrabajador, por ejemplo, el teletrabajador tiene mayor autonomía, puede integrarse de mejor manera con su núcleo familiar, ahorra tiempo y costos de desplazamiento al centro de trabajo, evita el riesgo de ser víctima de robos al paso, y, si es un teletrabajador con discapacidad, podrá superar ciertas barreras que limitan el desarrollo de su actividad laboral con normalidad. Para el empleador también existen ventajas como la reducción de gastos en electricidad, consumo de agua, teléfono, limpieza, mantenimiento de la oficina, eliminación de áreas de soporte que resultan innecesarias, mejora de oportunidades de seleccionar al personal, entre otras. Pero, también existen desventajas para ambas partes de la relación laboral, pues el empleador puede tener cierta dificultad en controlar a su personal, inconvenientes con el mantenimiento de la información confidencial. El teletrabajador por su parte puede sentirse aislado, poco integrado en la organización en la que labora, tener inconvenientes para crecer profesionalmente, y también sufrir de estrés o de fatiga por las arduas jornadas de trabajo o el hecho que el empleador no respete el tiempo de descanso.

A manera de antecedente, podemos comentar que el teletrabajo estuvo regulado inicialmente en nuestro país por la derogada Ley No. 30036, y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 017-2015-TR, las cuales, al igual que la regulación vigente, tomaron partido por considerar a esta prestación de servicios como subordinada, reconociendo sus notas esenciales. Asimismo, el indicado marco legal recogió como elementos coadyuvantes de esta figura jurídica a la provisión por el empleador de los medios físicos, métodos informáticos, dependencia tecnológica, propiedad de los resultados, entre otros.

Lamentablemente, el teletrabajo no tuvo la acogida esperada, toda vez que al 2017 existían menos de 1,000 teletrabajadores, número que no había cambiado sustancialmente hasta antes de la puesta en marcha de las medidas de aislamiento social obligatorio dictadas por el Gobierno del entonces presidente Martín Vizcarra. Para las empresas resultaba (y resulta) oneroso garantizar la conectividad de su personal, al menos de todos, por lo que dicha disposición desincentivaba el empleo del teletrabajo.

Sin embargo, con la coyuntura que se presentó el año 2020, la situación cambi**ó**. De acuerdo a los resultados de la encuesta de la consultora Mercer co-

rrespondiente al año 2020[1], el teletrabajo fue incorporado a raíz de la coyuntura por la mayoría de las empresas (58%), con 9 de cada 10 trabajadores realizando sus funciones a través del trabajo remoto. Tratándose de los obreros, la lógica cambia. En efecto, en su momento se proyectó que un 32% de las empresas encuestadas negociar**ía** con ellos la compensación de horas cuando retomen el trabajo presencial, debido a la naturaleza de sus funciones.

Durante la emergencia sanitaria, el trabajo remoto fue contemplado en el Decreto de Urgencia No. 026-2020 como alternativa flexible ante el teletrabajo. Frente a las dificultades propias de teletrabajo, al ser necesario un acuerdo con el trabajador y que además el empleador asuma las condiciones de trabajo para su ejecución, lo cual supone en algunos casos "equipar" al teletrabajador, el trabajo remoto no tiene estas exigencias.

El Decreto de Urgencia citado dispuso que durante el trabajo remoto, el empleador respetará la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas, salvo las que estén vinculadas a la asistencia al centro de trabajo (como la movilidad o la alimentación); debe informar al trabajador las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) que debe cumplir durante el trabajo remoto; y, comunicar al trabajador la decisión de implementar el trabajo remoto mediante cualquier medio físico o digital que deje constancia de ello. Igualmente, se fijó la obligatoriedad del trabajo remoto para el grupo de riesgo por edad y factores clínicos fijados en el documento técnico aprobado por el Ministerio de Salud. De no ser posible, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

De manera complementaria a la institución del trabajo remoto, se expidió el Decreto Supremo No. 010-2020-TR, el cual en lo relativo a SST reiteró que el empleador informará al trabajador, por soporte físico o digital, las medidas, condiciones y recomendaciones de SST que deberá observar; detallar al trabajador el canal para la comunicación por parte de este último de riesgos adicionales que puedan surgir, o de accidentes de trabajo. Dicha comunicación podía ser efectuada por cualquier persona con quien el trabajador comparta domicilio o lugar de aislamiento.

1 La encuesta puede ser descargada de: https://mercadosyregiones.com/2020/04/16/mercer-peru-covid19/

Con el Decreto de Urgencia No. 127-2020 se reconoció el derecho del trabajador a la desconexión digital en el marco del trabajo remoto. Dicha norma fue reglamentada por el Decreto Supremo No. 004-2021-TR.

La regulación del trabajo remoto otorgó las ventajas necesarias para que sea preferido por las empresas frente al teletrabajo. Estuvo en rigor hasta el 31 de diciembre de 2022, aunque extendida hasta el 27 de abril de 2023 por efectos de un comunicado de cuestionable legalidad emitido a finales de 2022 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Ley No. 31572, publicada el 11 de setiembre de 2022 (en adelante "la Ley"), vigente desde el día siguiente, introdujo una nueva regulación sobre el teletrabajo que mantiene varios aspectos del anterior régimen sobre teletrabajo, incorporando algunos del trabajo remoto, como el carácter voluntario y la obligación del empleador de proporcionar los equipos en el primer caso, la desconexión digital en el segundo, entre otros[2].

El Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 002-2023-TR, publicado el 26 de febrero de 2023, en adelante "el Reglamento" trajo consigo un tratamiento menos rígido al permitir el pacto en contrario sobre la compensación, que desarrollaremos más adelante, agregando un mayor contenido para el acuerdo que requiere su implementación, lo cual hace más engorrosa esta figura en comparación a la normativa sobre trabajo remoto.

La Ley define el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Efectivamente, supone el desempeño subordinado de las tareas asignadas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, realizándose a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. En orden al concepto legal de teletrabajo, entendemos que el *home office* eventual u ocasional no calificaría como teletrabajo, y por ende no le resultaría aplicable la nueva regulación.

2 Algunos apuntes sobre el teletrabajo han sido tomados de: PUNTRIANO ROSAS, César. El teletrabajo. Análisis de una nueva regulación. En: Jurídica. Suplemento del Diario Oficial El Peruano, publicado el 21 de marzo de 2023.

En línea con lo anterior, el teletrabajo se caracteriza por ser voluntario y reversible, temporal o permanente, total o parcial, con efecto flexibilizador de la distribución de la jornada laboral, pudiendo realizarse en el país o en el extranjero.

Seguidamente comentaremos los aspectos más relevantes de la regulación:

Derechos y obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos que los previstos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

En cuanto a las obligaciones, además de las contempladas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial, debe realizar el teletrabajo de manera personal, cumplir con las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador, cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.

Implementación del teletrabajo

Para la implementación de esta modalidad, se exige el acuerdo. Así, la normativa dispone que se pacta en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo el teletrabajo.

No obstante, el trabajador o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. El empleador evalúa el pedido y, de corresponder, denegarlo en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud debe ser respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Culminado este plazo, sin haber obtenido el trabajador o servidor civil respuesta de su solicitud, esta se entiende por aprobada.

Por otro lado, de forma excepcional, el empleador en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa. Para ello, debe garantizar que el teletrabajador o trabajador cuente con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

Si el empleador decide cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o teletrabajador con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

Contenido mínimo del acuerdo

El acuerdo para implementar el teletrabajo contendrá, entre otras disposiciones, las siguientes:

- Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.
- El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.
- El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios.
- La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo.
- Fijar el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.
- Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.
- Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador.
- Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, salvo que se hubiera pactado la inexistencia de compensación.
- Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo y de seguridad y salud en el trabajo, seguridad y confianza digital.

Jornada de trabajo y desconexión digital

La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.

Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital, esto es de apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, es decir, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. Por lo tanto, durante ese tempo no se puede exigir atender tareas, asuntos de trabajo, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio.

Respecto a los teletrabajadores no sujetos a la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser, durante los días de labor, de, al menos, doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Adicionalmente, la desconexión será total durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. De esto se deduce que es posible que el teletrabajador no se encuentre sujeto al horario vigente en la empresa al tener las siguientes condiciones: de personal de dirección, no sujeto a fiscalización inmediata, o que realiza labores intermitentes, de espera, vigilancia o custodia.

Es importante precisar que, durante este periodo desconexión, el empleador debe garantizar que los teletrabajadores no estén obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la atención del teletrabajador fuera del horario laboral.

Provisión de equipos digitales y servicio de acceso a internet

Los equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica serán proporcionados por el empleador, salvo que el teletrabajador lo asuma.

En caso los equipos sean provistos por el empleador, estos deben contar con las características técnicas necesarias para la prestación del servicio. El empleador realizará el mantenimiento necesario de todos los medios digitales provistos al teletrabajador para el desarrollo de sus labores.

Si, por acuerdo, el teletrabajador provee el equipo, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica, estos serán compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. La compensación califica como condición de trabajo, por lo que no tiene carácter remunerativo y, de ese modo, no genera mayor costo laboral al empleador.

En el caso de los equipos, la compensación por dicho gasto se realiza en función al valor del bien, pudiéndose tomar como referencia las características de este y su valor en el mercado. Respecto del servicio de acceso a internet, y siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del teletrabajador, la compensación por dicho gasto se efectuará en función a los valores referenciales necesarios para la prestación del servicio, para lo cual se considera lo señalado en el Anexo 1 del reglamento. Finalmente, tratándose del consumo de energía eléctrica, y siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del teletrabajador, la compensación se realiza en función a los valores referenciales del costo del servicio, para lo cual se considera lo previsto en el Anexo 2 del reglamento. En este caso, también se admite el pacto en contrario.

En resumen, la regulación recoge lo más relevante de su predecesora, la Ley No. 30036 y de la normativa transitoria sobre el trabajo remoto, siendo, a efectos de este artículo la desconexión digital lo más resaltante que se toma del marco legal sobre trabajo remoto pues esta no estaba reconocida en la Ley 30036.

III. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Tratándose del teletrabajo, constituye una garantía para el desempeño del teletrabajador el reconocimiento a su derecho a una "adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo" pero debe tenerse en consideración los riesgos característicos del teletrabajo como los psicosociales, ergonómicos y organizativos, teniendo en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad del teletrabajador y la desconexión durante la jornada. (Sanguineti, 2021, p. 253-254).

Esta preocupación no es reciente, pues ya en 1990 la OIT había publicado el estudio "Conditions of Work Digest Volume 9, Number Telework", en el que se reconocía que el teletrabajo podía afectar el bienestar físico y psicológico de los teletrabajadores de manera significa, existiendo una creciente atención

en medidas preventivas sobre el diseño arquitectónico de nuevas viviendas para teletrabajadores, sugiriendo que el lugar de trabajo debe tener una vista hacia la calle para dar un balance al sentimiento de aislamiento de los teletrabajadores, que el lugar de trabajo sea separado física y psicológicamente de otras áreas del hogar, que las facilidades de comunicación telefónica se organicen de tal manera que las necesidades del teletrabajador y su familia no entren en conflicto. En suma, dice la publicación, dichas medidas reducen el estrés y se complementan con campañas de información para alertar a empresas y teletrabajadores sobre la importancia de puestos de trabajos ergonómicamente adecuados, de iluminación y ventilación correcta, y otras medidas para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables[3]. Estas reflexiones formuladas más de treinta años tienen total vigencia en la actualidad.

La OIT, conjuntamente con la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobaron el año 2021 un informe sobre seguridad y salud en el trabajo, en el que se señaló que los teletrabajadores pueden ver incrementados los riesgos en razón a que los espacios de trabajo en sus domicilios no cuentan con los mismos estándares de seguridad y salud en el trabajo como los espacios laborales tradicionales. Por ello crear espacios ergonómicamente adecuados, a través de la provisión de sillas ergonómicas, pantallas adecuadas, teclado, mouse, pueden reducir problemas musculoesqueléticos y visuales.

Pero, la OIT y la OMS reconocen que pueden existir riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, derivados del impacto de largas horas de trabajo, interferencia con el balance entre la vida privada y el tiempo de trabajo, aislamiento, violencia, acoso e inclusive ciberacoso. A efectos de promover la salud mental durante el teletrabajo se recomiendan las medidas siguientes:

- Los empleadores deberían alentar a los trabajadores a establecer límites en las horas de trabajo y a mantener un horario regular, y así asegurarse de que no trabajen un número excesivo de horas.
- Los empleadores deberían evitar contactar a los trabajadores fuera del horario laboral programado y deberían alentar a los compañeros de trabajo y gerentes que se comuniquen solo durante las horas de trabajo programadas.

3 OIT publica "Conditions of Work Digest Volume 9, Number 1 Telework. 1990 tomado de: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921(1990-9-1).pdf- p.20

- Las interacciones sociales regulares durante el teletrabajo (por ejemplo, reuniones virtuales y tiempo social dedicado antes y después de reuniones) pueden disminuir la sensación de aislamiento y desapego durante el teletrabajo.
- Los empleadores deberían proporcionar a los teletrabajadores herramientas y software que les ayuden a conectarse eficientemente con compañeros de trabajo y gerentes, intercambiando información e ideas para la resolución de problemas y discusión de cuestiones relacionadas con el desempeño ayudan a reducir la tensión psicosocial. Desde luego, debe existir consciencia por parte de los líderes del número de reuniones en las que participen los trabajadores, especialmente si son consecutivas.
- Alentar a los trabajadores a participar en actividades sociales y recreativas agradables durante el trabajo.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales potenciales relacionados con el teletrabajo, síntomas de enfermedad mental y cómo y dónde pueden acceder a la salud psicosocial y mental

Adicionalmente la OIT reconoce que, para algunos trabajadores, el centro de trabajo es clave para realizar actividad física y reducir el comportamiento sedentario, lo cual se evidencia en el viaje del hogar al centro de trabajo, pausas activas durante la jornada laboral, o la realización de actividades en general en la empresa. En esa línea, se recomienda que el empleador apoye al teletrabajador a través de rutinas saludables, proveyéndole de entrenamiento y recursos para mantener comportamientos saludables durante el teletrabajo. Una muestra de ello, por ejemplo, consiste en que los empleadores alienten al personal a que tengan flexibilidad y control de sus horarios, para gestionar las demandas del trabajo y las tareas familiares.

Se indica también que los empleadores, deben comunicar con claridad las tareas, responsabilidades, resultados a alcanzar, ajustando la carga de trabajo y las asignaciones de trabajo cuando sea necesario, respetando la normativa aplicable en materia de tiempo de trabajo. Adicionalmente, animar a los trabajadores a ejecutar ejercicios de relajación, estiramientos o actividad física en los descansos durante las reuniones y durante la jornada laboral.

Pero, en nuestra opinión, los trabajadores también tienen un importante nivel de participación en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, pues deberán cumplir con los lineamientos que fije el empleador sobre el particular, y participar en su elaboración a través de sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Subsecretaría de previsión social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile, en un manual sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo y trabajo a distancia, señala que el empleador está obligado a (i) proporcionar el instrumento de autoevaluación al trabajador para que identifique y valore las condiciones ambientales, ergonómicas, naturaleza de las labores, (ii) confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo, (iii) comunicar adecuada y oportunamente las condiciones de seguridad y salud del trabajo que el puesto de trabajo debe cumplir, (iv) confeccionar un programa preventivo que comprenda medidas preventivas y correctivas, informando riesgos laborales y medidas preventivas y correctivas, (v) capacitar a los trabajadores en teletrabajo.

Añade la Subsecretaría que los trabajadores tienen una serie de obligaciones que paso a citar:

- El trabajador también tiene la obligación de observar una conducta de cuidado de seguridad y salud en el trabajo para la implementación de las medidas de prevención de riesgos, procurando así evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo. Debe cumplir con las obligaciones establecidas en el programa preventivo.
- El trabajador está prohibido ejecutar labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

Regulación local sobre la seguridad y salud en el teletrabajo

La Ley No. 31572, Ley de Teletrabajo establece en su artículo 23 que el empleador es quien identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para lo cual el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.

Esto supone que el empleador deberá acceder al lugar del teletrabajo, previa autorización del teletrabajador, a verificar que las condiciones de seguridad en las que se ejecuta dicha actividad laboral sean adecuadas.

Pero, la Ley del Teletrabajo también señala que, opcionalmente, el empleador y el teletrabajador pueden implementar un mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación previa formación e instrucción por parte del empleador. Dicho formulario consiste en una declaración jurada en la cual el teletrabajador identifica los peligros y riesgos a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, pero ello no exime de responsabilidad al empleador.

Asimismo, añade la Ley, que el empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud (SST) en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores. Esto también se contempla como un derecho del teletrabajador.

Como obligaciones del teletrabajador se recoge el cumplir con las medidas, condiciones y recomendaciones en materia de SST.

El Reglamento de la Ley, Decreto Supremo No. 002-2023-TR, precisa que la capacitación que imparte el empleador al teletrabajador sobre el uso del formulario de autoevaluación puede ser realizada a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a la evaluación de riesgos, la norma reglamentaria dispone que el empleador y el teletrabajador, de común acuerdo, realizan la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al empleador público o privado. De lo señalado se desprende que el deber de prevención del empleador en materia de SST en el teletrabajo no comprende toda la vivienda del teletrabajador o el lugar habitual desde donde se realice el teletrabajo sino solamente al espacio habilitado para el teletrabajo. Inclusive, si el trabajador cambia de lugar de realización del teletrabajo, deberá comunicarlo al empleador con una anticipación de cinco (5) días útiles de aplicada la medida pues deberá realizarse nuevamente la autoevaluación de riesgos correspondiente al nuevo lugar de trabajo.

Para la evaluación indicada, nos dice el Reglamento, se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor énfasis en los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales. Para ello se inserta el anexo 4 al Reglamento, que contiene información respecto a los riesgos en el teletrabajo, y que se denomina lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores públicos o privados y los teletrabajadores. Lo que corresponde es adaptar dicho anexo 4 a la realidad de cada uno de los empleadores y anexarlo al convenio de adecuación a teletrabajo, al contrato de trabajo que incluya cláusulas sobre teletrabajo o entregarlo al empleador el primer día de sus labores.

Tratándose del personal con discapacidad, la Ley dispone que el teletrabajo se aplica de manera preferente para la población vulnerable, es decir, el trabajador con discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. Se exige que el empleador brinde facilidades de acceso al teletrabajo a dicho personal, capacitándolo e informándolo sobre las condiciones del teletrabajo implementadas en la organización. Y, si el teletrabajador presenta una solicitud de cambio de labores de forma presencial al teletrabajo, al analizarse el pedido se considerará si esta persona califica como población vulnerable conforme a lo mencionado.

Asimismo, en aras de la preferencia, el empleador evaluará la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil de puesto que desempeñan los trabajadores con la relación al teletrabajo. Además, y si corresponde, el empleador debe detallar la implementación de los ajustes razonables.

Lo descrito anteriormente nos lleva a advertir la importancia fundamental que tiene la seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo, por lo que, consideramos que el empleador no solamente debe capacitar a su personal en el llenado del formato de autoevaluación y además requerir que sea completado como requisito previo a la implementación del teletrabajo, sino que adicionalmente deberá verificar, de forma física o virtual, la veracidad de lo que allí se detalle. Tengamos en cuenta que, de detectarse la exposición del teletrabajador a riesgos,

el empleador puede diferir la implementación del teletrabajador o considerarlo como causa suficiente para disponer su revisión al trabajo presencial.

Pero existe una medida adicional en materia de SST en la normativa sobre el teletrabajo y se refiere a la desconexión digital, mencionada anteriormente en este artículo. La paradoja del uso de las TIC en el mundo del trabajo, como ocurre con el teletrabajo, expone al trabajador a riesgos psicosociales como el tecnoestrés, pudiendo también ser víctima del síndrome de desgaste profesional o burnout.

En orden a todo lo anterior, resulta imperativo que el empleador adopte medidas en línea con el deber de brindar condiciones de trabajo seguras a su personal, eliminando o minimizando los riesgos laborales a los que puedan encontrarse expuestos. Sobre esta exigencia, el artículo 56 de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ordena al empleador que prevea que las exposiciones a agentes físicos, químicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud del personal. Por su parte el artículo 103 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 005-2012-TR, considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, entre otras.

El Reglamento de la Ley de Salud Mental, aprobado por Decreto Supremo No. 007-2020-SA, dispone que el empleador, sea público o privado, desarrolle programas que permitan identificar, evaluar, atender y proteger al trabajador ante el estrés laboral, el agotamiento laboral.

Entonces, el empleador debe garantizar el respeto a una jornada máxima de trabajo, así como el tiempo de descanso previsto en los dispositivos sobre la materia, con la finalidad de que el trabajador pueda desconectarse de sus labores, recuperar energías y laborar con normalidad, sin riesgos originados del cansancio.

Por otro lado, tener en cuenta que la desconexión digital es entendida en un doble sentido: la obligación del empleador de no exigir la ejecución de labores luego de culminada la jornada de trabajo o durante el tiempo de descanso del trabajador, y el derecho del trabajador a negarse a atender cualquier requerimiento de su empleador durante su tiempo de descanso, sin que se le

aplique consecuencia negativa por ello. Esto es sumamente relevante desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, en particular lo relativo al deber del empleador de evitar que el trabajador se encuentre permanente conectado, promoviendo el disfrute del tiempo de descanso, sin interrupciones.

Accidentes en el teletrabajo

Los accidentes de trabajo, en el teletrabajo, merecen una atención especial pues la norma reglamentaria desarrolla una noción de dicho siniestro laboral en su artículo 28.

Así, en primer lugar, señala que el accidente de trabajo se define en el glosario de términos del Reglamento de la Ley No. 27983, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 005-2012-TR. Dicha norma conceptualiza al accidente de trabajo como: *"(…) todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo* (…)".

El Reglamento también toma en consideración el concepto de accidente de trabajo contenido en los lineamientos generales de seguridad y salud contemplados en el Anexo 4 de este Reglamento en los que se define al accidente de trabajo de idéntica manera.

Pero, la definición glosada resulta sumamente amplia, no circunscribiendo el accidente de trabajo al que pudiera ocurrir en el espacio de teletrabajo y no en cualquier parte del domicilio del teletrabajador, por lo que una caída en el baño, cocina, o en el jardín podría calificar como accidente de teletrabajo. Es por ello que el artículo 28.2 del Reglamento indica que el teletrabajador *"(…) debe demostrar que la lesión o daño a la salud, se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor (…)".*

Esta exigencia de que el teletrabajador demuestre que la lesión ocurrió en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo resulta similar a la exigencia contemplada en la normativa española para que opere la presunción prevista en el artículo 156.3 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social,

el cual presume *"(…) salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo"*.

No es menos cierto que la demostración de que el accidente ocurrió en el lugar y durante el tiempo de trabajo entraña cierto nivel de dificultad, incrementándose esta cuando se trata de personal que goza de un amplio margen de flexibilidad laboral, como ocurre con el personal no sujeto a la jornada vigente, que puede conectarse al servidor de la empresa en cualquier momento del día o de la noche, o durante los fines de semana (SELMA, 2016, p.134). Entendemos que para este personal debería entenderse la referencia a "horario de trabajo" como "tiempo de trabajo" como lo hace la norma española pues, si efectuamos nos quedamos en la literalidad del término horario podemos llegar al absurdo de no considerar a ningún accidente como de trabajo afirmando que este personal, al igual que el que ocupa cargos de dirección o el intermitente que realiza labores de vigilancia, custodia o espera, carecen de horario de trabajo.

Una opción para que se entienda que el accidente ocurrió en el lugar de trabajo y durante el tiempo (horario) de trabajo podría consistir en recurrir a un mecanismo de control del tiempo de conexión (SELMA, 2016, p.134) para afirmar que, si el accidente ocurrió en el domicilio del teletrabajador durante el tiempo de conexión, se entendería que cumple con los presupuestos del artículo 28.2 del Reglamento para calificar como accidente de trabajo.

El gran inconveniente radica en que el uso de un mecanismo de control del tiempo de conexión, podría considerarse como instrumento de fiscalización horaria del teletrabajador no fiscalizado y generar una contingencia laboral distinta al empleador, relativa al reconocimiento y pago del trabajo en sobretiempo.

Vemos pues que al teletrabajador se le ha endosado una carga probatoria no menor al exigirle acreditar que el accidente ocurrió en el lugar de trabajo y en el horario de trabajo. Inclusive el tema no queda ahí pues se exige también que el daño o lesión se produjo con *"(…) las herramientas de trabajo utilizadas para su labor*". No basta entonces demostrar que el siniestro ocurrió en el lugar de trabajo, en el horario sino también con las herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador.

También el Reglamento señala que el teletrabajador debe conocer el procedimiento de actuación ante accidentes y debe comunicar al empleador su

ocurrencia de acuerdo a lo establecido en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud en el trabajo. En base a dicha comunicación, el empleador llevará a cabo la investigación del accidente con la participación del Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, a efectos de evaluar si dicho suceso constituye o no un accidente de trabajo.

El referido Anexo 4 dispone que el procedimiento de actuación ante un accidente de trabajo comprende:

- Ante un accidente de trabajo, el teletrabajador o su familiar debe comunicar al empleador utilizando los medios establecidos para tal efecto. Si el teletrabajador no se encuentra en condiciones para efectuar dicha comunicación, esta debe omitirse.
- El empleador al tomar conocimiento del accidente de trabajo, orienta las acciones a seguir en relación a la atención por primeros auxilios o la atención médica en el centro de salud más cercano.
- Luego de la atención por primeros auxilios o la atención médica, el teletrabajador sigue las instrucciones brindadas.

IV. CONCLUSIONES

Como se ha visto en el presente artículo, el derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo es plenamente exigible en una modalidad tan presente en nuestra sociedad como el teletrabajo.

Hemos transitado de regulaciones previas que solamente exigían al empleador poner en conocimiento del teletrabajador las recomendaciones en materia de seguridad y salud en el teletrabajo a contar con una normativa que le exige identificar los peligros y riesgos en el teletrabajo, capacitar al teletrabajo si es que participa en la mencionada identificación, así como tomar medidas correctivas para minimizar la ocurrencia de siniestros laborales. No perdamos de vista que el lugar de trabajo fijado en el domicilio del trabajador, o el que se declare como tal para efectos del teletrabajo, debe ser seguro, con condiciones adecuadas que permitan que el teletrabajador realice su prestación laboral sin que se encuentre expuesto a accidentes de trabajo.

El empleador es el responsable de implementar las medidas para que ello ocurra, pero también el teletrabajador de cumplirlas pues, de no existir con-

diciones seguras para teletrabajar, el empleador podrá revertir válidamente la modalidad de trabajo a la presencialidad.

Notemos que, ante una inspección laboral sobre condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, el empleador debe acreditar la evaluación de peligros y riesgos en el teletrabajo, pudiendo hacerlo válidamente con el formato de autoevaluación puesto a disposición por la Autoridad Administrativa de Trabajo, previa capacitación del personal. La autoridad inspectiva verificará que las condiciones sean seguras, tomando como pauta los lineamientos contenidos en el anexo 4 del Reglamento de la Ley del teletrabajo y el formato de autoevaluación del anexo 3. La omisión por parte del empleador acarrea multas, pero, si además se generó algún daño al teletrabajador calificado como accidente de trabajo, en base a las pautas contenidas en la normativa, es probable que un Juez laboral le ordene indemnizar al teletrabajo si este decide demandarlo.

Vemos que la omisión en el cumplimiento de las reglas en materia de SST para el teletrabajo puede generar consecuencias poco favorables para el empleador, por lo que es fundamental que, ante el auge del teletrabajo, se pongan las barbas en remojo y los empleadores tomen medidas preventivas.

Pero no solo por el temor a las sanciones sino porque el garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable tiene un importante impacto en la productividad laboral y en el clima, pues los teletrabajadores se enfocarán en realizar su labor sin invertir su tiempo en preocuparse si su lugar de trabajo es seguro.

Implementar lo señalado, sin duda, es una gran responsabilidad del empleador, pero también de los teletrabajadores quienes se encuentran obligados a cumplir con las recomendaciones, pautas, directivas, emitidas por el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS

AA.VV. Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España (2021). Madrid, Wolters Kluver.

Organización Internacional del Trabajo-OIT y Organización Mundial de la Salud- OMS (2021). Heath and Safe Telework. Geneva. https://www.

ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf.

Organización Internacional del Trabajo-OIT (1990) "Conditions of Work Digest" Volume 9, Number 1 Telework. Ginebra. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921(1990-9-1).

Puntriano Rosas, C. (2023). El teletrabajo. Análisis de una nueva regulación. En: Jurídica. Suplemento del Diario Oficial El Peruano.

Puntriano Rosas, C. (2023). Las tecnologías de la información y de las comunicaciones y las relaciones de trabajo relevancia jurídica y operativa de las TIC en el ámbito laboral. Gaceta Jurídica. Lima.

Selma Penalva, A. (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. En: Temas laborales. Revista Andaluza de trabajo y bienestar social, número 134.

Subsecretaría de previsión social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile. Manual sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo y trabajo a distancian (2020). Se puede acceder al documento en https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/manual-sobre-las-condiciones-de-SST-en-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia.pdf.

Thibault Aranda, J. (2000). El Teletrabajo. Consejo Económico y Social. Madrid.