

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Los alcances del deber de prevención en el trabajo a
distancia: visión crítica de la Seguridad y Salud en el
Trabajo aplicada al teletrabajo y trabajo remoto

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Angel Martin Flores Molina

Asesor:

Victor Renato Sarzo Tamayo

Lima, 2020

RESUMEN

El COVID-19 ha cambiado los matices tradicionales de las relaciones laborales, pues, la cercanía y el trato directo que comúnmente eran reflejo de la ejecución de una prestación laboral se vieron obligadas a difuminarse a fin de dar paso a labores meramente remotas, ejecutadas, en su mayoría, en espacios ajenos al empleador. Por ello, aunque las relaciones laborales son materia de interés para ahondar y considerar dentro de la nueva normalidad, también resulta de suma importancia considerar como se ven alteradas las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Presente trabajo desarrolla, desde el contexto del COVID-19, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el marco del trabajo a distancia; asimismo, considerando las características innatas de la disciplina devenida del derecho del trabajo, se aborda el deber de prevención como su elemento esencial. Por ello, desarrollándose el acercamiento del trabajo remoto y el teletrabajo, como lo riesgos inherentes al desarrollo de la prestación laboral mediante el ejercicio externo de las labores, el autor presenta un cuestionamiento necesario de abarcar como responde a ser el alcance del deber de prevención y como este se desarrolla bajo supuestos no previstos por el legislador. De igual manera, se realiza un análisis de las propuestas de los legisladores con respecto a la regulación de esta materia y, finalmente, se desarrolla una propuesta por parte del autor sobre que consideraciones se deberían tomar en cuenta en el marco de la seguridad y salud en el trabajo a llevarse a cabo en el marco del trabajo a distancia. En conclusión, se determina la necesidad de una mayor flexibilidad del deber de prevención considerando que el empleador, a diferencia del trabajo presencial, no tiene control sobre el espacio físico en el cual el trabajador se desenvuelve.

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. El deber de prevención en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.....	5
1.1. Desarrollo constitucional y en el marco internacional del deber de prevención	6
1.2. Desarrollo legal del deber de prevención.....	9
2. Teletrabajo y trabajo remoto	13
2.1. Cuestiones generales.....	13
2.1.1. El teletrabajo.....	13
2.1.2. El trabajo remoto	15
2.2. Diferencias de tratamiento en lo que respecta a la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	17
2.3. Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo presentes en la prestación de servicios	23
3. Análisis de las iniciativas normativas	27
3.1. Cuestión preliminar: ¿cuál debería ser el alcance del deber de prevención en el trabajo a distancia?	27
3.2. Análisis de las propuestas del legislativo.....	29
3.3. Propuestas del autor	34
CONCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFIA	39

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación analizaremos cual resulta ser el contenido del deber de prevención, como eje central de la seguridad y salud en el trabajo. De igual forma, se planteará cual es el desarrollo normativo del teletrabajo y trabajo remoto, tomando en consideración el contexto de pandemia que actualmente vivimos.

De esta manera y de forma amplia se efectuará una crítica, desde la arista de la seguridad y salud en el trabajo, a ambas modalidades y su desarrollo normativo. Lo que planteará considerar cual ha sido el fin del empleador de plasmar en los respectivos cuerpos normativos las consideraciones sobre materia preventiva.

Finalmente, se abarcará tres puntos esenciales que provienen netamente del autor. En primer lugar, se planteará cual es responde a ser el verdadero alcance del deber de prevención. Posteriormente, se analizará los proyectos de ley desarrollados por el legislativo y se considerará cuales son los alcances sobre materia en seguridad y salud en el trabajo que se han abarcado. Finalmente, el autor propondrá como deber ser entendido el deber de prevención y la protección del trabajador tomando en consideración las modalidades de trabajo a distancia revisadas.

1. El deber de prevención en el marco de la seguridad y salud en el trabajo

Las relaciones laborales surgen en un marco contractual distinto al empleado por los contratos civiles. Es inviable en una relación laboral plantear la existencia de una igualdad de fuerzas o características entre las partes, elementos que se harán visibles al momento de negociar. Para el derecho común o heteronormatividad, la importancia otorgada a los contratos civiles y a los laborales es distinta, justamente por la distinción que acabamos de comentar.

Por esta razón, dada la inequidad preexistente en las relaciones laborales, los derechos concernientes a la regulación del trabajo se dirigen a equiparar las condiciones entre las partes, permitiendo una “igualdad de armas” y asegurando la protección de la parte menos fortalecida en este negocio jurídico. Asimismo, la extensión de la protección que provee el Derecho del Trabajo no solo se enmarca en regular la prestación del servicio en su sentido más concreto, sino que busca incluso proteger la integridad del trabajador al realizar esta prestación. Un ejemplo de esto último se aprecia con las limitaciones establecidas a la jornada laboral.

En esta esfera de protección del trabajador y los límites al ejercicio empresarial del empleador, nace la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que establece como prioridad el resguardo de la integridad del trabajador, quien se presenta como eje central al momento de efectuar la prestación laboral.

La Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con una directriz que en nuestro ordenamiento se ha denominado principio de prevención. Este resulta ser un deber de necesario cumplimiento por parte del empleador, que debe ejecutarse bajo los estándares de la razonabilidad, extremo que se desarrollará líneas más adelante.

Ahora bien, antes de ingresar al desarrollo legislativo del deber de prevención, es necesario indicar cuál ha sido el desarrollo constitucional, aunque no de forma expresa, de esta directriz. Como veremos, su regulación resulta ser transversal a la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo.

1.1. Desarrollo constitucional y en el marco internacional del deber de prevención

El desarrollo constitucional de este deber nace de la asunción de los derechos expuestos en el cuerpo normativo fundamental, el cual determina que *“toda persona tiene derecho a la vida (...), a su integridad moral, psíquica y física (...)”*. Este se encuentra previsto en el artículo 2º, numeral 1, de la Constitución Política del Perú. De igual forma, el artículo 7º del mismo cuerpo normativo expresamente señala que *“todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa”*. Por otro lado, el artículo 22º de la Constitución Política establece que el *“trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienes social y un medio de realización de la persona”*.

Por consiguiente, lo que se observa es que el resguardo de la persona, así como de su integridad física y mental, no es un elemento que abarque únicamente las relaciones de trabajo, sino que engloba un desarrollo mucho más amplio, pues incluye la misma existencia de la persona y la protección de su integridad, entendiéndose como un ejercicio que recae sobre el Estado, pero que no se agota en este, sino que también es transversal a los privados.

El desarrollo de este deber también plantea un desarrollo que va más allá de nuestra norma interna, lo cual se observa en los distintos desarrollos normativos que han realizado diferentes organismos internacionales a los que el Perú se encuentra suscrito¹. Entre ellos podemos considerar lo desarrollado por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

En el señalado Protocolo, el artículo 7º desarrolla lo siguiente:

“Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en

¹ A partir del desarrollo abierto que establece el artículo 3º de la Constitución Política Peruana, así como también de la interpretación que se puede hacer de la Cuarta Disposición Final y Transitoria del mismo cuerpo normativo, que dispone que las normas relativas a los derechos y libertades reconocidas por la Constitución se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: e. La seguridad e higiene en el trabajo”.

Por consiguiente, siendo el deber de prevención un elemento tangencial en el contenido de la SST, esta también debe entenderse como un supuesto en que el deber de prevención debe considerarse como aplicable a todos los trabajadores como derecho elemental en el marco de la relación laboral.

De igual forma, el reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo tiene claro reconocimiento en el artículo 7° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el que dispone que “[l]os Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: b) La seguridad y la higiene en el trabajo”.

Por consiguiente, se observa que la seguridad y salud en el trabajo se concibe como un interés de importancia superlativa en el marco de las relaciones laborales, pues responde a ser un requerimiento de necesario resguardo por parte de los Estados, los cuales deberán valerse de la aplicación de dispositivos legales y promover políticas legislativas a fin de presionar a los privados a priorizar la protección de la persona en el marco de la actividad laboral. De igual forma, el deber de prevención es la herramienta esencial que deberán aplicar los empleadores a fin concebir un disfrute de este derecho.

Por otra parte, en el marco regional, organizaciones políticas comunitarias como la Comunidad Andina de Naciones han desarrollado un marco normativo de aplicación directa de diversos principios. En específico, sobre seguridad y salud en el trabajo, podemos ver la Decisión 584, la cual invoca un marco programático para los Estados adscritos a la CAN, respecto de cómo se debe abordar la seguridad y salud en las relaciones laborales.

Concretamente, el artículo 11° de la señalada Decisión indica que “[e]n todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales”. De igual forma, este marco normativo comunitario se encuentra acompañado de la Resolución N°

957, la cual reglamenta la Decisión y precisa las consideraciones desarrolladas en su contenido.

La redacción de la Decisión determina que efectivamente es la prevención la acción que deberá cumplir la empresa a fin de otorgar un espacio seguro para los trabajadores, estableciendo que el empleador deberá tomar “medidas tendientes” a disminuir los riesgos laborales, entendiéndose como una obligación de medios, es decir siendo el cumplimiento de una debida diligencia.

Finalmente, se debe hacer mención del desarrollo sobre la materia que ha llevado a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre los convenios emitidos por dicha organización, nos encontramos el Convenio 155 (1981) y su Protocolo 2002 (P155); el Convenio 161 (1985); y el Convenio 187 (2006). Estos plantean prerrogativas necesarias para la adecuada protección de los trabajadores en el ámbito de la seguridad e integridad (concernientes a la obligación de prevención del empleador), haciendo énfasis en la creación de políticas nacionales que establezcan las directrices a seguir por el mismo Estado y los privados al momento de resguardar la vida de los trabajadores; como también en el marco de los servicios de salud y la identificación de riesgos en el trabajo. De igual forma, acompañado a los convenios indicados, también se ha emitido la Resolución 164, Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores.

A fin de precisar el aporte de la normativa internacional, podemos indicar que el Convenio 155 plantea la necesidad de la creación de una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, mediante la cual se estructura (como guía) las funciones y responsabilidades de las autoridades, empleadores y trabajadores en la materia en cuestión.

El Convenio 161, plantea la necesidad de que los Estados miembros regulen la obligatoriedad por parte de los empleadores de llevar a cabo la creación de los servicios de salud en el trabajo. Estos servicios (entre la amplia lista de funciones que deberán cumplir) llevarán a cabo la identificación y evaluación de los riesgos en el centro de trabajo, asesoramiento en seguridad y salud en el trabajo, vigilancia de la salud de los trabajadores, análisis de los accidentes de trabajo, entre otros.

El Convenio 187, complementa lo desarrollado en el C155 y establece, además, por parte de los Estados miembros la obligación de la creación del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo y un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo.

Aun así, a la fecha, el Perú no ha ratificado ninguno de los tres convenios indicados. Aunque, debemos resaltar que el contenido de los Convenios de la OIT ha sido recogido por la Decisión 584, específicamente en los artículos 1º, 4º y 5º. De igual forma, el reglamento de la decisión complementa lo correspondiente a estos extremos.

Por consiguiente, nos encontramos ante claras muestras de que la seguridad y salud en el trabajo responde a ser un tema de interés internacional, el cual se aborda tanto en supuestos normativos mundiales como en comunitarios, consecuentemente, el deber de prevención resulta ser un elemento que aparece en el desarrollo que se realiza del señalado derecho. Claramente, esto se relaciona directamente con la dignidad de la persona y, específicamente, con la del trabajador, considerando su integridad tanto física como psicológica.

Por lo tanto, aunque el deber de prevención, aunque no se encuentra regulado constitucionalmente como tampoco encuentra expresa mención en normas internacionales; su contenido, se encuentra abarcado en la interpretación de los derechos constitucionales a la salud, dignidad y trabajo. De igual forma, encuentra su desarrollo en las obligaciones que establece como de necesario cumplimiento la Decisión 584.

1.2. Desarrollo legal del deber de prevención

Como se ha señalado con anterioridad, el deber de prevención no ha tenido un desarrollo expreso en el marco constitucional, como tampoco en la normativa internacional, pero, aun así, se puede considerar que este debe accionarse a través de la implementación de políticas preventivas en el marco de las relaciones laborales.

En el año 2005, a fin de consolidar la normativa correspondiente a la seguridad y salud en el trabajo bajo un enfoque general, se promulgó el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, el cual estableció la primera formulación legal sobre el principio de prevención, que dispone que *“el empleador garantizará, en el centro de trabajo, el establecimiento de los*

medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores”².

El desarrollo de este principio determinó la necesidad de que los empleadores fueran garantes de la seguridad y salud de sus subordinados, llevando a cabo las medidas técnicas y laborales necesarias para evitar la comisión de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El mismo se encuentra acompañado de otras directrices como el principio de protección, el cual vincula al Estado y a los empleadores privados a promover condiciones de trabajo dignas, que efectivamente garanticen un estado saludable para sus empleados.

Posteriormente, en el año 2011, se emite la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, acompañada de su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR. En estos nuevos cuerpos normativos, de igual forma, se regula el principio de prevención, agregando un importante apéndice que dispone que el empleador deberá tomar en consideración los factores sociales, laborales, biológicos y de género al momento de efectuar las acciones preventivas. Esto es visible en el Artículo I de la señalada ley, que determina que *“[e]l empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”*.

Por tanto, de la lectura legal podemos observar que el deber o principio de prevención resultar ser una obligación de carácter amplio, dinámico y omnicompreensivo, mediante el cual el empleador queda sujeto al otorgamiento preventivo de condiciones de trabajo que cautelen la integridad y la vida del trabajador (Lengua 2019: 245).

En opinión de la profesora Estela Ospina, este principio responde a ser una piedra angular, dado que busca que el empleador coloque un acento especial en la reducción de los

² Artículo II del Título Preliminar del DS 009-2005-TR.

peligros y riesgos que se generan por el tipo de gestión empresarial y a los que expone a sus trabajadores y a todos aquellos que se encuentren en su centro de labores. (2011: 181).

Es preciso considerar que el deber de prevención nace del ordenamiento (tanto legal, desde su concepción concreta, o incluso abstracta, a partir del desarrollo constitucional o de la normativa internacional), por lo que un acercamiento natural nos llevaría a entender que es una obligación jurídico-pública, pero esta interpretación lógica de la obligación como devenida y nacida enteramente de la heteronormatividad resulta discutible.

Debemos asumir que la obligación de prevención nace, como se ha señalado al inicio del presente trabajo, de la necesidad de proteger la integridad del trabajador ante la inequidad de la relación, pues la puesta a disposición de la mano de obra del trabajador entraña riesgos inherentes a la misma actividad, sobre los cuales el empleador se encuentra en una mejor posición de prevenir (al conocer la actividad por la que contrata y al tener una mayor posición económica y logística de realizarla). Entonces, esta lógica preventiva se enmarca en la relación laboral y en el marco de la relación empleador-trabajador.

Por consiguiente, tal como señala el profesor Lengua Apolaya, aunque la doctrina ha debatido en torno a si este deber tiene naturaleza jurídico-privada (destacándose que las obligaciones preventivas surgen en el momento en que se perfecciona el contrato de trabajo) o una naturaleza jurídico-pública (toda vez que su cumplimiento constituye también una obligación frente al Estado), es correcto interpretar que el deber de prevención es una obligación de carácter privado, dado que se considera que se ejerce frente al trabajador (quien adquiere esta condición a partir del establecimiento de la relación laboral) (Lengua 2019: 247).

Cabe indicar que el desarrollo del deber de prevención en nuestra actual legislación no solo considera al trabajador como agente receptor de las acciones preventivas, sino que incluye “a aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores”. Es decir, lo que nos da a entender la normativa es que el límite de la obligación ya no solo responde a la preexistencia de una relación laboral, sino que responde a ser un límite físico enmarcado en la extensión del centro de trabajo.

Por esta razón, el deber de prevención incluso se hace extensivo a trabajadores de terceros que prestan servicios en el centro de trabajo, locadores de servicios (que no mantienen una relación laboral) e, incluso, visitantes ocasionales que se encuentren dentro de los límites del centro de trabajo. Bajo esta premisa, Lengua Apolaya considera que el deber u obligación de prevención es un deber jurídico privado de carácter extendido (2019: 248).

Por tanto, el deber de prevención es una obligación que, aunque nace de la existencia de la relación laboral, el desarrollo legal que ha sufrido en nuestro ordenamiento genera que sus efectos se amplifican a terceros ajenos a la misma relación, estableciendo como parámetro o límite la barrera física del centro de trabajo. Esto último, no resulta determinante respecto al deber de prevención, sino que de igual forma debemos considerar que las labores que ejecuta el trabajador bajo las órdenes del empleador, aunque se lleven a cabo fuera del centro de trabajo³, también se encuentran englobadas por el deber de prevención y, por ende, resultan supuestos a analizar desde el prisma de la seguridad y salud en el trabajo.

Habiendo considerado el desarrollo constitucional y legal del deber de prevención, y viendo que el mismo es extensible al centro de trabajo cómo también a las labores que se ejecuten bajo las órdenes del empleador, es necesario señalar, como materia del presente artículo, como se vincula la seguridad y salud en el trabajo en el marco del trabajo a distancia, o, con precisión, con el teletrabajo y, dado el contexto de pandemia, con el trabajo remoto. Por consiguiente, se analizará si estas modalidades de prestación introducen variaciones con relación al tratamiento del deber de prevención y si a su vez, su naturaleza no presencial, plantea nuevos retos a la seguridad y salud en el trabajo.

³ Esta deducción parte de lo señalado en el Decreto Supremo 005-2012-TR – Reglamento de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – el cual establece que es accidente de trabajo: 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.

2. Teletrabajo y trabajo remoto

Históricamente, la prestación laboral se ha enmarcado, desde la concepción de su definición, en un accionar físico y presencial. Es decir, se ha construido en el paradigma de la clásica asistencia del trabajador al centro de trabajo.

Pero los avances tecnológicos han traído consigo también una variación de los conceptos (inmóviles) del Derecho del Trabajo o, por lo menos, han determinado una variación en sus alcances. Entre estas expresiones de las relaciones laborales que han aparecido con los avances tecnológicos se encuentra el teletrabajo, asumido bajo el ejercicio de la prestación laboral no física o presencial, características (clásicas) que acompañaban a la ejecución de la actividad a favor del empleador.

Aun así, por otro lado, en el año 2019 y durante el 2020, la extensión del COVID-19 llevó a que el gobierno peruano efectuará la creación y aplicación de un tipo de modalidad de prestación laboral de emergencia, el trabajo remoto.

En las siguientes líneas observaremos la aplicación de estas nuevas (y no tan nuevas) modalidades de prestación.

2.1. Cuestiones generales

El teletrabajo y trabajo remoto plantean ciertas similitudes en su concepción, pues se desarrollan con el fin de efectuar las prestaciones laborales fuera de la lógica presencial o física que en su concepción clásica se desarrolla. Por lo tanto, un extremo en que responden a considerarse como similares es que no se conciben como el ejercicio de la prestación dentro de los límites del centro de trabajo del empleador.

Pero ante la similitud señalada se asoman distintas diferencias (vágase de su tratamiento independiente) que, en el marco de la presente investigación, son necesarias de ser desarrolladas y expresadas.

2.1.1. El teletrabajo

El primer acercamiento que se puede realizar de esta modalidad de prestación es el desarrollado en la norma legal que regula la misma. Según el artículo 1 y 2 de la Ley

30036 – Ley que regula el teletrabajo – el teletrabajo es una “modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones”, como también se “caracteriza por el desempeño subordinado sin la presencia física del trabajador, denominado ‘teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Lo que se reconoce en este primer acercamiento con respecto al teletrabajo es la existencia de una prestación laboral que se ejecuta resaltando las siguientes características: a) utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones y b) la ejecución sin la presencia física del trabajador en el centro de labores.

Que la característica de esta modalidad de prestación laboral sea que se lleve a cabo bajo la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones no se debe entender como una modalidad de reciente data, sino que responderían sus primeros atisbos desde los años 70 mediante medios tecnológicos de la época, como la comunicación telefónica.

Pero, en el ordenamiento peruano ha visto su regulación recientemente (con precisión en el año 2013), estimando su ejercicio como una posibilidad por parte del empleador, siempre y cuando exista una razón debidamente sustentada y previo consentimiento del trabajador⁴.

La relación laboral tendrá ciertas variaciones (concretamente en el marco de la ejecución de la prestación), pero nuclearmente, los derechos y obligaciones derivadas de la misma se mantendrán sin variación; de igual forma el ejercicio del poder de dirección y fiscalización del empleador, el cual deberá adaptarse a esta nueva modalidad, bajo el uso de herramientas tecnológicas o de reorganización de la ejecución de las labores.

Finalmente, es necesario resaltar que el ejercicio del teletrabajo se puede ejecutar con herramientas otorgadas por el mismo trabajador u otorgadas por el empleador. En el primer caso, si el trabajador aporta sus propios equipos para la ejecución de la prestación mediante teletrabajo, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos. Esto, bajo

⁴ Artículo 4 de la Ley 30036: Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

el contexto actual, devendría en entender que el empleador debe considerar el costo energético, en comunicaciones y otros gastos del trabajador que faciliten la ejecución de la labor.

Por consiguiente, nos encontramos con una salida que facilita al empleador que la ejecución de las labores se lleve a cabo de igual manera y cumpliendo los mismos estándares, pero fuera del centro de trabajo. Esto facilita la consolidación de la vida familiar, siempre y cuando se cumplan estrictamente los derechos derivados de la relación laboral, como el respeto por la jornada acordada.

2.1.2. El trabajo remoto

El necesario análisis de la figura del trabajo remoto surge por su inesperada creación y aplicación en nuestro ordenamiento, como también ante su acercamiento conceptual al teletrabajo.

El trabajo remoto presenta su desarrollo en el Decreto de Urgencia 026-2020, normal de rango legal emitido en el marco de la Emergencia Sanitaria nacional por la pandemia del COVID-19. Por lo que, previamente a este cuerpo normativo, no se apreció desarrollo parecido o similar.

Entonces, podemos señalar que nos encontramos ante una norma que nace de la emergencia y, como tal, busca suplir una necesidad devenida de la excepcionalidad. Esta necesidad responde a desarrollar una figura prestacional que permita mantener el vínculo laboral, pero llevando a cabo labores no físicas ni presenciales, dado el riesgo sobre la salud que devendría de la regular ejecución prestacional.

El cuestionamiento, en este caso, surgiría respecto al hecho de crear una nueva modalidad prestacional laboral y no aplicar la ya existente, como responde a ser el teletrabajo. Para esto, debemos remitirnos a lo señalado en lo expuesto respecto al teletrabajo y observar como este no se ajustaría a la excepcionalidad y urgencia que requeriría el contexto.

Para esto, debemos volver a observar que una de las características del teletrabajo es que como requisito no solo persigue la necesidad de contener una justificación adecuada, sino

que, además, debe contar con el beneplácito del trabajador. Por lo tanto, acá encontramos la primera causa de la creación de una nueva modalidad prestacional: la necesidad de una aprobación y no el ejercicio unilateral de la medida.

Entendemos que la necesidad empresarial buscará que la ejecución de las labores continúe, incluso dentro de la imposibilidad de llevarla a cabo presencialmente, por lo que la determinación de la potestad por parte de los trabajadores de aceptar o no su traslado a una labor no presencial constituye una afectación a los intereses del empleador y entorpece la adecuación de la estructura organizativa al nuevo contexto.

Otra característica del desarrollo normativo que ha recibido el teletrabajo y que impediría una ejecución de la prestación a distancia dentro de los términos favorables a los intereses del empleador, sería la necesaria compensación por parte del empleador de los gastos en que incurra el trabajador. Por lo tanto, sería necesaria el desembolso oneroso a fin de cubrir los gastos efectuados por los trabajadores a fin de llevar a cabo la prestación en sus hogares, cuando el trabajador aporte sus herramientas.

Por consiguiente, se comprende que, a fin de facilitar la continuidad de la prestación, el gobierno peruano se haya encontrado en la necesidad de crear una figura que mantenga la posibilidad de ejecutar la prestación a distancia, pero sin asumir las restricciones que establece la Ley que regula el Teletrabajo.

Es así como observamos, en el señalado Decreto de Urgencia 026-2000, que el trabajo remoto “se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

En este extremo, la diferencia más resaltante entre ambas modalidades de prestación es que el trabajo remoto no plantea la necesidad de que la ejecución de la labor se lleve a cabo a través de medios tecnológicos, sino, mediante cualquier medio o mecanismo que facilite la ejecución de la prestación fuera del centro de trabajo.

De igual forma, otro elemento a resaltar respecto a la novísima modalidad prestacional es que otorga facultad al empleador del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores. Por lo que, a diferencia del teletrabajo, no plantea la necesidad de que exista una aceptación por parte del trabajador, sino sólo determina necesario la comunicación por parte del empleador (mediante soporte físico o virtual) del cambio del lugar de la prestación al domicilio o al lugar de aislamiento domiciliario.

Por otro lado, respecto a los equipos o herramientas informáticas para llevar a cabo las labores, como también los servicios necesarios para efectuar la prestación, según la señalada normativa de urgencia, podrá ser otorgado por el empleador o por el trabajador, no siendo necesario, que la empresa o entidad asuma los costos si el empleador acepta llevar a cabo el servicio con sus propias herramientas.

2.2. Diferencias de tratamiento en lo que respecta a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Habiendo considerado el contenido de las modalidades de prestación de servicios en las que se enmarca el teletrabajo y, contextualmente, el trabajo remoto, resaltando además sus características y diferencias en el marco del desarrollo de la prestación efectiva de labores, es necesario determinar cuál es la vinculación de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y, más a fondo, cual es el desarrollo del deber de prevención en el marco de estas modalidades de prestación.

En primer lugar, debemos indicar que el deber de prevención - como se ha desarrollado con anterioridad – no ha tenido un desarrollo textual y expreso en nuestro ordenamiento hasta la emisión del Decreto Supremo 009-2005-TR – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – aunque ya se esbozaba a partir del desarrollo normativo internacional que establece obligaciones directas a los empleadores en materia de seguridad y salud y, explícitamente, respecto a la prevención de riesgos laborales.

Con respecto al teletrabajo, debemos indicar que en la normativa correspondiente - Ley N° 30036 - no se desarrolla en extremo alguno cual es el tratamiento que debe llevarse a

cabo con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Es en el reglamento (Decreto Supremo 017-2015-TR) de la referida ley que señala, en estricto en su artículo 6, que:

“El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

(...)

d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo”

De igual forma se indica, en el artículo 7, que el teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad convencional; por consiguiente, las obligaciones derivadas de la seguridad y salud en el trabajo serán vinculantes al trabajador que efectúe teletrabajo.

Por consiguiente, un análisis superficial de la normativa nos hace considerar que el tratamiento del teletrabajador no se disociara del trabajador común, pues compartirán los mismos derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

Aun así, el cuestionamiento (válido) en el presente caso es si las obligaciones laborales y los derechos correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo revisten el mismo tratamiento material tomando en consideración la variación del lugar o espacio de trabajo. El planteamiento claramente resulta un claro foco de análisis pues los espacios físicos varían comúnmente entre el centro de trabajo tradicional (oficina, centro industrial, etc) y el espacio físico distinto a la sede principal del empleador, que comúnmente, resulta ser el hogar del trabajador.

Por consiguiente, podemos considerar que la normativa correspondiente a la Seguridad y Salud en el Trabajo contempla el desarrollo de las actividades prestacionales en el sentido tradicional de la relación de trabajo, específicamente en el traslado al centro de trabajo, es decir, a la ejecución física de la prestación. Pero, el teletrabajo rompe este acercamiento de la norma y es necesario replantear un acercamiento de la SST a esta ‘nueva’ modalidad de prestación.

Esta misma lógica es la que comparte ciertos autores – Ramirez y Chuquillanqui - al señalar que el “los teletrabajadores tendrán derecho en lo que fuera aplicables, esto sin duda es una regulación deficiente, al dejar abierta la posibilidad de interpretación de las obligaciones que deberá cumplir el empleador con el teletrabajador” (2016: 115).

Y es que efectivamente, la normativa laboral en materia de SST no está preparada para este tipo de modalidad de prestación que rompe con el concepto tradicional de trabajo y no asume que nos encontramos en un supuesto en el que el empleador no tiene total control de la situación y que debe trasladar parte de esa obligación de prevención al trabajador, efectuando acciones de prevención distintas a las establecidas en el marco del trabajo presencial.

Por consiguiente, esto lleva a aclarar un papel del trabajador como posible colaborador necesario en la observancia de ciertas obligaciones preventivas que responden a ser necesarias en el marco de la relación laboral que se lleva a cabo (mayoritariamente, pero no de forma absoluta) en el domicilio del trabajador o trabajadora, dado que el mismo se ha convertido en el lugar de trabajo (Mella Méndez 2020: 4).

Por lo tanto, lo señalado por Sierra Benitez es totalmente aplicable también en el Perú, pues la aplicación de la normativa preventiva genera claros problemas al no poder el empresario controlar o vigilar el lugar de trabajo, salvo que lleve a cabo la instalación de equipos que sirvan para fiscalizar el cumplimiento de las medidas de seguridad necesarias, sin que esto suponga una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador (como la intimidad, libertad informática, etc) (2011: 252).

Nos encontramos ante una normativa deficiente respecto a la seguridad y salud en el trabajo en el marco del teletrabajo, pues el desarrollo observado en la Ley N° 29783 y su Reglamento Decreto Supremo 005-2012-TR no desarrollan con precisión los alcances obligacionales en el marco de este modo de prestación.

Por otro lado, en lo referente al trabajo remoto, como se ha mencionado líneas atrás, este responde a ser una nueva forma de ejecución de la prestación laboral desarrollado por el gobierno peruano en el marco del estado de emergencia a causa del brote de COVID-19.

Con relación a la materia que nos concierne, la Seguridad y Salud en el Trabajo, la normativa que determinó la creación del trabajo remoto, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 estableció en su artículo 18 como parte de las obligaciones del empleador:

“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”

De igual forma, establece como parte de las obligaciones del trabajador, lo siguiente:

“18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador”

Por lo tanto, este extracto del cuerpo normativo señalado, que son las únicas referencias que hace el referido decreto de urgencia sobre materia correspondiente a seguridad y salud en el trabajo, resulta ser un desarrollo general de las obligaciones expresamente indicadas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma, con posterioridad se emitió el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el cual lleva a cabo un mayor desarrollo respecto al trabajo remoto. Considerando el extremo del cuerpo normativo referente a la seguridad y salud en el trabajo, se observa en el artículo 5.2 que, con respecto a la comunicación de aplicación del trabajo remoto, la norma establece que el empleador se encuentra en la obligación de poner en conocimiento del trabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En el artículo 8, la norma busca dar un alcance mayor respecto a la seguridad y salud en el trabajo a fin de guardar concordancia con el Decreto de Urgencia 026-2020. Aun así, no se observa un desarrollo claro o completo de las obligaciones correspondientes a los empleadores y trabajadores que se ven vinculados a través de la ejecución de esta modalidad de prestación.

En estricto se indica lo siguiente por parte del señalado cuerpo normativo:

8.1. Informar a el/la trabajador/a, 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.

8.2. Especificar el canal a través del cual el/la trabajador/a pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el/la empleador/a le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador/a sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el/la trabajador/a comparte su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

Lo que se puede observar en el presente caso y que denota una diferencia en el tratamiento de la SST en el teletrabajo, es que en el marco del trabajo remoto se le otorga al trabajador un mayor grado de responsabilidad al existir canales de comunicación en los que debe hacer presente a su empleador los riesgos que detecte en posteriormente al inicio del trabajo remoto.

De igual forma, cabe resaltar que, ante la comunicación por parte del trabajador respecto a la existencia de riesgos en su domicilio, el empleador no responde eliminándolos (como comúnmente respondería a suscitarse en el marco de la jerarquía de control de riesgos), sino que traslada esta obligación y le indica al trabajador cuales son las medidas que debe tomar para evitar la ocurrencia de algún accidente, enfermedad profesional o afectación alguna.

Lo señalado en el párrafo anterior se condice con el mínimo control que tiene el empleador sobre el nuevo espacio de trabajo. Por consiguiente, en este contexto, es necesario que el trabajador cuente con mayores obligaciones respecto al resguardo de su integridad, como es el identificar los riesgos laborales y comunicárselo al empleador.

Aun considerando que el Decreto Supremo plantea ciertas extensiones al desarrollo de lo establecido por el Decreto de Urgencia respecto a la SST en el trabajo remoto, consideramos que no se asumen la complejidad de la situación. Es así que, por ejemplo, de las normas que regulan el trabajo remoto, se observa que, en las medidas de prevención establecidas, no se consideran las directrices plasmadas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR, cuyo objetivo es promover disposiciones normativas coherentes e integrales sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todos los trabajadores (Peyrone, Quiñones y Vargas 2020: 39).

De igual forma, en el poco desarrollo normativo sobre seguridad y salud en el trabajo podemos también considerar lo indicado por la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, mediante la cual se aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” en el cual se hace hincapié a los riesgos derivados del trabajo remoto al indicar que el empleador tiene la obligación de informar a través de medios físicos o digitales las medidas o recomendaciones sobre SST, como también las medidas para identificar estos riesgos, agregando que “para identificar los riesgos más frecuentes en el empleo de la modalidad de trabajo remoto se recomienda tener en cuenta los referidos a trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual, fatiga mental, factores psicosociales, así como los riesgos asociados a los equipos de trabajo, insumos, entorno, condiciones ergonómicas y psicosociales a las que se expone el/la trabajador/a mientras trabaje remotamente”.

Efectivamente, nos encontramos con un contexto distinto para el trabajador y para el empleador, por un lado, el primero se encuentra en un nuevo espacio de trabajo (su hogar) que en la mayoría de los casos no ha sido pensado o diseñado para llevar a cabo labores durante grandes periodos de tiempo, no contando con las medidas de seguridad necesarias. Por otro lado, el empleador, le es difícil adaptar a los estándares necesarios el hogar de cada uno de los trabajadores a fin de disminuir o eliminar los riesgos, de igual forma una adopción de esta magnitud sería realmente oneroso para el empleador sin que tampoco le asegure un total control de la situación.

Por consiguiente, podemos asumir que efectivamente nos encontramos ante un desarrollo normativo deficiente, pues no ha considerado en el marco de estas modalidades de trabajo la variación de la dinámica prestacional y cómo esto impacta en la regulación de los

riesgos laborales. Aun así, es necesario revisar que tipo de riesgos responden a ser materia de la ejecución de las prestaciones a distancia.

2.3. Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo presentes en la prestación de servicios

El teletrabajo, por un lado, se presenta como una modalidad opcional y en la cual el trabajador debe expresar su voluntad de llevar a cabo la prestación que comúnmente ejecuta en el centro de trabajo del empleador es un espacio físico distinto mediante el uso de las tecnologías de la información (TIC). Pero, además, como se ha señalado con anterioridad, también cambia todo el esquema en el marco del control empresarial y de la protección en seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, el trabajo remoto responde a ser una forma de prestación del trabajo de reciente creación y bajo un contexto específico como es la pandemia por el COVID-19. Por consiguiente, el gobierno mediante la creación de esta modalidad, la cual no resulta voluntaria sino más bien busca proteger a la sociedad evitando el contacto en un mismo espacio físico, establece de carácter obligatorio la continuidad de la ejecución de la prestación laboral en los hogares de los trabajadores (a excepción de las labores que necesariamente sólo pueden ejecutarse presencialmente).

En ambos casos, la ejecución de las labores en el domicilio u hogar del trabajador y no bajo el control directo del empleador en el centro de trabajo debería permitir una mayor independencia y autonomía al momento de la ejecución de la prestación y la organización de este (Cataño; Gómez 2014: 87). De igual forma, permite una mayor flexibilidad en los horarios, como tampoco se encuentran en la obligación de transportarse al centro de trabajo tradicional, con las implicaciones en tiempo y afectación psicológica que puede generar.

Pero estas nuevas prestaciones no se eximen de verse afectadas por nuevos riesgos laborales, que se encuentran vinculados con el medio y las herramientas que son utilizadas para llevar a cabo la prestación remota.

Resulta complejo abordar las problemáticas médicas y clínicas que devendría de estas formas de ejecución del trabajo, pues nos encontramos ante situaciones distintas que varían según cada domicilio o nuevo espacio físico de trabajo, pero a fin de simplificar las mismas, podemos plantear una división clara: por un lado, los de afectación psicosocial y, por otro, los de afectación ergonómica o física.

Tal como señala el Reglamento de la Ley de SST, específicamente en su artículo 103, se considera riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores causando estrés, que pueden escalar a sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales y entre otras.

Es así que podemos observar que se pueden efectuar distintos supuestos de afectación a los trabajadores y trabajadoras, entre ellos el excesivo tiempo de trabajo que se puede suscitar al no existir un control horario en estricto, pues se le otorga una mayor libertad al empleado de poder organizar su tiempo sin existir un control o límite establecido, como tampoco un control físico que se podía ejercer en el centro de trabajo adicional.

Por consiguiente, podemos observar algunos puntos a tener en cuenta (Vicente; Torres, J; Torres A; Ramírez; Capdevilla 2018: 292):

- Que la flexibilidad laboral puede generar incomunicación con congéneres o compañeros de trabajo y a su vez aislamiento del trabajador.
- Que, aunque no exista la necesidad de acudir al centro de trabajo, esta falta de contacto físico genera la dificultad de recibir apoyo en situaciones concretas de dificultad.
- Que el control autónomo del tiempo requiere una autodisciplina del trabajador, a diferencia de los límites horarios impuestos por el empleador.
- Que la autonomía profesional requiere muchas veces supervisión para que se lleve a cabo las labores dentro de los estándares exigidos por el empleador
- Encontrarse en el domicilio, en un medio de trabajo familiar con el cuidado de familiares mayores y menores, lo que requiere un alto grado de organización, concentración y disciplina.

Aunque las prestaciones ejecutadas a través de estas modalidades otorgan varias ventajas a los trabajadores, también generan situaciones que pueden desembocar en afecciones psíquicas de los trabajadores. Uno de ellos, como el no contar con un control directo por parte del empleador puede desembocar en una falta de organización en el tiempo de trabajo, lo que llevaría a jornadas excesivas de trabajo, que se correlacionan con problemas de fatiga, afectivos y trastornos del sueño (Centro Internacional de Formación de la OIT 2011: 32).

La falta de contacto entre el personal y las situaciones de aislamiento laboral conduce a la incertidumbre sobre con quien hablar sobre temas específicos, donde obtener apoyo especificado, y como y cuando acercarse a los colegas, lo que conduce a demoras y supone obstáculos al trabajo. Por lo tanto, en este punto debe hacerse lo posible para ayudar al trabajador a mantener contacto con los demás trabajadores y la organización en su conjunto, pues estas situaciones pueden alimentar situaciones de estrés, ansiedad y agotamiento, generando afectaciones a la salud mental, que, como se ha señalado con anterioridad pueden afectar incluso físicamente al trabajador (OIT 2020: 6-13).

Respecto a conciliar la vida familiar con la vida profesional en un solo espacio, esta situación que claramente plantea un reto para los trabajadores en general, pero resulta de especial consideración para las mujeres trabajadoras. Por lo tanto, este extremo es necesario analizarlo con una perspectiva de género y como la construcción social alrededor del rol de mujer se vincula directamente con el cuidado de los miembros más vulnerables de la familia.

Esto se refleja en estudios realizados respecto a la conciliación de la vida familiar y profesional, donde casi la mitad señala que le resulta complicado, siendo en el caso de las mujeres una apreciación negativa mucho mayor, sobre todo en mujeres que forman parte de familias donde hay presencia de menores de 14 años o mayores de 65 años (donde el porcentaje de insatisfacción es casi del 60%) (Pérez; Gálvez 2009: 61)

En esta situación, según la investigación de las autoras, si existe una apreciación que el teletrabajo genera una sobrecarga de trabajo y que incluso perpetúa el rol de la mujer como cuidadora del hogar (Pérez; Gálvez 2009: 74). Por lo tanto, se genera un exceso de

actividad durante el día, añadido a las actividades extraprofesionales que genera una mayor carga física y psíquica en la trabajadora. Siendo, por lo tanto, generadora de situaciones de estrés y ansiedad, o también conocido como síndrome de *burnout*.

Por consiguiente, los efectos psicosociales en los trabajadores (y de mayor magnitud en las trabajadoras) son claros, pues la falta de control y la excesiva carga laboral y no laboral pueden generar afectaciones graves de salud.

Con respecto a la afectación ergonómica o física es un supuesto más en los casos de teletrabajo, pues el no control del tiempo de trabajo o la carga excesiva del mismo deviene en algunos supuestos que pueden generar una afectación física directa al trabajador. Comúnmente, el control que tiene el empleador respecto al espacio de trabajo y las herramientas a emplear por el trabajador permiten evitar que sea elementos generadores de daños, dolencias o afecciones físicas. Pero esta situación cambia totalmente cuando el lugar de prestación de trabajo pasa a ser un espacio fuera de control del empleador o el hogar del trabajador.

En el ámbito de la ergonomía, es necesario contar con los implementos necesarios (silla ergonómica, mesa con la suficiente área para desenvolverse adecuadamente, entre otros) para llevar adecuadamente la ejecución de las labores. Desde nuestra opinión, debe existir la posibilidad de que el empleador ponga a disposición este tipo de implementos para el trabajador, aunque, si no fuera posible, es necesario que los instruya en contar con los mismos a fin de no generar mayores problemas al momento de llevar a cabo sus labores (OIT 2020: 13).

Por otro lado, respecto a los supuestos de fatiga visual, el uso prolongado del computador o la visualización de los monitores también puede tener un impacto en la salud visual de los trabajadores. Por lo tanto, será necesario que se lleve a cabo el descanso de la vista cada cierto tiempo de trabajo, a fin de evitar dolores de cabeza, estrés visual o incluso insomnio. De igual forma, los elementos del entorno resultan ser esenciales para una ejecución saludable de la prestación, como responde a ser que el espacio de trabajo se encuentre debidamente iluminado y sin mayores distracciones sonoras.

Pero, el cumplimiento de las señaladas condiciones, que resultan esenciales para un adecuado desenvolvimiento de la prestación ciertamente resulta tener ciertos problemas por la variada tipología de lugares donde se puede desarrollar la prestación laboral, que en todo caso resulta ajena al ámbito empresarial (García 2012: 122). Pero aún así, esto no depara que el empleador no sea responsable de las condiciones en las que el trabajador ejecuta las labores, pues la relación laboral se mantiene y la ejecución de las labores continua, pero en otro espacio físico. Aun así, consideramos que el trabajador tiene la obligación de comunicar al empleador en el supuesto de que se movilece a otro espacio distinto al acordado en un primer momento (en los casos de teletrabajo) o que cambie de domicilio en el cual ejecutará su labor (trabajo remoto).

Por lo tanto, es necesario que el empleador ejecute distintas medidas con relación a la salud y seguridad de sus trabajadores, a fin de que la ejecución de sus labores no entrañe riesgo alguno y, en caso de entrañarlo, éste se encuentre previsto y no ocasione daños a los empleados (De las Heras 2016: 233). Esto último, como se ha señalado con anterioridad, deberá llevarse a cabo a través del otorgamiento por parte del empleador de las herramientas y utensilios necesarios para una ejecución adecuada, pero, además, debe existir un sistema de fiscalización de cumplimiento de estas medidas, como también poner en conocimiento de los trabajadores la información necesaria para evitar algún tipo de daño.

3. Análisis de las iniciativas normativas

3.1. Cuestión preliminar: ¿cuál debería ser el alcance del deber de prevención en el trabajo a distancia?

Habiendo verificado lo que responde a ser el deber de prevención y sus implicancias en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, es necesario analizar si efectivamente el desarrollo normativo en el marco del teletrabajo y el trabajo remoto resultan óptimos a fin de garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Como se ha señalado, el contenido sobre SST dentro de la Ley N° 30036, como su reglamento, y de la normativa que da contenido al trabajo remoto no resulta basta, e

incluso, nos atreveremos a señalar que no es suficiente, tomando en consideración que nos encontramos ante un escape de las premisas sobre las que se construyó la actual normativa sobre SST.

El deber de prevención se enmarca como la obligación del empleador (circunscribiéndose en la sola relación laboral, pues como es de conocimiento este deber puede extenderse a cualquier persona que se encuentre dentro del centro de trabajo) de garantizar adecuadas condiciones de salud y bienestar de sus trabajadores, para lo cual es necesario el cumplimiento de varios deberes, entre los cuales se encuentra el de asumir las obligaciones señaladas en la normativa correspondiente a la materia.

El artículo 54 de la Ley de SST establece que el deber de prevención abarca también toda actividad que se lleve a cabo durante la ejecución de las órdenes del empleador o, en todo caso, durante la ejecución de una labor bajo la autoridad del empleador o en el desplazamiento de esta, aun fuera del lugar de trabajo.

Por consiguiente, no podemos negar que el empleador tiene un obligatorio deber de cuidado con el trabajador, pues este no solo se limita al espacio de trabajo, sino que incluso alcanza al trabajador cuando este lleve a cabo la prestación bajo las órdenes del empleador.

En consecuencia, dado que tanto el teletrabajo como el trabajo remoto no son variaciones de la prestación laboral, sino una variación de la forma de ejecución de la prestación, las obligaciones a cumplir por parte del trabajador no mutan materialmente, continuando la ejecución la labor bajo las órdenes del empleador.

Es así que el deber de prevención resulta vigente incluso en el marco del teletrabajo y trabajo remoto. Por lo tanto, en este extremo, debemos preguntarnos si es posible (tomando en cuenta que el deber de prevención resulta aplicable a la ejecución de las labores bajo las dos modalidades de trabajo a distancia señaladas en la presente investigación) equiparar el ejercicio del deber de prevención, tal como se aplica en el trabajo presencial.

Al respecto, consideramos que se debe matizar el ejercicio de este deber a fin de explicar sus alcances en los presentes casos. Ello pues, en primer lugar, no nos encontramos bajo un contexto en el cual el empleador tenga total control sobre el espacio físico en el cual se está ejecutando las labores, sino que, por el contrario, observamos una heterogeneidad de lugares desde donde se prestan las labores de manera remota.

Por consiguiente, consideramos que, aunque el trato igualitario es una premisa constitucional que debe ser aplicable, la variación en la ejecución de la prestación nos debe permitir aplicar diferentes expresiones de la señalada obligación. Por consiguiente, el deber de prevención tendrá un alcance totalmente distinto al que se revela en la ejecución de labores presenciales.

Esto abarca darle mayor prioridad a la formación del trabajador en temas relacionados a la SST, indicando los riesgos que se pueden suscitar en su hogar y, en específico, en el espacio que sea utilizado para trabajar. De igual forma, se deben buscar formas en las cuales el empleador puede tomar conocimiento de estos riesgos, pero sin contravenir el derecho a la intimidad del trabajador.

Asimismo, dado que no es posible un control amplio de los riesgos del espacio de trabajo, pues no solo la diversidad de estos responde a la cantidad de trabajadores con los que cuenta el empleador, sino que también a las distintas condiciones de cada hogar, será necesario plantear mínimos necesarios que deberán ser asumidos como elementos de adecuado funcionamiento y de no generación de riesgos.

Las propuestas concretas, serán desarrolladas líneas adelante, pero ratificamos lo indicado previamente: no es posible asumir el deber de prevención bajo los mismos alcances correspondientes al trabajo presencial. Por consiguiente, no podemos hablar de que el alcance del deber de prevención resulta amplio, sino que será restrictivo y específico en los supuestos señalados, como son el trabajo remoto y el teletrabajo.

3.2. Análisis de las propuestas del legislativo

El trabajo remoto y el teletrabajo se han desarrollado a través de normativa particular y específica que los vincula a contexto puntuales. Por un lado, el teletrabajo fue considerado

como medio por el cual los trabajadores y empleadores contarán con una regulación vigente y efectiva a fin de efectuar la prestación de labores fuera del centro de trabajo y mediante medios virtuales.

El trabajo remoto nace como una forma de prestación en el marco del contexto de pandemia por el virus COVID-19. La clara intención del legislador al momento de regular el trabajo remoto y no hacer vinculante la aplicación por parte de los empleadores y trabajadores de la ya normada figura del teletrabajo (a través de la Ley 30036) son las restricciones que esta forma de prestación de trabajo a distancia establece en su regulación, pues como se ha señalado con anterioridad, es necesario el acuerdo y coordinación de ambas partes a fin de que se proceda a efectuar las labores del trabajador mediante esta modalidad de ejecución de la prestación.

Esta divergencia de normativas en el marco de la ejecución de labores a distancia ha llevado a que el legislativo proponga ciertas variaciones a la normativa actual, lo que ha devenido en la presentación de proyectos de ley que, a fecha del presente trabajo, aún se encuentra faltos de aprobación por parte del hemiciclo.

Aun así, consideramos importante señalar los supuestos vinculantes entre el presente trabajo (y la materia de este) y el desarrollo normativo propuesto en los proyectos de ley más significativos. Aunque, cabe indicar que, a la fecha, los legisladores han propuesto únicamente proyectos de ley que buscan modificar la actual regulación sobre teletrabajo, por lo que se debe entender que la figura del trabajo remoto, dada la excepcionalidad de su creación, es vinculante a la duración de la emergencia sanitaria que actualmente se vive en el Perú.

Con fecha 02 de junio de 2020, el congresista Manuel Aguilar Zamora presentó el proyecto de ley “Nueva Ley que regula el Teletrabajo”. Ahora bien, en el desarrollo de esta propuesta se puede observar que el legislador plantea como espacio de trabajo, preferentemente, el domicilio del trabajador; esto difiere con la ley actual sobre teletrabajo, que no plantea como condición obligatoria o predefinida que la ejecución de las labores se lleve a cabo en el hogar del trabajador.

Habiendo considerado esto, en el extremo correspondiente a la seguridad y salud en el trabajo del proyecto de ley comentado se señala lo siguiente:

“Artículo 11

Las condiciones específicas de seguridad y salud en caso de teletrabajo, se sujetan a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador, debe comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que en el lugar de trabajo debe cumplir, debiendo el teletrabajador velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, debe capacitar al teletrabajador, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores”.

Disgregando lo señalado por el legislador en el señalado proyecto de ley, refiere en el primer párrafo del artículo 11 que las condiciones de SST en los casos de teletrabajo se sujetan a la Ley 29738. Esto nos llevaría a asumir que todas las obligaciones desarrolladas en el referido cuerpo normativo serán de carácter vinculante para las partes que intervienen en esta modalidad de prestación de servicios.

Lo resaltante, de igual forma, resulta ser que, como propuesta legislativa, se señala que la necesaria comunicación por parte del empleador al trabajador de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo (entiéndase el hogar del trabajador, según el artículo 6 de la señalada propuesta), debiendo el teletrabajador velar por que se cumplan las condiciones (y obligaciones) señaladas.

Consideramos que la propuesta puede ser ampliada (incluso ante una hipotética aprobación por el legislativo a través de una adecuada reglamentación) indicando que no solo es necesario que la determinación del lugar de trabajo responda a ser el hogar del trabajador en su generalidad, sino establecer un espacio específico que ambas partes reconozcan como el lugar donde se ejecutarán las labores.

Esto responde a lo ya señalado con anterioridad, pues la problemática que surge con extender el espacio de trabajo a todo el hogar del trabajador es que dificulta aún más plantear un desarrollo del deber de prevención de forma más adecuada.

De igual forma, se debe tomar en consideración que no se indica cómo adquiere el empleador el conocimiento necesario para determinar las condiciones de seguridad y salud en el nuevo espacio de trabajo, por lo que en este extremo consideramos que se debe señalar la existencia de una visita al hogar del trabajador o la expresión de algún medio (tal vez virtual) mediante el cual se asuma el conocimiento de los riesgos. Otro supuesto que haya sido entendido por parte del legislador al momento de proponer el referido proyecto es que el deber de información que se vincula al empleador sea de carácter general y no específica, lo que resultaría poco adecuado tomando en consideración que cada hogar o, en estricto, cada espacio de trabajo diferirá según cada trabajador.

De igual forma, se indica que existe un deber de capacitar al teletrabajador por parte del empleador sobre las medidas de salud y seguridad. Finalmente, sobre el deber de información, asumimos que se plantea como una obligación de carácter general, pues la especificidad de las medidas de prevención no podrá ser expresa si no se evalúa previamente la situación concreta del espacio de trabajo.

Por consiguiente, la propuesta desarrollada por el legislador no asume las diferencias que existen al ejecutar el deber de prevención en espacios de trabajo que no se encuentran bajo control directo del empleador. Por un lado, plantea que las condiciones específicas del teletrabajo se sujetan a lo desarrollado por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero luego considera el ejercicio de dos obligaciones por parte del empleador en el marco de esta materia: el de informar y capacitar al trabajador. Como hemos indicado, esto no resulta del todo adecuado, pues consideramos necesario que se especifique cómo se ejecutará de forma óptima las obligaciones señaladas (aunque consideramos que esto puede ser perfilado a través de una adecuada reglamentación).

Habiendo indicado la propuesta legislativa realizada por el congresista Aguilar Zamora, es necesario observar otra de las propuestas planteadas por uno de los representantes del legislativo. En concreto, el congresista José Antonio Núñez Salas presentó el Proyecto de

Ley N° 5908/2020-CR “Ley del Teletrabajo”. El planteamiento desarrollado en la señalada propuesta busca reemplazar la vigente Ley de Teletrabajo.

En primer lugar y en referencia a este extremo, se observa que no hay mención alguna (en el contenido normativo) sobre la seguridad y salud en el trabajo. De lo señalado en el artículo 3 del proyecto podríamos asumir que el legislador considera que al indicar que los trabajadores bajo el teletrabajo “gozan de los mismos derechos que los trabajadores que realizan trabajo presencial”, se estaría determinando que los derechos correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo y, por ende, la normativa vinculante al mismo responde a aplicarse a los teletrabajadores.

Consideramos que esta premisa resulta tácita ante la lógica constitucional de un trato igualitario a todas las personas y, en específico, a los trabajadores. Entonces, bajo este proyecto de ley, volvemos a ingresar en la problemática respecto a cómo se debe regular la seguridad y salud en el trabajo y el deber de prevención bajo esta forma de prestación.

Tal como hemos señalado líneas atrás, no es posible considerar una obligatoriedad por parte del empleador en el marco del deber de prevención que responda a contar con los mismos presupuestos que el trabajo que se ejecuta presencialmente.

No es viable asumir una lectura igual del deber de diligencia por parte del empleador con respecto al espacio de trabajo dentro del hogar del trabajador, con el que debe asumir cuando se ejecutan labores dentro del centro de trabajo bajo su total control.

Esta falencia en el proyecto de ley debe ser resaltado, pues nuevamente deja un espacio gris que posiblemente deberá ser analizado por la jurisprudencia o la autoridad administrativa de trabajo, cuando les competa.

Un tibio acercamiento a la materia es lo que se observa en la exposición de motivos del proyecto, en el extremo titulado “*Necesidad de reformular el teletrabajo*”; en el desarrollo de este inciso se indica que es necesario puntualizar los derechos de los que son sujetos los teletrabajadores, entre los que se incluye la “*seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo*”.

Por consiguiente, el legislador sí asume las diferencias en materia de seguridad y salud en el trabajo que existe entre el trabajo presencial y el teletrabajo, pero no plantea un desarrollo normativo claro o específico a fin de tratar a ambas formas de prestación.

3.3. Propuestas del autor

Habiendo desarrollado el alcance que debe tener el deber de prevención en los casos relacionados al trabajo remoto y teletrabajo, como también habiendo indicado que las propuestas del legislativo no resultan del todo clara o completas, consideramos necesario plantear ciertas propuestas a tomar en consideración al momento de desarrollar el deber de prevención en el marco de las dos formas de prestación laboral.

Entre ellas, debemos asumir que, tal como se ha indicado, el deber de prevención no puede ser exigido bajo la misma categoría cuando este se ejerce dentro del centro de trabajo y, por otro lado, cuando se debe ejecutar durante las labores que se llevan a cabo dentro del hogar del trabajador.

Por lo tanto, es necesario aplicar la razonabilidad al momento de estimar las obligaciones del empleador respecto a la reducción o extinción de riesgos (específicamente, la aplicación de la jerarquía de control de riesgos, la cual se encuentra desarrollada en la normativa sobre SST). Por consiguiente, no se puede plantear una ejecución idéntica respecto a las acciones preventivas que pueda llevar a cabo el empleador en un espacio distinto al que la norma ha asumido como estándar (el centro de trabajo y la labor presencial).

Al momento de llevar a cabo el análisis, por parte de la judicatura o de la autoridad administrativa de trabajo, se debe considerar los límites a los que se encuentra vinculado el empleador, como responde a ser el derecho a la intimidad (pues no es posible llevar a cabo un control total de las acciones que ejecute el trabajador a fin de evitar riesgos) o incluso la libertad sobre las modificaciones que se puedan hacer sobre el hogar del empleado (pues aunque exista la posibilidad de que la empresa asuma los cambios estructurales necesarios para disminuir los riesgos, se topa con el supuesto de que el trabajador no desee que estas alteraciones se lleven a cabo).

Por lo tanto, es necesario evaluar cada caso en concreto, asumiendo las limitaciones señaladas (no taxativas) que plantean dificultades al empleador al realizar un adecuado ejercicio del deber de prevención.

Asimismo, debemos considerar que la aplicación del teletrabajo y el trabajo remoto se bifurcan, pues, por un lado, el primero responde a ser una variación de la ejecución del ejercicio laboral pactado entre ambas partes, siendo necesario que tanto el trabajador como el empleador estén de acuerdo con esta variación de la modalidad de la prestación; y, por otro lado, el trabajo remoto ha sido una figura creada con el fin de que la pandemia y la dificultad de que se ejecuten labores presenciales (a fin de mantener resguardado al personal) no imposibilite la continuidad de las labores.

Estos dos supuestos, consideramos, también plantean niveles distintos de acercamiento al cumplimiento del deber de prevención. En el marco del teletrabajo, al ser consensuado, existe la posibilidad de que las partes verifiquen que el nuevo espacio de trabajo (comúnmente el hogar del trabajador, pero no limitado al mismo) cuente con las medidas de seguridad necesarias; caso contrario, el empleador podría llevar a cabo adaptaciones necesarias para que se cumplan con las medidas de seguridad necesarias.

El trabajo remoto, dada su excepcionalidad en su aplicación y la necesidad de que la ejecución de labores continúe sin interrupción, planteó de manera drástica el cambio de la modalidad de prestación de presencial a virtual, lo que disminuyó la posibilidad de una adecuada coordinación entre trabajadores y empleadores, no permitiendo a su vez verificar si el nuevo espacio de trabajo cumple con los requisitos necesarios.

Por consiguiente, la flexibilidad al momento de verificar el cumplimiento del deber de prevención debe ser más patente en el trabajo remoto, siendo más restrictivo en los supuestos de teletrabajo, dado el contexto ya señalado.

De igual forma, debemos considerar qué se debe entender como espacio de trabajo. Bajo las concesiones que permite el deber de prevención, el término debería ser entendido como todo espacio físico que se encuentra bajo el control del empleador y donde se lleva a cabo las labores del trabajador. Sin embargo, cuando el centro de trabajo varía al hogar del empleado, consideramos que se debe ser más específico en limitar físicamente el

espacio de trabajo, dada la dificultad que plantearía asumir todo el hogar el nuevo centro de labores.

Esta recomendación se asume al considerar que la flexibilidad en el marco del deber de prevención debe tomar en cuenta que el empleador y el trabajador acuerden un espacio específico en su hogar donde continuamente se lleve a cabo las labores a ejecutar. Esto facilitará al empleador fiscalizar el cumplimiento de las medidas de seguridad necesarias, evitará una invasión de la privacidad por parte de la empresa al hogar del trabajador y no generará que cualquier accidente que ocurra durante la jornada de trabajo deba ser considerada responsabilidad del empleador.

Finalmente, la comprensión del deber de prevención bajo las modalidades estudiadas nos permite asumir que se le debe otorgar mayores obligaciones al trabajador, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, al momento de ejecutar la prestación, pues al no tener el empleador la posibilidad de controlar los riesgos correspondientes, deberá ser el trabajador quien localice estos riesgos e informe al empleador.

De igual manera, es necesario que el empleador instruya adecuadamente al trabajador, a fin de que pueda tomar conocimiento de que hechos o situaciones generan riesgos laborales y potenciales daños a su integridad.

Esto no evita que el empleador debiera tener la posibilidad de acceder, por lo menos al inicio de la ejecución de esta modalidad de prestación, al hogar del trabajador a fin de detectar estos riesgos y poder plantear modificaciones (si se encuentran dentro de las posibilidades económicas y logísticas del empleador), o señalar qué hechos responden a ser más riesgosos, de acuerdo con las características de la locación.

Por lo tanto, nos encontramos ante un supuesto en el cual el deber de información e instrucción toman gran relevancia a fin de prevenir la ocurrencia de daños al trabajador y, consecuentemente, la asunción de responsabilidad por parte de la empresa. Así, consideramos que la flexibilidad del deber de prevención debe responder a considerar la imposibilidad de que el empleador cumpla con sus obligaciones en el marco de la SST, llevando a cabo acciones de información, instrucción y, dentro de ciertos límites, fiscalización.

CONCLUSIONES

El deber de prevención, un deber jurídico privado de carácter extendido⁵, responde a ser un pilar central en el marco del derecho de la seguridad y salud en el trabajo; siendo reconocido por normativa comunitaria e interna como una obligación vinculante a todo empleador a fin de proteger la integridad de los trabajadores (e incluso de las personas que no se encuentran relacionados laboral o civilmente, pero que se encuentra dentro del espacio físico de control de la empresa).

En este contexto, es que se ha buscado vincular como se desarrolla este deber en el marco del teletrabajo y trabajo remoto, las cuales, como expresiones del trabajo a distancia, generan situaciones no analizadas en su profundidad. Nos encontramos ante dos modalidades de prestación que cambian la ejecución común de las labores en su expresión presencial a una ejecución remota (o virtual) de la misma.

El resultado de la prestación no varía bajo estas nuevas modalidades, sino la forma en que se llevan a cabo, pues nos encontramos en supuestos (en su mayoría) en los cuales la ejecución se lleva a cabo bajo medios informativos, tecnológicos o virtuales que permiten la ejecución de las labores desde lugares remotos.

En este contexto normativo, se ha observado que la seguridad y salud en el trabajo toma una nueva perspectiva, pues es común asumir que la ejecución de las labores responde a una prestación física y presencial, supuestos que, desde nuestra perspectiva, no han sido desarrollados con amplitud por la normativa.

Por consiguiente, habiendo definido estas modalidades, planteando sus diferencias e indicando cómo se ejecutan en la realidad, hemos observado que la concepción común del deber de prevención no asume estas excepcionales figuras. Por lo que es necesario señalar que el deber de prevención debe responder a ser mucho más flexible al momento de ejecutarse bajo estas modalidades de prestación.

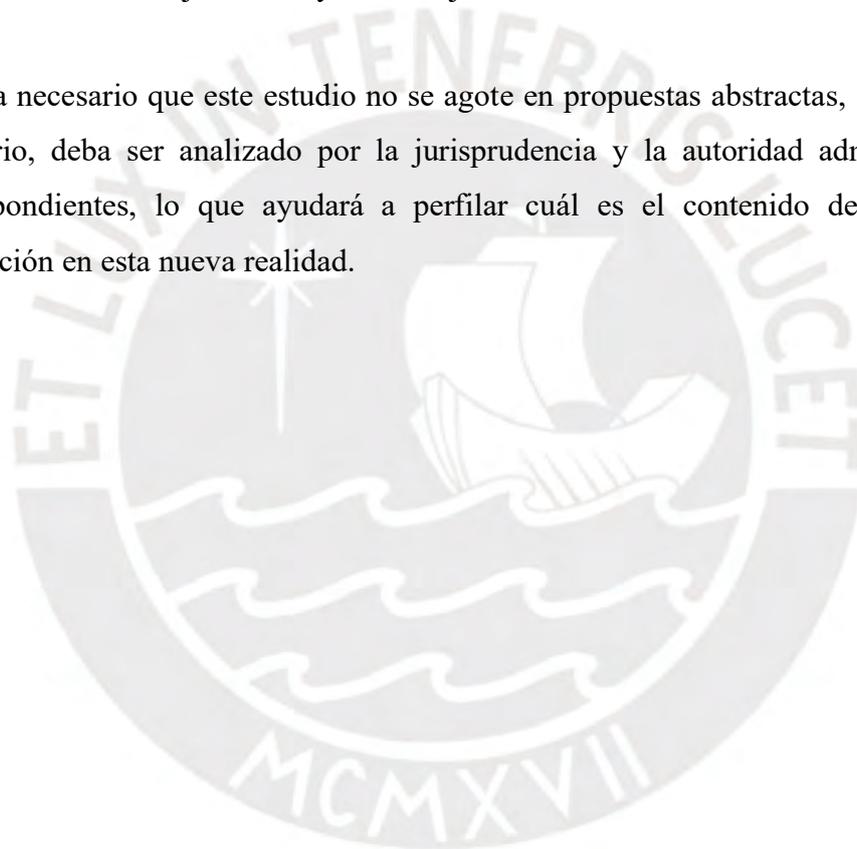
Asumir lo contrario, sería dificultar la posibilidad de que el empleador ejecute adecuadamente el deber de prevención, pues existen no solo limitaciones físicas sino

⁵ Citando (nuevamente) al Prof. Lengua Apolaya.

también relacionadas a los derechos de los trabajadores. Estas restricciones que tendría el empleador a fin de aplicar la jerarquía de riesgos, buscando identificar, eliminar o disminuir los mismos generarían una situación que imposibilite incluso cumplir diligentemente (bajo una lógica de cumplimiento obligación de medios) este deber.

Por lo tanto, se ha planteado en el presente trabajo ciertas propuestas que deberán asumirse al momento de evaluar cómo se está llevando a cabo por parte de los empleadores el cumplimiento de las medidas de prevención necesarias bajo las modalidades de trabajo remoto y teletrabajo.

Resulta necesario que este estudio no se agote en propuestas abstractas, sino, por el contrario, deba ser analizado por la jurisprudencia y la autoridad administrativa correspondientes, lo que ayudará a perfilar cuál es el contenido del deber de prevención en esta nueva realidad.



BIBLIOGRAFIA

- CATAÑO RAMÍREZ, Sara Liliana; GÓMEZ RÚA, Natalia Eugenia
2014 “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo” Revista CES Salud Pública. Vol. 5, N° 1, pp. 82-91
- CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
2011 *Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género*. Primera edición, enero 2011.
- DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu
2016 *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas prácticas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- GARCÍA GOMERO, Belén
2012 *El teletrabajo*. Navarra: Civitas-Thomson Reuters.
- LENGUA APOLAYA, Cesar
2019 “El deber de prevención en la jurisprudencia y la imprudencia de la víctima en la responsabilidad por accidente de trabajo” En QUIÑONES INFANTE, Sergio y VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (coordinadores). *El Derecho del Trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su Centenario*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 245-267
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes
2020 “Reflexión crítica sobre la necesidad de adaptar la normativa de seguridad y salud al nuevo mercado de trabajo”. IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball. N° 01, pp. 1-12

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2020 *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Primera edición, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OSPINA SALINA, Estela

2011 “El derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Principios” Revista Derecho & Sociedad. Lima, N° 37, pp. 181-183

PEYRONE VILLACORTA, Fiorella; QUIÑONEZ LÓPEZ, Sonia; VARGAS BARRUETO, Christian.

2020 “Seguridad y salud en el trabajo remoto ¿remota prevención?” Revista Soluciones Laborales. Lima, octubre de 2020, N° 154, pp. 36-47

PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen; GÁLVEZ MOZO, Ana María

2009 “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar” Revista Athenea Digital, N° 15, pp. 57-79

RAMIREZ PUNCHIN, Eddy; CHUQUILLANQUI ARAGÓN, Oscar

2016 “El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al nuevo marco normativo”. Revista Derecho & Sociedad. Lima, N° 46, pp. 111-120.

SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena

2013 *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Publicación CES de Andalucía – Junta de Andalucía.

VICENTE-HERRERO, Ma. Teófila; TORRES ALBERICH, J. Ignacio; TORRES VICENTE, Alfonso; IÑIGUEZ DE LA TORRES, Ma. Victoria Ramírez; CAPDEVILLA GARCÍA, Luisa.

2018 “El teletrabajo en salud laboral: aspectos médico-legales y laborales”. Revista CES Derecho, Vol. N° 09, N° 02, julio-diciembre 2018, pp. 287-297.