

**Pontificia Universidad Católica del Perú**

**Facultad de Derecho**



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

**Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo**

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

**AUTOR:**

**PEDRO JORGE AZABACHE TORRES**

**ASESORA:**

**ESTELA ENCARNACIÓN OSPINA SALINAS**

**CÓDIGO DEL ALUMNO:  
20183622**

**2018**

## RESUMEN

El presente trabajo académico analiza el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores, partiendo de la idea consistente en la igualdad entre los teletrabajadores y quienes trabajan de forma presencial en el centro de trabajo. Bajo esa perspectiva, es oportuno mencionar que el teletrabajo en el Perú, como prestación subordinada de servicios, se encuentra regulado desde el mes de junio de 2013 por la Ley N° 30036; sin embargo, es muy sucinta en cuanto al desarrollo de algunos temas, entre ellos, el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores. En ese sentido, es importante exponer, en primer lugar, la naturaleza jurídica y peculiaridades del teletrabajo y las razones que sustentan el cambio del paradigma tradicional del trabajo remunerado que representa, para finalmente determinar qué condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo deberán garantizarse, de modo que los teletrabajadores no se vean desfavorecidos. Concluimos que, en el teletrabajo se suman a los riesgos laborales genéricos otros de carácter específico, como por ejemplo la falta de adecuación del lugar donde se trabaja o el aislamiento. Y, por otro lado, si bien es cierto, el teletrabajo aporta beneficios tanto para el teletrabajador como para el empleador, es indubitable que si no se ejecuta su implementación con una adecuada administración y gestión de los riesgos laborales puede llegar a ser sumamente perjudicial para la salud del teletrabajador.

## ÍNDICE

<b>1.-</b> Introducción.....	<b>3</b>
<b>2.-</b> El teletrabajo como cambio del paradigma tradicional de prestación del trabajo remunerado.....	<b>3</b>
<b>3.-</b> Análisis de la seguridad y salud en el teletrabajo.....	<b>6</b>
<b>3.1.-</b> Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.....	<b>6</b>
<b>3.2.-</b> Riesgos laborales específicos que presenta el teletrabajo y las consecuencias para la salud de los teletrabajadores.....	<b>8</b>
<b>3.3.-</b> Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo.....	<b>12</b>
<b>4.-</b> Conclusiones.....	<b>15</b>
Bibliografía.....	<b>16</b>

## **1. Introducción**

La modalidad especial de prestación de servicios que constituye el teletrabajo no se viene implementando de manera intensiva en el Perú como sí se viene haciendo en otros países de la región, pudiendo citar a Colombia, país donde el teletrabajo ha sido puesto en práctica por reos encarcelados que teletrabajan desde centros penitenciarios.

Bajo ese contexto, es de suponer que la aplicación del teletrabajo en organizaciones empresariales y estatales requiere una serie de requisitos y condiciones que permitan su eficaz implementación, como por ejemplo infraestructura idónea, acceso a internet, adecuada regulación legislativa, entre otros.

En ese sentido, al parecer en Perú aún existen dudas y falta de información en cuanto a la utilización del teletrabajo y sus ventajas, que están impidiendo que se apueste por esta modalidad que otorga al asalariado la facultad de trabajar desde su casa mediante las tecnologías de la información y telecomunicación.

Uno de esos temas que aún no ha quedado del todo claro es el que concierne a las condiciones de seguridad y salud que deberán considerarse en el teletrabajo, pues si bien es cierto, por un lado implica un sinnúmero de ventajas para el empleador y el teletrabajador, no obstante, por otro, debe tenerse en cuenta que son trasladados al hogar, además del trabajo, los riesgos laborales que acompañan a toda prestación subordinada de servicios.

Precisamente, el objetivo del presente estudio es contribuir a un adecuado desarrollo de la protección de la salud y seguridad de los teletrabajadores, por lo que en primer término se efectuará un análisis de lo que significa el teletrabajo como una variación del paradigma tradicional de prestación del trabajo remunerado, para luego plantear medidas mínimas que deberán cumplirse para evitar los riesgos laborales que pudieran manifestarse en el teletrabajo.

## **2. El teletrabajo como cambio del paradigma tradicional de prestación del trabajo remunerado**

Conforme ha sido regulado en el Perú, el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador -al que se le denomina 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.

El teletrabajo se trata entonces, de una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

González (2002) destaca que cuando nos referimos a las tecnologías de la información, se les asigna generalmente el carácter de agente de cambio. Las relaciones sociales, las formas de vida, la economía y el trabajo mismo se ven alterados por estas tecnologías. Esto queda evidenciado “en el hecho de que los avances en la telemática han ido por delante del ordenamiento jurídico, teniendo éste último que regular, a posteriori, nuevas situaciones antes no contempladas”.

No obstante, para el caso del surgimiento del teletrabajo claramente las TIC no tuvieron un rol promotor -sino más bien de acompañamiento- en el sentido que apareció como una suerte de componenda a la crisis de escasez del petróleo que acaeció en los Estados Unidos de América (en los años setenta), pues con el teletrabajo se pretendía disminuir el consumo del combustible y, consecuentemente, hacer imprescindible el traslado de las personas hasta su centro de labores, de esta forma, lo que se desplaza es el trabajo hacia la casa.

Decir que en un principio, las TIC no tuvieron una función promotora que haya impulsado la implementación de la modalidad del teletrabajo, puede entenderse puesto que eran otros tiempos donde la tecnología no era tan versátil, de modo que, como hace referencia Thibault (2000: p. 20), al terminar la crisis del petróleo, la aplicación del teletrabajo sufre un periodo de estancamiento.

El teletrabajo se manifiesta “en gran número de sectores productivos, como un modelo capaz de revolucionar (...) el modelo clásico de organización de trabajo” (De las Heras, 2016: p. 381).

En la misma línea de pensamiento, Puntriano (2004: p. 159) alude que el teletrabajo supone “un rompimiento con los tradicionales paradigmas fordistas del concepto de empresa y relación de trabajo”, debido a que se manifiesta a través de la prestación de servicios por parte del trabajador desde cualquier lugar fuera de la empresa (por ejemplo, en su casa o en telecentros), utilizando indefectiblemente las TIC.

En otras palabras, Thibault (2000: p. 19) establece que el teletrabajo permite disgregar la actividad laboral y alterar o flexibilizar la existencia de un empleo típico, acabando con “dos ecuaciones tradicionales: la relación entre el hombre y su lugar de trabajo, por una parte, y el trabajo y el horario, por otra”.

García (2012: p. 130) cuando refiere que la práctica del teletrabajo no debería acabar en solamente la externalización que lo caracteriza ya que “es algo más que una mera alteración del lugar de la prestación”. Siendo así, es menester no dejar de lado otras cuestiones importantísimas, como un adecuado marco normativo, una diligente planificación y aplicación por parte de las empresas e instituciones, y las indispensables condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores (De las Heras, 2016).

Lo escrito en el acápite precedente tiene que ver con el posible deterioro de las condiciones de trabajo que incida, posteriormente, en la salud del teletrabajador. En general, podríamos hablar de las supuestamente innumerables ventajas, tanto para el teletrabajador (como más libertad y flexibilidad, independencia, concilio de la vida familiar con la laboral, etc.) como para el tele empleador (se pueden citar el incremento de la productividad, reducción de ausentismo, reducción de costos, entre otros); sin embargo, es relevante también evaluar las posibles desventajas que el trabajador a distancia puede asimilar.

Habiendo llegado a uno de los extremos centrales que conforman el presente trabajo de investigación, es oportuno mencionar que pese a que en primer término “este nuevo modo de trabajar rompe con la aristotélica unidad de lugar, tiempo y acción” (Thibault, p. 22) - lo que en determinados casos libera al asalariado de gran parte de la subordinación que el empleador ejerce sobre él-, luego, el uso intensivo de las TIC puede crear “nuevos focos de nocividad y nuevas situaciones patológicas” (García, p. 122).

Por esta razón, resultaba relevante estudiar al teletrabajo desde el punto de vista de un cambio sustancial en el paradigma tradicional de las relaciones laborales, que supone una serie de retos para el trabajador, el empleador, el derecho del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.



### **3. Análisis de la seguridad y salud en el teletrabajo**

Tradicional e inevitablemente, la regulación de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos de carácter laboral han sido “pensadas en función de un concepto espacial del lugar de trabajo coincidente con la fábrica” (Thibault, p. 165), en el sentido que, tanto el Derecho del Trabajo como el de la Seguridad y Salud en el Trabajo, parten de la presunción de que es el empresario quien controla o puede controlar el espacio, medio o lugar donde se ejecuta la prestación, sin embargo, cabe preguntarse ¿quién es el responsable de la seguridad y salud en un telecentro cuando concurren en el mismo varios empresarios, o cuando el trabajo es realizado en el propio domicilio?

Las cuestiones planteadas como interrogantes en las líneas precedentes serán materia de análisis en el presente capítulo, partiendo de la premisa planteada por De las Heras, relacionada a que “en todas la relaciones laborales el empresario es el responsable de la seguridad y salud de su personal” (2016: p. 233).

#### **3.1. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el teletrabajo**

Partiendo de la premisa de que al teletrabajador le corresponden los mismos derechos y obligaciones laborales establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada<sup>1</sup>, entonces podemos colegir que a él también le alcanza las medidas de protección que el empleador debe implementar para que el lugar donde se presta el servicio (en su propio domicilio, en telecentros, etc.) reúna las condiciones óptimas para teletrabajar.

Por lo tanto, “el derecho del trabajador a una protección eficaz frente a los riesgos laborales (presupone la existencia de un) correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores a su servicio” (Palomeque, p. 28). En virtud de ello, y en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Asimismo, no debemos olvidar que, como habíamos mencionado en el capítulo anterior, la modalidad del teletrabajo va más allá de un simple cambio del lugar de prestación de servicios, lo cual cobra sentido, si no perdemos de vista que el teletrabajador se desplaza del tradicional centro de labores a teletrabajar a su domicilio, telecentro, etc., pero

---

<sup>1</sup> Artículo 5° de la Ley N° 30036 – Ley que regula el teletrabajo.

portando consigo los diversos riesgos laborales presentes en todo trabajo. Este último aspecto es normalmente llevado a un segundo plano por el empleador, poniendo mayor énfasis en “reconocer la agilidad que ofrecen las herramientas tecnológicas” (Cataño y Gómez, p. 83) como fuente de beneficios económicos, y desatendiendo que, si bien es cierto, no ejerce su control y administración en el domicilio del teletrabajador que es el lugar donde regularmente se teletrabaja -esto no sucedería para el caso de los telecentros pues de todas maneras en estos el empleador sí ejerce total control y administración- lo que siempre estará bajo su administración y tutela serán los riesgos laborales.

En todo caso, la legislación nacional que regula la seguridad y salud en el trabajo se rige por “la concepción de que el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo” (Ramírez y Chuquillanqui, p. 117). Queda claro, entonces, que es el empleador quien se responsabiliza frente a eventuales contingencias, pese a que estas no se produzcan en el interior de la empresa, como sucedería en el caso del teletrabajo.

En ese sentido, el empleador deberá actuar respetando los principios que rigen la seguridad y salud en el trabajo, establecidos en la Ley N° 29783 para el caso peruano, principalmente el Principio de prevención, que en el artículo primero del Título Preliminar, a la letra establece:

*El 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. (...).*

Bajo la misma lógica, en el artículo 50° de la mencionada ley se hace referencia a las medidas de prevención que el empleador deberá aplicar a los riesgos laborales -medidas que deberán ser extendidas en su aplicación al teletrabajo- que paso a citar:

*a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.*

*b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo,*



*todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.*

*c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.*

*d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.*

*e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.*

*f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.*

Es pertinente aseverar que, pese al cumplimiento de las disposiciones preventivas referidas, debe considerarse que estamos hablando de disposiciones muy generales, por tanto, resulta perentorio tomar medidas mucho más concretas y definidas, que respondan a la particular modalidad del teletrabajo. Este es un tema que desarrollaremos en los siguientes acápites.

### **3.2. Riesgos laborales específicos que presenta el teletrabajo y las consecuencias para la salud de los teletrabajadores**

Antes de referirme a los riesgos laborales que presenta el teletrabajo, me parece preciso citar, a manera de reflexión, las siguientes dos cuestiones planteadas por González (2002, p. 251) ¿Por qué no usar las tecnologías de la información y de las comunicaciones para hacer el trabajo más satisfactorio, de manera que se libere al trabajador de ciertas actividades rutinarias y, de esta manera, darle más tiempo para mejorar su creatividad? ¿Estas tecnologías deben originar problemas de salud a sus usuarios, o por el contrario les pueden permitir hacer el trabajo más cómodamente?

Si bien es cierto, en reiteradas oportunidades se ha mencionado que “el teletrabajo supone independencia y autonomía, y ofrece posibilidades de concentrar y organizar el trabajo y dosificar el tiempo según criterios personales” (Cataño y Gómez, p. 87), e innumerables ventajas organizativas para el empleador y de flexibilidad laboral para el teletrabajador, incluso, se ha sostenido que los beneficios del teletrabajo contribuyen a mejorar la calidad de vida de los asalariados, al fortalecimiento de la familia, al ahorro de tiempo y dinero,

evitando, además, el estrés por desplazamiento al centro laboral (Valencia, p. 212); no obstante, algunos autores han formulado algunos supuestos que configuran ciertamente riesgos laborales, relacionados particularmente al uso intensivo de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones.

Hace falta hacer una precisión previa referente a las nuevas tecnologías. La introducción de estas tecnologías no implica *per se* un aumento de enfermedades relacionadas con su utilización, sino que se debe a otro tipo de factor. Los efectos negativos mencionados no dependen de la propia tecnología, en realidad tiene que ver con la estrategia organizativa que se adopta, con la forma en cómo se organiza el trabajo alrededor de su utilización (De las Heras, p. 263).

De todas formas, es necesario recordar que la incorporación de la tecnología en el contexto de las relaciones laborales no constituye un fenómeno moderno, ya que, en palabras de Pires (2014, p. 6), por lo menos desde el acontecimiento de la Revolución Industrial, se han realizado estudios sobre sus impactos en la salud de los trabajadores, lo que trae a colación el importante rol que viene desempeñando las denominadas tecnologías de la información y comunicaciones -pero no necesariamente en el sentido positivo de la expresión- en el entendido que ha supuesto un problema para el trabajador, dado que “el avance de la tecnología trajo (...) nuevos riesgos” para su salud, y, como consecuencia, una necesaria implementación de normas que tengan como finalidad la seguridad y protección del trabajador.

En lo que concierne al teletrabajo, se puede hablar de ciertos riesgos para la salud que pueden ocasionar las tecnologías de la información, verbigracia “dolor de espalda y cuello, tensión en las piernas y pies como consecuencia de la posición de un trabajador frente al teclado, problemas óseos en la muñeca por el impacto de miles de pulsaciones a lo largo de una jornada laboral, o problemas oculares y dolores de cabeza ocasionados por la exposición prolongada frente a la pantalla del ordenador” (González, p. 250). Incluso puede provocar tecnoestrés producido por el uso intensivo de la computadora, manifestándose en una serie de comportamientos atípicos como sensibilidad, hostilidad hacia las personas, impaciencia y enojo, pues las personas afectadas por la tecnología creen y esperan que otras personas se comporten también como ordenadores, que tengan respuestas rápidas y atentas, exentas de emociones. El trabajo constante e ininterrumpido ante pantallas de reproducción visual es el que plantea mayor preocupación en materia de

seguridad y salud, pues ligadas al mismo hecho aparecen una serie de situaciones patológicas como perturbaciones visuales, dolencias posturales, estrés, los efectos de la exposición constante a ondas electromagnéticas, entre otros.

Por otra parte, debe distinguirse que junto a los riesgos genéricos mencionados anteriormente, existen otros riesgos específicos que afectan, de forma muy especial, al teletrabajo en el domicilio. Para García (2012: p. 123), tales riesgos vienen motivados, en primer lugar, por la posible falta de adecuación del lugar de prestación (mala iluminación, falta de ventilación, etc.), y, el segundo factor de riesgo está relacionado con el aislamiento físico y psíquico que puede afectar muy negativamente a teletrabajador.

A continuación, pasaré a detallar aquellos inconvenientes que se manifiestan en el teletrabajo que pueden ser considerados como riesgos laborales específicos:

- Aislamiento. Este estado se presenta luego de una primera etapa de euforia y de realización personal. El teletrabajador se desliga de la organización informal de la empresa, y puede dejar de compartir el sentimiento de pertenencia a la misma. Para muchas personas el trabajo es una de las mejores oportunidades para tener relaciones sociales, por lo que cuando el asalariado teletrabaja descubre su aislamiento, soledad y falta de comunicación.
- Toma de decisiones más complicada. Ya que el teletrabajador no tiene a su lado al jefe o al compañero al que consultar, debe resolver por sí mismo más cantidad de dudas que un trabajador convencional.
- Confusión o transgresión de la vida familiar o privada. Cuando el teletrabajo se desarrolla en el propio domicilio, puede ser complicado separar el trabajo de la vida familiar. Por eso, aunque el trabajador tiene en general libertad de horarios, debería tener cierta disciplina para evitar las interferencias en su trabajo.
- Protección social y laboral más complicada. El tema de la salud laboral y los riesgos en el teletrabajo es un punto pendiente en la legislación.
- Facilita la explotación del teletrabajador por parte del empresario. Los teletrabajadores tienen más problemas para unirse y afiliarse a un sindicato, lo que dificulta crear un frente común.

- Se pierde la propia imagen e impacto dentro de la empresa. El teletrabajador puede sentir que la empresa se olvida de él, que no se le tiene en cuenta en promociones o en la realización de ciertas tareas porque está ausente.
- Inseguridad económica, social y profesional. Se deriva de la tendencia de pasar a cobrar un sueldo fijo a que este dependa del cumplimiento de objetivos y de los resultados conseguidos.
- Trabajo precario. Existe el riesgo e indicios que llevan a pensar que muchos teletrabajadores pasarán a ser, en un futuro, autónomos, lo que puede desembocar en una contratación precaria para los trabajadores menos cualificados.
- Más trabajo no remunerado de la mujer. En los primeros tiempos de aparición del teletrabajo se pensó que era la forma ideal para ayudar a la incorporación de las mujeres al mundo laboral. Pero en muchos casos esto ha sido una trampa para ellas, que se han visto obligadas a cumplir con su trabajo y a ocuparse totalmente del mantenimiento del hogar.
- Gasto de acondicionamiento del hogar. Aquí deberíamos tener en cuenta la magnitud de los cambios a realizar en el domicilio del trabajador y si son asumidos por este o por la empresa.
- Podría aumentar el estrés. Sobre todo porque al teletrabajador se le valora por sus resultados, ya que no se puede hacer un control permanente de sus actividades. Por ello es muy importante la forma de pactar el cumplimiento de los plazos de entrega de los trabajos.

En conclusión, el trabajo a distancia prestado mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones es un factor a tener en cuenta ergo no genera insignificantes consecuencias, ya que hablamos del agravio de la salud y bienestar de los teletrabajadores.

Otro tema preocupante es el referido a la adicción al trabajo. En este supuesto, la libertad individual para regular el ritmo de trabajo sin un control externo puede dar lugar a una sobrecarga y, en los casos más extremos, suponer que se está disponible las veinticuatro horas del día. Trabajar durante muchas horas puede afectar negativamente a la salud, especialmente en un lugar de trabajo mal diseñado o si las tareas son repetitivas. Otro

factor de estrés relacionado con el horario puede suponer una dificultad para prever el volumen de las tareas futuras y sus plazos (Cataño y Gómez, p. 88).

### **3.3. Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo**

De acuerdo al análisis expuesto en el presente capítulo, en la tarea de prevenir los riesgos laborales en la modalidad sui generis del teletrabajo podemos encontrar determinados inconvenientes. Quizás, el primero de la lista se encuentre referido a la “variada tipología de lugares donde se puede desarrollar esta particular prestación laboral, en todo caso, ajena al ámbito empresarial” (García, p. 122). Este supuesto será recurrente en el teletrabajo, debido a que, por significar una manera de flexibilizar las relaciones laborales, los mismos teletrabajadores optarán por teletrabajar desde su propio hogar, o en alguna oficina cerca al lugar donde viven, en definitiva, fuera del domicilio de la empresa. Para este caso, se deberá requerir al teletrabajador que señale el lugar o los lugares donde teletrabaja, para que, de esta forma, el empleador tenga la facilidad de realizar las acciones necesarias que le permitan cumplir con su responsabilidad de velar por la seguridad y salud de la generalidad de sus trabajadores, ya que, aunque el lugar de teletrabajo “sea un lugar libremente elegido por el trabajador no desvirtúa la realización en él de una prestación laboral por cuenta ajena, y que, por ende, ha sido aceptado por el empresario” (Thibault, p. 167). Siendo así, deberá responder por los medios de producción y de las condiciones ambientales del lugar como si el trabajador estuviera en el centro laboral.

Por este motivo, el empleador “tiene que extremar una serie de medidas en relación tanto con la salud como con la seguridad de sus trabajadores para que el desempeño de las funciones no entrañe riesgo y, de entrañarlo, este esté previsto y no ocasione daños” (De las Heras, p. 233).

Así también, es importante para la implementación exitosa del teletrabajo en las empresas, seguir el razonamiento de García, quien repara en que cualquier política de seguridad laboral que pretenda responder eficazmente a la innovación tecnológica tendrá que considerar que “el riesgo para la salud no depende tanto de la máquina, del producto o de la sustancia nociva (sino más bien) de la inserción o no del trabajador en un adecuado ambiente de trabajo” (García, p. 123).



Ahora, es indiscutible también que en el caso particular del teletrabajo, según Sierra Benítez citado por De las Heras, “podría plantearse la necesidad de que el trabajador asumiera un rol o un papel más relevante en materia de seguridad laboral, ya que evitar la producción de ciertos riesgos puede estar más a su alcance que al del empleador” (De las Heras, p. 257). En realidad, no existen dudas con respecto de que el titular de la empresa es quien tiene la responsabilidad de velar por la seguridad de sus trabajadores, pero lo que propone el autor español es que tanto el empleador como el teletrabajador de alguna forma compartan las responsabilidades, sin que se trate de una mera delegación de responsabilidades del empleador en el teletrabajador. Debo aludir que no comparto esa posición, porque en ningún caso la responsabilidad referente a la seguridad y salud en el teletrabajo debería recaer por igual sobre el teletrabajador y el empleador, ni mucho menos en su totalidad sobre el teletrabajador. Lo que razonablemente sí se esperaría de este es una mayor responsabilidad en materia preventiva, siquiera en las siguientes acciones, que corresponden a determinadas obligaciones del teletrabajador en materia preventiva: (i) velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las personas a las que pueda afectar su actividad profesional (otros teletrabajadores para el caso de telecentros, o sus propios familiares para el caso del teletrabajo en el hogar); (ii) utilizar correctamente los útiles de trabajo; y, (iii) obligación de cooperar con el tele empleador (De las Heras, p. 254).

Este último deber de cooperación se relaciona especialmente con la predisposición que deberá mostrar el teletrabajador para con la formación y capacitación que se le brinda, y, por otro lado, se refiere a las facilidades que deberá brindar al empleador, o a su representante encargado, con respecto a las visitas periódicas a su domicilio, lugar donde teletrabaja. Cuando el teletrabajo es realizado en el domicilio del teletrabajador surge la desventaja de que “la normativa sobre prevención de riesgos puede chocar con derechos de la persona, como la inviolabilidad del domicilio y el respeto de la intimidad personal y familiar” (De las Heras, p. 233). Pese a ello, para salvar este impasse, Thibault recomienda que la implementación del teletrabajo se vea condicionada a una previa evaluación a cargo del empresario de las condiciones de seguridad y de salud en el domicilio (seguridad estructural, instalación eléctrica, condiciones ambientales), y a la realización de las reformas necesarias para que el teletrabajo se ejecute de un modo seguro, debiendo, posteriormente, realizar revisiones periódicas del estado de las instalaciones. Es obvio que las especificaciones de estos permisos o facilidades que



deberá brindar el teletrabajador al empleador imperativamente deberán constar por escrito en el contrato de teletrabajo (Thibault, pp. 168-169).

Del otro lado, el empleador seguirá las siguientes pautas que habilitarán a fin de cuentas, aquellas condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo (De las Heras, pp. 235-237):

- a) Valoración de la capacidad y aptitudes de los trabajadores. Esta medida será útil en el riguroso proceso de selección de teletrabajadores, sabiendo que, no todos los trabajadores tienen potencial para teletrabajar o cuentan con el carácter que se requiere para hacer frente a situaciones posibles de aislamiento, depresión, etc. Será pertinente la práctica de una evaluación psicológica a los postulantes
- b) Evaluación de los riesgos. El empleador se asegurará de que los equipos que vaya a utilizar el teletrabajador sean adecuados y que el lugar de teletrabajo cuente con ventilación, iluminación y temperatura apropiadas, espacio suficiente, entre otros. Se tomará en consideración los posibles riesgos psicosociales como la sensación de aislamiento, falta de objetivos claros, etc., de tal forma que se pueda evitar el estrés, el *burnout* o el acoso.
- c) Informar y formar a los teletrabajadores. En este punto, el empleador a distancia deberá informar al trabajador sobre los riesgos del puesto de trabajo y las actividades de prevención que hay que adoptar. La formación está referida a la capacitación oportuna sobre gestión del tiempo, de cara a la prevención de riesgos psicosociales.
- d) Vigilancia del estado de salud de los teletrabajadores. Esta vigilancia deberá realizarse antes del inicio del teletrabajo y posteriormente con periodicidad de acuerdo al nivel de riesgo, y cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al teletrabajo.

Otros aspectos no menos importantes a tener en cuenta son: adaptar el trabajo al teletrabajador y asumir el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud de los teletrabajadores. La primera medida se refiere a la concepción de los puestos de trabajo así como a la elección de los métodos de trabajo y de producción, con la finalidad de atenuar el trabajo monótono y repetitivo que propicie la prevención de riesgos psicosociales. Y, sobre el financiamiento de las medidas de seguridad y salud, no podrá

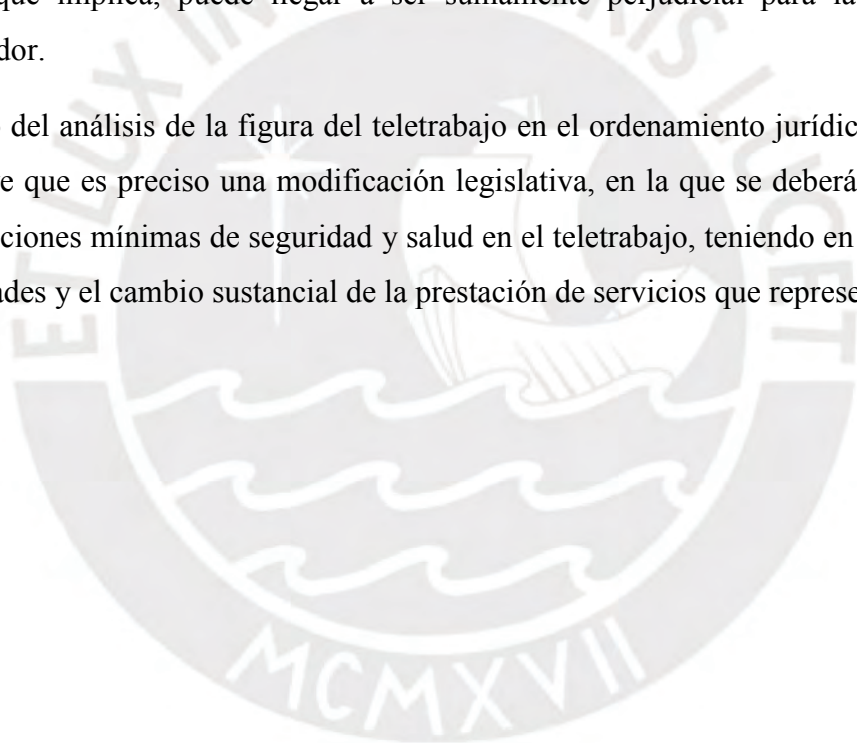
ser exigible a los teletrabajadores, e incluirá la capacitación -en horario de trabajo- sobre materia preventiva (De las Heras, pp. 258-259).

#### **4. Conclusiones**

**4.1.** El teletrabajo implica un cambio sustancial del paradigma tradicional de la prestación subordinada de servicios, donde se suman a los riesgos laborales genéricos otros de carácter específico, como por ejemplo la falta de adecuación del lugar donde se trabaja o el aislamiento.

**4.2.** Si bien es cierto, el teletrabajo aporta beneficios tanto para el teletrabajador como para el empleador, es indubitable, por otro lado, que si no se ejecuta en la empresa la implementación del teletrabajo con una adecuada administración y gestión de los riesgos laborales que implica, puede llegar a ser sumamente perjudicial para la salud del teletrabajador.

**4.3.** Luego del análisis de la figura del teletrabajo en el ordenamiento jurídico peruano, se concluye que es preciso una modificación legislativa, en la que se deberá garantizar unas condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo, teniendo en cuenta sus peculiaridades y el cambio sustancial de la prestación de servicios que representa.



## **Bibliografía**

- a)** CATAÑO, S. & GÓMEZ, E. (2014). “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”. CES Salud Pública, 82-91.
- b)** DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2016). El Teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- c)** GARCÍA GOMERO, B. (2012). El Teletrabajo. Pamplona: Editorial Aranzadi, SA.
- d)** GONZÁLEZ RAMÍREZ, M. (2002). Sistemas de información para la empresa. Alicante: Universidad de Alicante, Servicio de Publicaciones.
- e)** PALOMEQUE LÓPEZ, M. (1996). La protección del trabajador frente a los riesgos laborales, DS: Derecho y salud, Volumen 4, p. 27-40.
- f)** PIRES, D. (2014) “Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial”. Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías, 1-20.
- g)** PUNTRIANO ROSAS, C. A. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Ius et veritas, 157-178.
- h)** SERRANO DÍAZ, L. (2014). "El Teletrabajo. Retos y desafíos en la relación laboral". Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 202-215.
- i)** THIBAUT ARANDA, J. (2000). El Teletrabajo. Madrid: Consejo Económico y Social.
- j)** VALENCIA CATUNTA, A. (2018). “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas”, IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Volumen 12, N° 41, 201-226.