

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Facultad de Derecho**



**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**“El Teletrabajo y el Trabajo Remoto: Sus Riesgos Disergonómicos y Psicosociales”**

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

Autor:

**Manuel Alejandro Rivera Manrique**

Asesora:

Estela Encarnación Ospina Salinas

Lima, 2021

## Informe de Similitud

Yo, Estela Encarnación Ospina Salinas, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora del Trabajo Académico titulado “El Teletrabajo y el Trabajo Remoto: Sus Riesgos Disergonómicos y Psicosociales” , del/de la autor(a) Manuel Alejandro Rivera Manrique, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/03/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y Trabajo Académico, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 03 de abril del 2023.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Estela Encarnación Ospina Salinas	
DNI: 06722520	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-5361-9777">https://orcid.org/0000-0002-5361-9777</a> RENACYT: P0012836	



**Dedicatoria:**

A mi madre por su amor y apoyo  
incansable.



**Agradecimientos:**

A la Dra. Estela Ospina, por su eficiente asesoría en la elaboración de este trabajo.

## Resumen

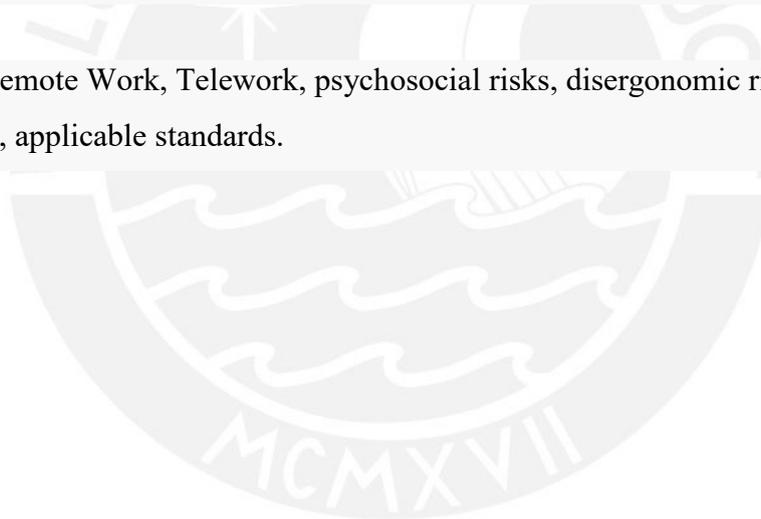
El presente trabajo tiene como objetivo general reflexionar sobre los riesgos psicosociales, disergonómicos en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo respecto al Teletrabajo y Trabajo Remoto, tomando como base la problemática generada en el contexto de la pandemia del Covid-19, cuando muchos trabajadores se vieron en la obligación de trabajar a distancia utilizando sus propios medios de trabajo, lo que ocasionó una serie de dolencias físicas y psíquicas que repercutieron en la salud de los mismos. Se incluyó el citado de diversos comentarios de juristas internacionales, así como el citado de normas internacionales para complementar las bases necesarias que requerían la prevención de riesgos disergonómicos y psicosociales, también se extrajo normas del ordenamiento jurídico peruano para enfocar el problema y las posibles soluciones desde la perspectiva nacional. La utilización de estas fuentes bibliográficas ayudó de manera muy considerable al presente trabajo.

**Palabras Claves:** Trabajo Remoto, Teletrabajo, riesgos psicosociales, riesgos disergonómicos, desconexión digital, normas aplicables.

## **Abstract**

The present work's general objective is to reflect on the psychosocial, disergonomic risks in the field of Safety and Health at Work with respect to Teleworking and Remote Work, taking as a basis the problems generated in the context of the Covid-19 pandemic, when many workers were forced to work remotely using their own means of work, which caused a series of physical and mental ailments that affected their health. The citation of various comments by international jurists was included, as well as the citation of international norms to complement the necessary bases that required the prevention of disergonomic and psychosocial risks, norms were also extracted from the Peruvian legal system to focus on the problem and possible solutions from the national perspective. The use of these bibliographic sources greatly helped the present work.

**Keywords:** Remote Work, Telework, psychosocial risks, disergonomic risks, digital disconnection, applicable standards.



## ÍNDICE

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Capítulo I. El Teletrabajo y Trabajo Remoto. Generalidades.....</b>	<b>2</b>
1.1. El Teletrabajo .....	2
1.1.1. Tipos de Teletrabajo.....	4
1.2. El Trabajo Remoto .....	4
1.3. Diferencias entre Teletrabajo y Trabajo Remoto.....	6
<b>2. Capítulo II. Riesgos psicosociales en el Teletrabajo y Trabajo Remoto.</b>	
<b>Legislación Comparada .....</b>	<b>7</b>
2.1. Riesgos psicosociales en el Teletrabajo y el Trabajo Remoto.....	7
2.1.1. La afectación de la Covid-19 en el teletrabajo y el trabajo remoto.....	10
2.1.2. La necesidad de la desconexión digital y la jornada de trabajo.....	12
2.1.3. Regulación de los riesgos psicosociales en España .....	15
2.1.4. Regulación de los riesgos psicosociales en Argentina .....	16
2.1.5. Regulación de los riesgos psicosociales en Chile.....	17
<b>3. Capítulo III. Riesgos disergonómicos en el Teletrabajo y Trabajo Remoto</b>	<b>18</b>
3.1. Riesgos disergonómicos en el Teletrabajo y el Trabajo Remoto.....	18
3.1.1. Posibles soluciones desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el trabajo .....	20
3.1.2. Regulación internacional respecto a la problemática de los riesgos disergonómicos producidos por el teletrabajo .....	22
<b>Conclusiones.....</b>	<b>26</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>28</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>29</b>

## **Introducción**

El presente trabajo, tiene como finalidad establecer un marco teórico de investigación para la prevención y problemática de los riesgos psicosociales y disergonómicos tanto en el Teletrabajo como en el Trabajo Remoto.

Los objetivos específicos son los de poder delimitar aquellos riesgos disergonómicos y psicosociales en el Teletrabajo y Trabajo Remoto, y de ese modo crear posibles soluciones a esta problemática desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Perú y desde la regulación internacional. Los aspectos más elementales del presente trabajo se basan en plantear posibles soluciones desde la desconexión digital, abordando la necesidad de establecer horarios de trabajo más flexibles y con descansos, así como una serie de medidas para evitar dolencias físicas y psicosociales.

Esta investigación lleva a afirmar la necesidad de reforzar e implementar medidas para mitigar estos riesgos debido a la implementación de trabajos a distancia, en donde el empleador no hace uso de su manejo y control inmediato, por lo que resultará necesario comprender que el Derecho del Trabajo tendrá que ampliar la prevención respecto a este tipo de modalidades.

Para ello, se ha utilizado una serie de herramientas normativas, conceptuales, y regulación comparada para esbozar un marco más amplio respecto a estas problemáticas y brindar posibles soluciones.

## **1. Capítulo I. El Teletrabajo y Trabajo Remoto. Generalidades**

### **1.1. El Teletrabajo**

En la actualidad existen diversas modalidades de trabajo, sea por su temporalidad, o por su misma funcionalidad, mucho más aún cuando en el sendero de las economías modernas, existen diversos tipos de empresarios que han empleado la figura del empleador como una persona mucho más dinámica en el ámbito de su estructura empresarial y sobre todo laboral.

A su vez, los cambios estructurales a nivel de empleador han permitido nuevas formas de prestación de servicios, de trabajo inmediato, y sobre todo las mejoras tecnológicas han permitido que los empleadores utilicen mejores herramientas físicas para el desarrollo de sus actividades productivas, sea maquinaria, implementos técnicos, infraestructura, implementos tecnológicos, etc. En esta vorágine de implementos productivos, la tecnología ha permitido que los mismos trabajadores se encuentren en una situación distinta a la habitual, que implicaba el traslado físico de su domicilio al centro de empleo.

Estos cambios se han dado en el campo de la “virtualidad laboral”, que ha permitido que los trabajadores no tengan que asistir a sus centros de empleo directamente, sino que puedan realizar las labores encomendadas desde un lugar distinto al centro de trabajo, y no precisamente desde el domicilio o casa del trabajador como veremos más adelante. (Rapp, 2004, págs. 28-36)

Este modelo de trabajo tan implementado en los últimos tiempos, se denomina Teletrabajo, en donde se puede asumir que la distancia juega un papel fundamental en el desarrollo de las labores del teletrabajador. No se está ante un trabajo presencial en el mismo centro de trabajo y el trabajo se desarrolla en un lugar distinto. (Puntriano, 2004, pág. 157)

Esto genera una cierta cantidad de factores que pueden reflejar la modificación de las actividades cotidianas que antes se tenían en el centro de trabajo, implementando distintas condiciones y formas de desarrollar el trabajo. En este caso, el teletrabajo permite hacerlo en un lugar diferente al centro de trabajo.

Asimismo, desde la perspectiva de Rapp el Teletrabajo también puede ser concebido como un modo de desempeñar las labores desde un ámbito presencial, y esto refuerza

los conceptos anteriores, toda vez que el teletrabajo al ser una forma de trabajo a distancia, implica un desplazamiento hacia un lugar distinto del centro de labores. (Rapp, 2004, págs. 28-36)

Existen otras definiciones para Teletrabajo como expresa (Saco Barrios, 2007, págs. 325-350), como se verá en lo siguiente:

– Saco Barrios citando a Sanguinetti lo define como «[...] externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario». (Saco Barrios, 2007, págs. 325-350)

– Saco Barrios citando el concepto utilizado por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo lo define como «[...] forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo». (Saco Barrios, 2007, págs. 325-350)

– Existe otra definición extraída de Lopez Ahumada y utilizada por Saco Barrios cuando la menciona como «[...] toda actividad que se realiza fuera de los locales de trabajo de la empresa». (Saco Barrios, 2007, págs. 325-350)

A su vez, la Ley N°30036 – Ley que Regula el Teletrabajo, ha establecido en su artículo 2°, la definición de Teletrabajo, en la cual también manifiesta la necesidad de la no presencialidad del trabajador, el cual también necesita de medios tecnológicos para el desempeño de estas labores. (Perú, 2013)

La definición que establece la norma peruana, es de cierta manera; más amplia, tomando en consideración dos aspectos fundamentales en el ejercicio del teletrabajo fuera del ámbito del centro de labores, y sobre todo en lo que respecta al vínculo laboral, cuando se refiere a: a) ejercer control y b) supervisar las labores. Toda vez que demuestran la necesidad del control indispensable por parte de los empleadores hacia los trabajadores respecto a las labores que realizan. Asimismo, manifestar también que estos dos factores tienen como finalidad afianzar la condición de subordinación en el caso de los trabajadores en relación a sus empleadores, toda vez que, sin dicho factor, se perdería la vinculación laboral que existe en toda relación de trabajo, y que tiene como finalidad que aquella prestación de servicios sea un contrato de trabajo. Sin embargo, también es necesario precisar que a la fecha existe una

Autógrafo de la Nueva Ley de Teletrabajo, que ha establecido mayores alcances en las modalidades y regulaciones respecto a esta modalidad de trabajo a distancia, como se verá más adelante.

A su vez, recogiendo la definición de Nilles, se deja de manifiesto que el rol fundamental que ejerce la tecnología en el ámbito del teletrabajo es vital. Se debe tomar en cuenta que, sin tecnología, sería muy difícil que el teletrabajador pueda ejercer sus funciones con total fluidez, e impediría al empleador realizar el control y supervisión del mismo. (Nilles, 1973)

### **1.1.2. Tipos de Teletrabajo**

Respecto a este punto se establecerá una clasificación realizada por César Puntriano Rosas: “(i) el criterio locativo; (ii) el criterio comunicativo; y, (iii) el criterio organizativo.” (Puntriano, 2004, pág. 162)

Con el criterio locativo, se define claramente la necesidad de que el trabajador ejecute el empleo en su propio domicilio, lo que aumenta mucho más el carácter domiciliario de la prestación de servicios, haciéndolo mucho más parecido al trabajo remoto como se podrá ver más adelante. Sin embargo, el teletrabajo en el propio domicilio del trabajador implica una serie de necesidades que encuentra el trabajador al momento de laborar desde casa, lo que evidencia los costos de hacerlo desde dicha morada.

## **1.2. El Trabajo Remoto**

Como se ha visto en párrafos precedentes, existe una modalidad de trabajo a distancia que permite a los trabajadores utilizar las herramientas tecnológicas necesarias para poder ejecutar sus funciones. Sin embargo, no es la única modalidad de trabajo a distancia que se conoce en la actualidad, toda vez que la pandemia del Covid-19 ha traído como consecuencia que múltiples trabajadores se vean en la imperiosa necesidad de laborar desde sus domicilios; toda vez que la pandemia ha forzado que las personas se mantengan lo más aisladas posibles del contacto con otros individuos, y puedan estar expuestos a un posible contagio.

Como consecuencia del estado de emergencia impuesto por la COVID-19, el Poder Ejecutivo creó mediante el Decreto de Urgencia 026-2020 y regulado por el Decreto Supremo 010-2020-TR (Corvetto, 2020)

Esta tipo de modalidad de “trabajo remoto” llegó como consecuencia de la pandemia del Covid-19, la cual ha dado como resultado que se gestó todo un fenómeno nuevo respecto a las relaciones laborales a distancia, con lo cual resulta necesario acrecentar sus alcances y más aún, regular sus riesgos; toda vez que debemos entender que, en este caso como en el Teletrabajo, el trabajador no se encuentra en la esfera del centro de trabajo como habitualmente sucedía, y como expresa la norma, sólo tiene duración durante el tiempo de vigencia de la emergencia sanitaria.

Pese a ello, fue el Decreto de Urgencia N°026-2020 (Congreso de la República, 2021), la norma que dio inicio a la incorporación del trabajo remoto en el Perú, estableciendo en su artículo 18° las obligaciones del empleador y trabajador, en donde resulta evidente que lo necesario es que no se rompa con el vínculo laboral, porque la norma tuvo como finalidad mantener la relación de trabajo que existía entre empleador y trabajador. A su vez, fija en el numeral 2.3. de dicho artículo que el trabajador esté disponible durante la jornada laboral, afianzando que el factor de subordinación se encuentre en este tipo de relación laboral, porque los empleadores pueden controlar las horas de trabajo en las cuales el trabajador se mantenga desconectado evitando distraerse en otras actividades ajenas a su trabajo, en su propio domicilio.

A su vez, el Decreto Supremo N°010-2020-TR (Congreso de la República, 2020) ha establecido una definición mucho más amplia del trabajo remoto, en su artículo 3°, el cual abarca dos posibilidades: a) trabajar desde su estancia domiciliaria con medios tecnológicos como laptops o computadoras que le permitan desarrollar sus actividades laborales, y b) que el trabajo sea realizado por trabajadores sin necesidad de abarcar a todos aquellos que no realizan trabajo presencial.

Con esta definición, se deja establecida la necesidad de que el trabajo permanezca en el hogar, casa o estancia donde vive el trabajador en donde realiza el aislamiento de prevención contra la covid-19, además de que el trabajo sea realizado mediante medios informáticos, con lo cual se manifiesta una clara similitud con el Teletrabajo, en el cual también se utilizan medios informáticos para el desempeño de las labores.

Por ello, en el siguiente se hará una diferenciación más amplia respecto al Teletrabajo y el Trabajo Remoto.

### **1.3. Diferencias entre el Teletrabajo y el Trabajo Remoto**

Como se ha podido apreciar, tanto en el Teletrabajo como en el Trabajo Remoto, existen características que denotan la posibilidad de que el trabajador desempeñe labores a distancia; sea en un lugar distinto al centro de trabajo o ya sea, en el domicilio del trabajador. Aunque, por muy parecidas que puedan ser, en el argot peruano se confunde mucho la modalidad de trabajo remoto con el teletrabajo. Sin embargo, se debe precisar que no son exactamente lo mismo, diferenciándose en algunos aspectos, como entre ellos: que, en el caso del Teletrabajo, las herramientas y medios tecnológicos son proporcionados por el empleador, y en el caso del trabajo remoto; estos son ofrecidos por el trabajador. Esto último tiene mucha discusión en el ámbito de las relaciones de trabajo, toda vez que es evidente que, debiera ser el empleador la persona que proporcione los medios tecnológicos. Sin embargo, también es cierto que por tratarse de una modalidad implementada en el contexto de la pandemia del Covid-19 que trajo como consecuencia un impacto económico muy devastador para las empresas, resultaba necesario que el trabajador tenga que proveer sus medios tecnológicos.

Consecuentemente, es indispensable mencionar que, la necesidad que tienen los trabajadores para recurrir a esta modalidad ha conllevado a establecer un nuevo panorama en las relaciones laborales a distancia, con la implementación de nuevas regulaciones en el ámbito del Teletrabajo evidenciándose que el Trabajo Remoto llegará a su fin una vez superada la pandemia del Covid-19.

Por ello, el Congreso de la República en el Perú ha elaborado un proyecto de Ley que complementa y mejora los alcances del Teletrabajo. Asimismo, el Pleno del Congreso aprobó -el 21 de mayo del 2021- el Dictamen Sustitutorio del Proyecto de Ley N°5408/2020-CR, el cual contiene la Nueva Ley del Teletrabajo. (Catter, 2021)

Consecuentemente, ha habido nuevos alcances respecto al Teletrabajo con la Autógrafa de la Ley del Teletrabajo, acentuándose más la desconexión digital, la seguridad y salud en el trabajo y estricto respeto a la jornada de trabajo. El trabajo remoto también ha sido ampliado en el contexto de la pandemia del Covid-19, mediante Decreto de Urgencia N° 055-2021, publicado el día 24 de junio del 2021, el Gobierno Peruano modificó la vigencia del trabajo remoto, tanto para el sector público como para el sector privado hasta el 31 de diciembre del 2021. Como se recordará, la

vigencia de esta modalidad de trabajo se encontraba vigente hasta el 31 de julio del 2021.

Pese a ello, es necesario mencionar que en la actualidad se viene implementando modalidades de trabajo mixta, en las cuales se viene aplicando la presencialidad de los trabajadores con el avance de la vacunación contra la Covid-19, por ello resulta imprescindible precisar que aún habrá trabajadores que realicen trabajo remoto, hasta completar la vacunación y mientras dure el estado de emergencia sanitaria, así como la vigencia del trabajo remoto.

## **2. Capítulo II. Riesgos psicosociales en el Teletrabajo y Trabajo Remoto. Legislación Comparada.**

### **2.1. Riesgos psicosociales en el Teletrabajo y el Trabajo Remoto**

Como se ha visto en el capítulo anterior, existe una evidente transformación de las relaciones laborales en la pandemia del Covid-19, que ha traído como consecuencia la implementación de medios tecnológicos y el trabajo a distancia para el desarrollo de las labores de los trabajadores en el contexto de la pandemia. Asimismo, el Derecho del Trabajo no ha sido ajeno a regular este tipo de prestación de servicios. Como se ha evidenciado, tanto el teletrabajo en el mundo, como el trabajo remoto en el caso del Perú; han sido de vital importancia para continuar con la prestación de servicios de parte de los diversos trabajadores que laboran en actividades que por su naturaleza podían ser desempeñadas a distancia utilizando medios tecnológicos.

Sin embargo, con ello también se han presentado problemas en la ejecución de este tipo de prestación de servicios a distancia como son los riesgos psicosociales que pueden tener los trabajadores al desempeñar este tipo de trabajo al cual no estaban acostumbrados anteriormente porque los establecimientos en los cuales prestaban servicios tenían la implementación necesaria para poder prevenir esto. A su vez, también se debe dejar en evidencia que antes de la pandemia del Covid-19, el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encargaba justamente, de regular y realizar la prevención de este tipo de riesgos, que en la actualidad; con la pandemia del covid-19 se han agudizado más, y es necesario referirse en este caso a los riesgos psicosociales.

En el marco de la Ley N°29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°005-2012-TR, se recoge que es el empleador el agente principal en la prevención de los riesgos en los que pueda incurrir el trabajador. Esto puede ser una razón sustancial, tomando en consideración que el empleador es aquel que maneja los medios de producción, y aquel que tiene los medios económicos y tecnológicos a su cargo para poder colaborar en dicha prevención.(MTPE).

Acotando a lo mencionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a los riesgos psicosociales, se manifiesta una vez más la necesidad de prevenir este tipo de actividades, que afectan directamente al bienestar del trabajador, puesto que, en el caso del teletrabajo, los riesgos psicosociales se hacen más latentes, tomando en consideración que el trabajador se puede ver inmerso en una serie de problemas familiares y sociales que afectan directamente su labor remota. (MTPE, 2014)

Esto ha sido evidenciado concretamente en el contexto de la pandemia del Covid-19, con la manifestación de los riesgos psicosociales en el trabajo remoto y el teletrabajo. Así ha sido entendido por la Organización Internacional del Trabajo, cuando elaboró un informe respecto a la reactivación económica post pandemia y su incidencia en la salud ocupacional, en la cual manifiesta la necesidad de la reactivación económica estableciendo una mayor seguridad en el cuidado de la salud, respecto al campo de la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo porque los trabajadores venían realizando trabajos a distancia, con lo cual era necesario asegurarles un retorno seguro a sus labores sin afectar su salud. (OIT, 2020)

Si bien el informe data del año 2020, también es cierto que guarda relación directa con la pandemia iniciada en dicho año, porque la OIT empezó a tomar medidas más concretas respecto a la implementación de la salud ocupacional post pandemia del covid-19, justamente porque la pandemia trajo toda una ola de problemas y riesgos psicosociales que repercutieron directamente en la salud de los trabajadores.

En ese sentido, se nota la clara presencia de aspectos relacionados a la violencia familiar, toda vez que ahora que el trabajador está laborando desde su propio domicilio, se hace presente que mantenga mayor tiempo al lado de sus familiares y la cantidad de estrés aumente. (OIT, 2020)

Esto definitivamente, tiene una gran incidencia con la pandemia del covid-19, tomando en consideración la implementación de plataformas digitales para el desempeño de las labores a distancia. En efecto, "la pandemia de la COVID-19 ha acelerado tendencias en la economía digital que no se preveían alcanzar hasta dentro de cinco o diez años, alterado nuestra cotidianeidad." (Arroyo, 2021)

En ese sentido, recogiendo a Fernández Martínez afirma respecto a la incidencia de los riesgos psicosociales en las plataformas digitales, y estos se generan: "en el ámbito de la economía de las plataformas va a depender de la tipología de trabajo que se lleve a cabo, pues, como hemos visto, si bien la plataforma digital está siempre presente, los tipos de servicios que tiene que prestar el trabajador pueden variar mucho de una a otra". (Fernandez Martinez, 2020, pág. 90)

En este punto, resulta claro que, al existir medios tecnológicos o plataformas digitales, habrá una relación directa entre estos y el teletrabajo o trabajo remoto, por tratarse de un tipo de prestación a distancia, resulta coherente asumir que existirán riesgos psicosociales, toda vez que trabajar desde el domicilio puede generar complicaciones de tipo social (carga familiar, hijos, ruido, etc).

Los riesgos psicosociales también han sido regulados en el marco del ordenamiento jurídico de la Unión Europea (en adelante "la UE"), dejando en evidencia que la UE también tiene una concepción propia de entorno laboral sano, en el cual se debe complementar la gestión empresarial, la cual debe partir del empleador. (Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2013, págs. 8-30).

Asimismo, estos riesgos pueden dar como resultado efectos psicológicos y físicos producto de la mala gestión organizativa de la empresa (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021) quedando evidenciado, que el estrés laboral resulta ser un factor clave dentro de las actividades y labores a domicilio. En dicho tipo de trabajo, el trabajador debe mantener relaciones con sus familiares conjuntamente con las labores que realiza desde casa para su empleador.

Se deberá considerar además que esto guarda relación con la calidad de vida de las personas, toda vez que, sin una correcta prevención de los riesgos psicosociales en el teletrabajo y el trabajo remoto, resultaría imposible tener una correcta calidad de vida.

Así lo ha definido Cristina Jenaro cuando refiere que ésta última “se puede encuadrar desde tres niveles: a) individual, desde los usuarios de los servicios, b) desde los proveedores de los servicios, y c) de los evaluadores.” (Jenaro, 2007, pág. 232)

Moreno Jiménez ha extraído la definición establecida por la OIT en la que se puede manifestar una relación de coexistencia del medio ambiente, entorno familiar, con las labores que se realiza desde el domicilio, siendo factores que pueden influir en el rendimiento del trabajador. Se entiende que un trabajador que no tiene un entorno adecuado, no podrá rendir adecuadamente en sus labores a distancia. (Moreno Jiménez, 2014, pág. 5)

Además de eso también se puede decir que estos factores, representan un riesgo para el trabajador y/o la persona que labora, con lo cual resultaría difícil que el trabajador pueda librarse de ello. (Rodríguez M. , 2009, pág. 131) Esto deja aún más de manifiesto la necesidad de regular los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo domiciliario, toda vez que se acrecienta la probabilidad de incrementarse estos factores de riesgo.

### **2.1.1. La afectación de la Covid-19 en el teletrabajo y el trabajo remoto**

La pandemia del Covid-19 representó un punto importante respecto al desarrollo del teletrabajo como se ha expresado en líneas anteriores. Sin embargo, también tuvo una increíble influencia en el teletrabajo y trabajo remoto. Bajo esa lógica, la pandemia continúa expandiéndose por el mundo, aumentando con ello situaciones que representan ceses colectivos a nivel laboral, pérdidas de trabajo, y quiebras empresariales, justamente producto de las medidas de aislamiento físico (OIT, 2020)

La incidencia del teletrabajo ha generado el aumento de la carga de trabajo, y la modificación de las condiciones de trabajo, toda vez que ahora el trabajador se ve en la necesidad de implementar su espacio domiciliario para realizar las labores que eran habituales en el establecimiento de su empleador, siendo una situación que ha acarreado problemas de carácter social y económico. El Teletrabajo, al posicionarse como la forma de trabajo más habitual durante la pandemia, acentuó el incremento de los riesgos psicosociales. Sin embargo, también fue una necesidad para la prevención del Covid-19.

Así, el teletrabajo funcionó durante la pandemia, como una medida que disminuyó la intensidad de la proliferación del virus, con lo cual se hizo mucho más latente la necesidad de fomentar este tipo de modalidad laboral. (CEPAL, 2020) Con lo cual se evidencia claramente que la Covid-19 trajo diversos cambios que afectaron la forma de trabajar y la vida cotidiana de las personas, dando paso al teletrabajo y al trabajo remoto en el Perú.

Respecto a esta problemática, “la OIT ha elaborado la guía Manejo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 (...)” (Consejo General de la Psicología de, 2021)

Por ello, uno de los problemas relevantes generados en la pandemia es el del estrés laboral, el cual se ha manifestado con mayor incidencia en los teletrabajadores en el contexto de la pandemia del Covid-19.

En el caso del Perú, Rebaza Santa Cruz enlista una serie de factores que intensifican los riesgos psicosociales:

- “Falta de precisión de horarios” (Rebaza Santa Cruz, 2020)  
Esta manifestación del trabajo, trae como consecuencia el estrés laboral, toda vez que los trabajadores se ven en la imperiosa necesidad de trabajar más horas fuera de tiempo para completar sus pendientes con el temor de perder el empleo.
- “Mayor carga de trabajo” (Rebaza Santa Cruz, 2020)  
La falta de buena fe laboral por parte de los empleadores trae como consecuencia que encarguen mayores labores a los trabajadores, con la desconfianza de creer que están desocupados, lo cual trae consecuencias abrumadoras para los mismos trabajadores.
- “Imposibilidad de desconexión digital” (Rebaza Santa Cruz, 2020)  
El problema de la desconexión digital, ha sido legislado a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020, pero se espera que su ejecución sea empleada con regularidad, para lo cual será necesario un nivel de fiscalización mayor.
- “Doble presencia” (Rebaza Santa Cruz, 2020)  
Esta situación dificulta las labores que desempeña el trabajador dentro de su domicilio, al tener que atender también a sus hijos en algunos casos.
- “Incremento de malestares físicos:” (Rebaza Santa Cruz, 2020)  
La falta de instrumentos ergonómicos incrementa los malestares de carácter corporal, pudiendo generar dolencias en la columna.

Respecto al estrés laboral, producto del teletrabajo desde el domicilio del trabajador, es necesario que el empleador prevenga este tipo de consecuencias, justamente por el desempeño de labores acompañadas de la carga familiar, y el excesivo trabajo que imponen los empleadores.

Esta afectación no sólo ha sido en el ámbito de la actividad privada, sino también en el ámbito del sector público en donde el grado de estrés laboral en los trabajadores de las instancias del gobierno local durante la pandemia, debido a la alta carga laboral, aumenta el temor de contagiarse, con lo cual también aumenta la tensión y la preocupación. Estos aspectos psíquicos determinan un mayor reforzamiento del estrés. (Morales Palao, 2021, pág. 129)

El estrés laboral como riesgo psicosocial tiene un nivel de protección intermedio por parte de la legislación nacional, a través del artículo 14 del Decreto Supremo 007-2020-SA que regula la promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, precisando la realización de actividades como parte del monitoreo de las condiciones de trabajo según lo que menciona Varela, en dos ámbitos: (Varela, 2020)

- Las instituciones públicas y privadas que desarrollen atenciones de salud mental, comprendiendo a Hospitales como el: Hospital Valdizán, Hospital Noguchi, etc., los cuales tienen un deber de vigilancia de las actividades que realizan las personas en su trabajo, que pudieran afectar aspectos psicológicos o psiquiátricos. (Varela, 2020)
- Las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental. En este aspecto, el autor puede referirse a instituciones como clínicas u hospitales que, sin tener la especialidad de salud mental, pueden brindar apoyo en dicha materia a trabajadores. (Varela, 2020)

### **2.1.2. La necesidad de la desconexión digital y la jornada de trabajo**

Como se ha visto en párrafos anteriores, existe una evidente problemática respecto a los riesgos psicosociales que trae la práctica del teletrabajo y el trabajo remoto. Y con ello, también resulta claro que es necesario regular los tiempos en los cuales los trabajadores que desempeñan labores a distancia, realizan. Uno de los problemas en los que se ven inmersos, es definitivamente el estrés laboral producido por la excesiva

carga de trabajo que ha traído la ejecución de labores desde el domicilio de los trabajadores, sea porque el empleador encarga mayores tareas o por la necesidad de parte del trabajador de atender otras tareas del hogar que coexisten con las labores que realiza para su centro de labores.

Por eso, ha sido necesario establecer parámetros en la jornada de trabajo a distancia, para justamente evitar los excesos en las horas de trabajo de los trabajadores. En ese sentido, la desconexión digital ha sido de vital importancia para la prevención de los riesgos psicosociales. Toda vez, que, a través de la desconexión digital, los trabajadores pueden separarse de sus labores o desconectarse de la laptop, computadora y/o aparato electrónico en el que desempeñan sus labores a distancia, para descansar o realizar sus actividades cotidianas de descanso.

Si bien, no existe una definición del derecho a la desconexión digital, Sin embargo, Arencibia menciona que: “abarca a las personas empleadas con una jornada establecida en un horario fijo, entendiendo que la norma refuerza los derechos al descanso y a la limitación del tiempo de trabajo, en un momento en el cual, precisamente, los usos tecnológicos los amenazan.” (Arencibia, 2020, pág. 66)

Por ello, resulta lógico sostener que la concepción de desconexión digital vendría a acercarse a la limitación del trabajo y el establecimiento de los derechos al descanso físico, separándose de la actividad laboral a través de la desconexión de los medios digitales y/o tecnológicos que utiliza el trabajador para desempeñar sus actividades laborales.

Así, se podría entender en que la desconexión digital genere que el empleador tenga que respetar los espacios en los cuales los trabajadores no realizan labores a distancia a través de los medios tecnológicos (laptop, celular y otros). (La Vanguardia, 2021)

En el caso del Perú, la desconexión digital se aplicó con la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N°127-2020 (Congreso de la República, 2021) Con el cual, se evidencia un primer paso para el establecimiento de la desconexión digital, la cual determina lo que se había esbozado en los párrafos precedentes, respecto al concepto de desconexión digital. Así, esta norma regula la obligación de respetar el derecho del trabajador, de desconectarse de los medios tecnológicos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso y periodos de suspensión de la relación laboral. Siendo este último punto muy importante, toda vez que en la pandemia del

Covid-19, los empleadores no estuvieron respetando este tipo de límites, y en este caso resulta relevante enfatizar que la suspensión laboral implica un periodo de inactividad laboral, el cual tiene que ser respetado por el empleador.

A su vez, también hace énfasis en la jornada de trabajo, la cual establece que por lo menos los trabajadores a distancia tengan que estar desconectados durante doce (12) horas consecutivas. Esto último es muy relevante, tomando en cuenta que el trabajador necesita un tiempo prolongado y considerable para descansar. Sin embargo, también es muy cuestionable establecer sólo doce horas, toda vez que el empleador podría disponer que el trabajador labore el resto de las 12 horas restantes de manera continua.

Esta norma fue complementada con la entrada en vigencia del “Decreto Supremo N°004-2021-TR – Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones” (Congreso de la República, 2021), el cual en su Artículo 9° adiciona la obligación de pagar de parte del empleador, el sobretiempo que realice el trabajador cuando se le encarguen tareas durante el periodo cuando está en calidad de desconexión digital, lo cual es muy importante porque el trabajador se verá protegido ante la displicencia del empleador hacia la primera norma al encargarle tareas en los periodos en los cuales no está conectado digitalmente y laborando.

Sin embargo, en otros países también ha sido regulada la desconexión digital. En el caso de España, ésta ha regulado la necesidad de dicho mecanismo a través de la “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales” (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1995) y garantía de los derechos digitales, en cuyo artículo 88° se puede evidenciar un estricto respeto al espacio del trabajador a desempeñar actividades familiares y de intimidad personal, siendo más explícita dicha norma en estos dos últimos puntos. Sin embargo, también protege al trabajador con la desconexión digital permitiéndole horarios de descanso, permisos y vacaciones.

Pese a lo mencionado, es necesario precisar que el Convenio I de la OIT de 1919, establecía un parámetro para el descanso laboral, con lo cual no era necesario volver a regular la problemática de los descansos durante el teletrabajo y el trabajo remoto. Así lo estableció el Artículo 8° de dicho Convenio, al marcar un rango límite de horas

de trabajo, de las cuales no se podía exceder el empleador (OIT). Por lo que resulta evidente que, el Convenio I de la OIT de 1919 establecía desde aquel entonces un límite para las horas de trabajo y el descanso laboral. Sin embargo, en el Siglo XXI se volvió a discutir la posibilidad de establecer nuevos parámetros para el descanso laboral durante las jornadas de teletrabajo y trabajo remoto. Esta problemática había tenido una solución desde el convenio de la OIT del año 1919, por cuanto existía una norma que regulaba el descanso laboral, pudiéndose aplicar en la actualidad.

Por ello, es la jornada de trabajo la herramienta de vital importancia para la prevención de los riesgos psicosociales, pues con ello no sólo se aumenta la productividad del trabajador, sino que disminuye la carga laboral y el esfuerzo mental del mismo, repercutiendo de manera favorable a su salud. Sin una jornada de trabajo flexible y desconexión digital obligatoria, el trabajador no podrá librarse del estrés laboral.

### **2.1.3. Regulación de los riesgos psicosociales en España**

En cuanto a la prevención de los riesgos psicosociales, el Perú no ha sido el único país que ha regulado este tipo de problemática. En otras latitudes del globo, ha habido países que también han podido evidenciar este tipo de problemática y la han regulado a través de su legislación. Tenemos el caso de España y Argentina que son países con una legislación muy parecida a la peruana, y que comparten un mismo ordenamiento jurídico familiar derivado del Derecho Continental Romano Germánico.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales establece como definición distinta de riesgos laborales, toda la variedad de medidas que se deben cumplir en los centros de trabajo para mitigar los riesgos por parte de los trabajadores (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1995). En este caso, la legislación española ha previsto como definición a los riesgos psicosociales como riesgos laborales, lo que permitiría dar una definición más amplia, porque no sólo abarca a los riesgos psicosociales, sino también a todos los riesgos laborales también dentro de la empresa.

La misma norma ha establecido en su artículo 14º, los derechos y obligaciones para la prevención de riesgos laborales, cuando manifiesta que las medidas sobre prevención de riesgos psicosociales en España no sólo van dirigidas a un posible trabajo a distancia, sino también a la necesidad de cubrir los riesgos dentro del centro

de labores. Si bien, la norma es del año 1995, cubre también todos los aspectos relacionados al trabajo, por lo que se entendería que podría encontrarse el teletrabajo como nueva modalidad que tenga que ser implementada dentro de esta norma, tomando en consideración que en aquel tiempo aún no existía una norma y/o regulación muy amplia respecto al teletrabajo. (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1995)

Como expresa Navarro, los riesgos psicosociales han sido desde hace un tiempo antes de la pandemia una problemática que en España se reguló con total eficiencia, y tuvo repercusión en los riesgos laborales dentro de una empresa. (Navarro)

#### **2.1.4. Regulación de los riesgos psicosociales en Argentina**

Respecto a este punto, no sólo Perú y España han sido los países de Iberoamérica que han regulado la figura de los riesgos psicosociales en el teletrabajo, sino también otro país del hemisferio sur como es el caso de Argentina.

En Argentina el índice de riesgos psicosociales en el trabajo es considerable, siendo una problemática que ha afectado más en la pandemia del Covid-19. Sin embargo, esto resulta ser un problema que afectaba a muchos trabajadores desde antes del inicio de la pandemia. Es más, en el trabajo presencial se evidenciaba esta problemática en Argentina, España y el mismo Perú. (Fundación Argentina de Ergonomía, s.f.)

Bajo esa problemática, Argentina también ha regulado el problema de los riesgos laborales en la década de los 90's a través de la "Ley N° 24.557 – Ley De Riesgos del Trabajo"(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Presidencia de la Nación, 1995), la cual establece en su inciso a) previene la reducción de la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo, mitigando completamente la posibilidad en los centros de trabajo, respecto a la posibilidad de que se manifiesten este tipo de problemas. Sin embargo, la norma es muy escueta, la misma que no establece una definición muy amplia sobre lo que es realmente un riesgo laboral y psicosocial.

Sin embargo, su ámbito de aplicación comprende a trabajadores de diversos sectores, como lo establece su artículo 2°. Es decir, a trabajadores domésticos y aquellos vinculados por relaciones no laborales. Es decir, la norma jurídica argentina ha establecido desde aquel tiempo la inclusión de trabajadores que desarrollan

actividades domésticas, lo cual es muy inclusivo desde el punto de vista de las relaciones laborales, toda vez que no es muy habitual incluir a este tipo de trabajadores como lo es en el caso del Perú, donde en muchos casos trabajan en la completa informalidad.

Resulta también novedoso que se incluya a aquellos trabajadores que no tienen vinculación laboral, entendiéndose a trabajadores sin contrato de trabajo, lo que abarcaría una protección mucho mayor para aquellos trabajadores desamparados por la informalidad laboral.

### **2.1.5. Regulación de los riesgos psicosociales en Chile**

Existe otro país del hemisferio sur, aparte de Perú y Argentina, que también ha realizado una regulación muy sustanciosa en materia de riesgos psicosociales, como es el caso de Chile. En este país, la problemática ha sido manejada de una mejor manera a través del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Para ser más preciso, en Chile “Las cifras más recientes sobre riesgo psicosocial laboral publicadas por la SUSESO (2016)<sup>1</sup> señalan que el 2,4% de los lugares de trabajo muestra un nivel de riesgo alto (...)” (IST , 2021)

En ese entendido, Chile también es un país con un índice de riesgos psicosociales muy alto, en el cual ha sido necesario regular este tipo de problemática que ha traído repercusiones desde antes de la pandemia del Covid-19. Ahora con el problema de la pandemia, se han acentuado los riesgos psicosociales tomando en consideración que, durante este contexto, los trabajadores laboraron en modalidad de Teletrabajo.

A su vez, el mismo en su definición abarca el aspecto físico y psíquico del trabajador y sus condiciones de trabajo. (IST , 2021)

Por otro lado, existe un cuestionario SUSESO/ISTAS21, por medio del cual se encuentra contenido un manual para la prevención de riesgos psicosociales, en el cual se establecen parámetros para el control de este tipo de problemática. (IST , 2021)

### **3. Capítulo III. Riesgos disergonómicos en el Teletrabajo y Trabajo Remoto**

#### **3.1. Riesgos disergonómicos en el Teletrabajo y el Trabajo Remoto**

Si bien, la pandemia también evidenció un incremento de los riesgos psicosociales debido a la implementación masiva del Teletrabajo en el mundo y el Trabajo Remoto en el caso del Perú, se debe hacer énfasis también en la necesidad de regular y complementarlo con otra problemática generada en el aspecto no sólo social y psíquico de los trabajadores, sino también en el ámbito físico.

Por lo cual, resulta necesario ahondar también, en los riesgos disergonómicos en el Teletrabajo y Trabajo Remoto, por lo cual será necesario tratar de conceptualizar ¿Qué son riesgos disergonómicos? y ¿Por qué la necesidad de regular mucho más esta problemática adicional a los riesgos psicosociales?

Para definir que son riesgos disergonómicos o ergonómicos, se tiene por necesidad conceptualizar qué se entiende por ergonomía. De esta manera, la ergonomía se define como: “La función principal de la Ergonomía es la adaptación de las máquinas y puestos de trabajo al hombre” (Riesgos Laborales, 2021)

Como se podrá observar, la definición realizada en el párrafo anterior, comprende a los implementos, máquinas, y demás herramientas que constituyen el complemento de las actividades laborales del trabajador, que influyen determinantemente en su bienestar físico. Se podría establecer como aditivos que repercuten en su actividad laboral diaria. La noción que se tiene de estas herramientas se encontraba regulada anteriormente a la pandemia, con lo cual ya existía una regulación anterior prepandemia. En el caso del Perú, ésta se encontraba regulada en la “Resolución Ministerial N° 375-2008-TR la cual aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico”, a su vez; esta última norma básica establece como concepto de ergonomía a la ciencia que busca unificar al trabajador, el medio de trabajo, la maquinaria con la finalidad de adecuarlos a los medios físicos necesarios, y lograr evitar el estrés laboral (Congreso de la República del Perú, 2008)

Con lo cual, se refuerza la posición respecto a dinamizar la actividad laboral protegiendo el estado físico y mental del trabajador en su interacción con las máquinas, herramientas y mecanismos de trabajo. La norma peruana data del año 2008 y es una resolución ministerial dada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la

cual tenía una finalidad de proteger a los trabajadores en el ámbito del desarrollo de sus actividades en el centro de trabajo. En la actualidad, la pandemia ha exigido reforzar estas medidas, tomando en consideración la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo.

Con el desarrollo de la ergonomía y el implemento de medidas para la prevención de posibles problemas en el ámbito de las actividades laborales, la problemática ha dado como consecuencia la ocurrencia de riesgos disergonómicos, los cuales en definición de la norma se puede extraer una probabilidad matemática de obtener un resultado no deseado. Es decir, la ejecución de un siniestro que puede causar el daño físico a un trabajador, y el cual se necesita evitar (Congreso de la República del Perú, 2008)

Como resulta evidente, esta definición de la norma refiere una probabilidad de sufrir un accidente o enfermedad en el trabajo, producto justamente de las condiciones de trabajo que los diversos prestadores de servicios realizan en su centro de trabajo, o en el presente caso; desde su domicilio, trayendo como consecuencia toda una serie de problemas que acarrearán el deterioro físico y mental.

La resolución ministerial citada, también hace referencia a las cargas físicas y mentales que tienen los trabajadores en su centro de trabajo, que son justamente riesgos disergonómicos que pueden generarse producto de la ardua actividad laboral y que se encuentran reguladas en sus artículos 3.4 y 3.5 (Congreso de la República del Perú, 2008).

Como lo define la norma, las cargas de trabajo representan esfuerzos realizados por el trabajador, de carácter intelectual, mental y físico que generan un desgaste fisiológico en el desarrollo de sus actividades, por lo que se evidencia la necesidad de proteger al trabajador y prevenirlo de sufrir problemas asociados al esfuerzo desempeñado en la ardua labor durante la jornada de trabajo.

Existen otras definiciones de riesgos disergonómicos como aquellos que repercuten en el esfuerzo físico de la persona y que generan malestares y dolencias musculoesqueléticas (Cenea, 2021)

Esta definición española de riesgos disergonómicos incluye el desarrollo de un trastorno musculoesquelético, especificando la afección física que puede contraer el trabajador en el desarrollo de sus labores.

Estos problemas de prevención de los riesgos disergonómicos que trajo la pandemia, debido al distanciamiento social y a la imposibilidad de realizar un control inmediato y cercano de los mismos, generó problemas para los trabajadores. Sin embargo, en el Perú, se evidenció dicha problemática y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implementó la denominada “Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento del Covid-19”, que desarrollo con mayor énfasis la problemática de los riesgos disergonómicos, dando evidentes soluciones, la cual será abordada en el capítulo siguiente con mayor amplitud.

### **3.1.1. Posibles soluciones desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el trabajo.**

Como se ha visto, los riesgos disergonómicos representan una problemática que existía desde antes de la pandemia del Covid-19, y esta última ha generado una mayor acentuación de estos riesgos, debido al poco o lejano control de los riesgos disergonómicos en el trabajo remoto y el teletrabajo producido por el distanciamiento social. Resulta claro que al tener trabajadores laborando desde sus domicilios, los empleadores no han podido implementar medidas de bioseguridad y/o prevención en materia de riesgos disergonómicos.

Como se sabe la Ley N°29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú, constituye un cuerpo normativo marco en materia de la prevención de los problemas de salud en los trabajadores, determinando la investigación de daños en su salud, con lo cual se evidencia la protección brindada por parte de la regulación peruana en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los riesgos disergonómicos y también regula aspectos relacionados a la fiscalización por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo, algo que la norma no especifica es ¿Cómo fiscalizar en el ámbito de un domicilio privado del trabajador? (Instituto Nacional de Salud, s.f.)

Este tipo de interrogantes, resulta muy interesante porque ha resultado ser un reto para el Derecho del Trabajo en la búsqueda de prevenir los riesgos disergonómicos. Si bien, antes de la pandemia y con la implementación de la Autógrafa de la Ley de Teletrabajo, se estableció el marco de partida para prevención de los riesgos disergonómicos y psicosociales partiendo de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, también es cierto, que la citada norma hace mayor énfasis a tipos de trabajo presencial, sin considerar el trabajo a domicilio.

Ahora bien, debido a la pandemia del Covid-19 y a la implementación de la modalidad de trabajo remoto en el Perú, los riesgos disergonómicos se hicieron más latentes aún, con lo cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la “Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento del Covid-19” (MTPE) que en sus artículos 5.1 y 7° establecen también aspectos relacionados a la posición física y ergonómica que se requiere para evitar contracturas musculares y/o musculoesqueléticas cuando se está laborando desde el domicilio en la estancia de una habitación y colocado sobre la base de una silla frente a un escritorio. (MTPE)

A su vez, los dos capítulos mencionados, dan un marco de protección muy amplio, porque abarcan aspectos de la vida moderna, como es usar las redes sociales, y realizar pausas. Si bien, organizar el tiempo de tal manera que los familiares puedan respetar la jornada de trabajo y la privacidad que tiene el teletrabajador, no resulta ser siempre una tarea fácil, toda vez que muchos trabajadores se enfrentan a retos diarios en la pugna por laborar cómodamente, como es el caso de la tenencia y crianza de niños dentro del hogar, lo cual podría representar un problema mucho mayor que se debería conversar con quienes también comparten la casa, o en todo caso ver la posibilidad de buscar un espacio muy aislado donde los niños no puedan llegar.

Aunado a ello, las recomendaciones representan en muchos casos, exigencias que podrían ser muy costosas o representar imposibilidades en muchos casos para aquellos que no puedan cumplir con estos consejos en la práctica, toda vez que se debe tener en consideración que, en el caso del Perú, la implementación de la tecnología a distancia y el trabajo domiciliario aún estaba en una etapa muy inicial. La normativa sobre Teletrabajo, implementada años atrás, no fue utilizada con mayor amplitud y expansión como lo fue en la pandemia a través de su conversión al trabajo remoto. Asimismo, el Perú al ser un país aún en vías de desarrollo, no tiene una cobertura tecnológica para todos los estratos sociales de acorde a las recomendaciones de la guía, lo cual dificulta la posibilidad de implementarlas a totalidad para todos los trabajadores. Sin embargo, el transcurrir del tiempo durante la pandemia ha dado como resultado que muchos trabajadores se vean en la necesidad de acomodarse a las exigencias y buenas prácticas ergonómicas. Al menos han cumplido una finalidad protectora y preventiva que ha contribuido a mitigar los riesgos disergonómicos durante el trabajo remoto.

### **3.1.2. Regulación internacional respecto a la problemática de los riesgos disergonómicos producidos por el teletrabajo.**

El Perú no ha sido el único país que ha regulado la problemática de los riesgos disergonómicos producidos por el teletrabajo. Existen otros países como Colombia, Chile y Uruguay que han establecido incluso medidas de prevención parecidas a las implementadas en el Perú.

Por ejemplo, Chavarría Rodríguez realizó algunas recomendaciones en Colombia, respecto a la prevención de riesgos disergonómicos en el teletrabajo:

*“Mantener todo al alcance (...)*

*Por debajo del codo, (...)*

*La forma de agarre reduce el esfuerzo. (...)*

*Posición correcta entre postura/posición, para cada labor (...)*

*Postura sentada. (...)*” (Chavarría Rodríguez)

Las recomendaciones en Colombia son más específicas y no tan genéricas. Sin embargo, son recomendaciones extraídas del Consejo de Salud Ocupacional de Colombia, que pueden resultar más útiles para casos prácticos, porque brindan mayores detalles del tipo de movimientos y posturas que es necesario tener para el desarrollo de actividades laborales en el teletrabajo.

La Ley 378 de 1997 (Red Jurista) establece en su Artículo 5° inciso e) una definición más lata que comprende la asesoría hacia los empleadores y trabajadores respecto a aspectos ergonómicos, además de cómo evitar los riesgos con el manejo de implementos de protección personal.

Como lo establece la norma colombiana, desde 1997 se regulaba la protección y aseguramiento de la ergonomía en el derecho de trabajo colombiano, con lo cual ha dado más fuerza en esta pandemia con la implementación del trabajo remoto y teletrabajo en el ámbito de las relaciones laborales.

Por otro lado, Norma Técnica Colombiana NTC 3955 si bien es escueta, establece en su artículo 2.1.1. el concepto de ergonomía como al recogerse que estudia al hombre

en sus aspectos fisiológicos, psíquicos, manteniendo una conexión con el ámbito de su centro de trabajo (Academia Edu)

El artículo 2.1.18. establece como ergonomía de trabajo reconociéndose que es aquella que otorga elementos para la estructuración y planeamiento de cómo deben ser las posiciones del cuerpo a fin de evitar dolencias en el centro de labores (Academia Edu)

La norma técnica colombiana es muy breve en su regulación, pero ha servido para proteger y regular las relaciones laborales en materia de ergonomía, lo cual ha sido importante para el teletrabajo durante los tiempos de pandemia.

En el caso de Chile, también se han implementado medidas para mitigar los riesgos disergonómicos en el Teletrabajo durante la pandemia del Covid-19 donde han establecido ciertas recomendaciones, las cuales también han sido de mucha utilidad, sobre todo porque su guía es más escueta, pero resume de manera muy concisa aspectos elementales para prevenir afecciones físicas. Sin embargo, es necesario mencionar que la guía tiene otros aspectos relacionados a la posición corporal en el trabajo, como lo hace también la guía peruana sobre prevención de riesgos ergonómicos. (IST)

En el año 1995, en Chile se aprobó la Ley N°19.404 (Superintendencia de Pensiones) crea la Comisión Ergonómica Nacional (CEN) encargada de la calificación de una labor considerada pesada, para la rebaja de edad legal para pensionarse por vejez, siendo el primer paso que dio Chile en camino a la implementación de la prevención de riesgos disergonómicos.

Por su lado, Chile también implementó el ISO 11226 esta “norma internacional ISO 11226: 2000 “Ergonomics - Evaluation of static working postures” tiene como objetivo evaluar las posturas de trabajo estáticas. Especifica los límites recomendados para posturas estáticas que no requieran de la aplicación de fuerzas externas, o que ésta sea mínima, teniendo en consideración los ángulos corporales y el tiempo de mantenimiento.” (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España)

En el caso de Uruguay, este país ha dispuesto a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las posturas incorrectas que un trabajador no debe realizar para evitar problemas ergonómicos:

- *Inclinación excesiva de la cabeza (...)*
- *Se ha hallado que la fatiga muscular en la nuca se incrementa considerablemente a partir de una inclinación de la cabeza de más de 30°. (Es bastante frecuente que los operadores adopten ángulos entre los 50 y 60°).*
- *La posición del tronco es de vital importancia. (...)*
- *Una rotación lateral (giro) de la cabeza de más de 20° se relaciona con una mayor limitación de la movilidad de la cabeza y con dolores de nuca y hombros. (...)* (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social):

Uruguay ha sido posiblemente el país que reguló los riesgos disergonómicos de manera más temprana, aprobando El Decreto 406/88 del 17 de junio de 1988, la cual establece en su artículo 53° del Capítulo V del Título IV de esta norma lo siguiente: “Para toda tarea que exija una posición del trabajador fija sentado, deberá adecuarse las alturas de las mesas de trabajo y de los asientos para evitar posturas forzadas e inconvenientes. Los asientos deberán contar con apoyo lumbar.” (IMPO)

De esta manera, la norma uruguaya al ser más antigua, establecía una regulación para los trabajadores en posición estática y sentados, lo cual fue muy importante para su implementación en el desarrollo de las actividades a distancia durante un posible trabajo remoto, considerando que Uruguay fue uno de los pocos países que pudo controlar la pandemia sin necesidad de cerrar su economía como el resto de países.

Con esto se evidencia que no sólo Perú ha dispuesto medidas para evitar la ocurrencia de problemas disergonómicos en el teletrabajo, sino también otros países de la región como Uruguay, Chile y Colombia, resultando más que claro que los riesgos disergonómicos representan una problemática y reto para el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, sobre todo para el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se debe finalizar, considerando que todas las medidas adoptadas por la regulación internacional, han sido reguladas de manera similar en el Perú. Sin embargo, es necesario precisar que la prevención para evitar los riesgos disergonómicos y psicosociales no sólo parte de la obligación del empleador, sino también de la cooperación que brinde el trabajador. Son ambas partes las cuales deben manifestar su colaboración para la consecución de los objetivos preventivos.

Es el empleador el obligado a supervisar y manifestar su flexibilidad en la consecución de las buenas prácticas disergonómicas, y es el trabajador el también obligado a realizar estas prácticas.



## Conclusiones

En el presente trabajo, se ha abordado la problemática de los riesgos disergonómicos y psicosociales en el Teletrabajo y Trabajo Remoto. Se ha podido arribar al hecho que, al ser nuevas modalidades de trabajo a distancia, tienen un margen de mayor incidencia en problemas físicos y psíquicos de los trabajadores. Así, la pandemia del Covid-19, obligó a los países a forzar a la mayoría de los trabajadores que laboraban en oficinas, a realizar labores desde su estancia de aislamiento domiciliario.

El Perú no fue ajeno a ello, por eso, se implementó el Trabajo Remoto, como modalidad de trabajo a distancia similar pero no igual al Teletrabajo. En este trabajo, se realizaron algunas diferencias respecto a estos dos tipos de trabajo, dando conceptos básicos de cada uno desde la perspectiva del derecho comparado y la doctrina. Sin embargo, es preciso ahondar en que el presente trabajo no se resume en solo definir estas dos modalidades de trabajo.

El punto de mayor fundamentación se recoge en los dos capítulos siguientes referidos a los riesgos psicosociales y disergonómicos, en donde se puede asumir que el estrés laboral es definitivamente la mayor problemática de riesgo psicosocial que existe, incrementándose con el aumento de la carga de trabajo en el domicilio del teletrabajador.

En el caso de los riesgos disergonómicos, existen países como Uruguay, Colombia y Chile que han proporcionado orientaciones básicas de cómo prevenir estos riesgos, los cuales determinan la necesidad que el trabajador tenga que cumplir dentro de su domicilio.

Sin embargo, un punto muy importante que recoge este trabajo, es la necesidad de la desconexión digital, la cual es vital para prevenir posibles riesgos psicosociales y disergonómicos. La regulación internacional ha establecido recomendaciones para posturas físicas, así como espacios dentro del domicilio del trabajador para laborar en comodidad y evitar estrés laboral. Pero es necesario ahondar en la aplicación efectiva de la desconexión digital, pues sin ella resultaría imposible que el trabajador pueda reducir su carga laboral y horaria. Por lo tanto, tampoco podría reducir el estrés laboral, y los problemas físicos.

La mala postura y su temporalidad son riesgos disergonómicos que la Seguridad y Salud en el Trabajo ha venido regulando desde años atrás en la mayoría de países. Sin embargo, ésta no será efectiva sin la correcta fiscalización laboral, la cual resulta ser un gran problema para las entidades gubernamentales, debido a que el teletrabajador ya no se encuentra en el centro de labores del empleador, sino en su propio domicilio.

Las consideraciones más factibles para ello, serían la necesidad de realizar controles periódicos de la salud de los trabajadores. Pero, en el caso del Perú, el problema de la informalidad laboral podría no contribuir con mejorar la situación de la prevención de riesgos psicosociales y disergonómicos.

En ese caso, resulta necesaria la cooperación del trabajador de realizar las posturas básicas y practicar los ejercicios ergonómicos dentro del hogar.



## **Recomendaciones**

En la conjunción de las medidas para regular y prevenir los riesgos disergonómicos en Latinoamérica, resulta evidente que en el Perú se viene realizando una tarea muy lenta, por lo que desde la perspectiva que se maneja a nivel internacional. El empleador puede adoptar las siguientes medidas para mitigar dichos riesgos:

- Dictar capacitaciones en medidas de prevención de riesgos disergonómicos y psicosociales a través de plataformas virtuales.
- Reforzar los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y una constante coordinación con las áreas respectivas.
- En el Perú, existe una guía elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha establecido pautas para prevenir riesgos disergonómicos y psicosociales. Sin embargo, será necesario aplicar una correcta fiscalización de los mismos, y buscar que los empleadores cumplan con supervisar estas medidas.
- Un control de los trabajadores desde su salud ocupacional, a través de chequeos preventivos periódicos, para determinar posibles dolencias físicas y problemas psíquicos.
- La colaboración continua de los trabajadores en aplicar las prácticas ergonómicas dentro de su domicilio, con la flexibilidad del empleador.

## **Bibliografía**

1. Academia Edu. (s.f.). *Acerca de Academia Edu*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2021, de Academia Edu: <https://www.academia.edu/8131232/NTC3955>
2. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (10 de Noviembre de 1995). *Acerca de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado - Gobierno de España*. Obtenido de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado - Gobierno de España: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>
3. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Recuperado el 2 de Octubre de 2021, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
4. Arencibia, E. L. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital: Delimitación y Análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública. *Asterlanak Estudios*, 66.
5. Arroyo, L. (Enero de 2021). *Acerca del Banco Interamericano de Desarrollo*. Recuperado el 2 de Octubre de 2021, de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/es/economia-de-plataformas-y-covid-19-una-mirada-las-actividades-de-reparto-los-cuidados-y-los>
6. Asociación Española de Ergonomía. (1 de Noviembre de 2021). *Acerca de Asociación Española de Ergonomía*. Obtenido de Asociación Española de Ergonomía: <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
7. Bravo, C. (4 de Julio de 2021). *Acerca de Iriarte y Asociados*. Obtenido de Iriarte y Asociados: <https://iriartelaw.com/alertatrabajoremoto>
8. Catter, C. B. (27 de Mayo de 2021). *Acerca de Alerta Laboral Iriarte y Asociados*. Obtenido de Alerta Laboral Iriarte y Asociados: <https://www.iriartelaw.com/AlertaLaboralAutografaTeletrabajo>
9. Cenea. (18 de Septiembre de 2021). *Acerca de Cenea*. Obtenido de Cenea: <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
10. CEPAL. (2020). *Repositorio CEPAL*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)
11. Chavarría Rodríguez, V. (s.f.). *Acerca de Consejo de Salud Ocupacional*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de Consejo de Salud Ocupacional: [https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/ergonomia/archivos/ergonomia.pdf](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/ergonomia/archivos/ergonomia.pdf)
12. Congreso de la República. (23 de Marzo de 2020). *Acerca del Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>
13. Congreso de la República. (10 de Marzo de 2021). *Acerca del Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que->

- establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/
14. Congreso de la República del Perú. (28 de Noviembre de 2008). Aprueban la Norma Básica de Ergonomía y de Evaluación de Riesgo Disergonómico. *Resolución Ministerial N°375-2008-TR*.
  15. Consejo General de la Psicología de. (1 de Mayo de 2021). *Acerca de Infocop*. Obtenido de Consejo General de la Psicología de España,: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=15183](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=15183)
  16. Corvetto, A. (4 de mayo de 2020). *Biblioteca de la Universidad de Lima*. Obtenido de <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/derecho/noticias/impactos-de-la-covid-19-en-el-derecho-laboral>
  17. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. (2013). Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8-30.
  18. Fernandez Martinez, S. (2020). Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo realizado mediante Plataformas Digitales. 17.
  19. Fundación Argentina de Ergonomía. (s.f.). *Acerca de Fundación Argentina de Ergonomía*. Recuperado el 15 de Octubre de 2021, de Fundación Argentina de Ergonomía: <https://www.fadergo.org.ar/noticias/item/182-factores-psicosociales-en-el-trabajo-un-costo-demasiado-alto-para-todos>
  20. IMPO. (s.f.). *Acerca de IMPO*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2021, de IMPO: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-reglamento/406-1988>
  21. Instituto Nacional de Salud. (s.f.). *Acerca del Instituto Nacional de Salud*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de Instituto Nacional de Salud: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
  22. IST . (24 de octubre de 2021). Sobre IST. Obtenido de <https://www.ist.cl/riesgos-psicosociales-2/informacion-general-istas21/>
  23. IST. (s.f.). *Acerca de IST*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de IST: <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2020/03/Recomendaciones-Ergonom%C3%ADa-y-Teletrabajo-.pdf>
  24. Jenaro, C. -F. (2007). *Demandas y Riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual*. Actas do Foro Internacional.
  25. La Vanguardia. (25 de Marzo de 2021). *Acerca de La Vanguardia*. Obtenido de La Vanguardia : <https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho-desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19-brl.html>
  26. Lopez Ahumada, J. (1999).

27. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Presidencia de la Nación. (3 de Octubre de 1995). *Acerca de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Presidencia de la Nación*. Obtenido de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Presidencia de la Nación: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
28. Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. (s.f.). *Acerca de Ministerio de Trabajo y Economía Social de España*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2021, de Ministerio de Trabajo y Economía Social de España: <https://www.insst.es/normativa-tecnica-de-posturas-de-trabajo>
29. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *Acerca de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2020-12/FTP%20TELETRABAJO%207%20dic%202020.pdf>
30. Morales Palao, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 129.
31. Moreno Jiménez, B. (2014). Los Riesgos Laborales Psicosociales. 5.
32. MTPE. (19 de Marzo de 2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado el 2 de octubre de 2021, de [http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
33. MTPE. (s.f.). *Acerca del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia\\_de\\_buenas\\_practicas\\_ergonomicas%20.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf)
34. MTPE. (s.f.). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (D. G. Trabajo, Ed.) Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY\\_DE\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf)
35. Navarro, M. (s.f.). Guía Análisis Multisectorial sobre la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los Trabajadores. (S. d. Ambiente, Ed.) *Guía Análisis Multisectorial sobre la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los Trabajadores*. Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de [https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galeria%20Publicaciones/Guia%20Multisectorial%20WEB.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Guia%20Multisectorial%20WEB.pdf)
36. Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*. California: Jala International.

37. OIT. (Mayo de 2020). El Trabajo en tiempos de Pandemia. *Coyuntura en América Latina y El Caribe*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_745573.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf)
38. OIT. (2020). [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
39. OIT. (s.f.). Acerca de la OIT. *OIT*. Recuperado el 24 de Octubre de 2021, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210\\_0\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C001)
40. Perú, C. d. (4 de Junio de 2013). *Congreso de la República del Perú*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
41. Puntriano, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius Et Veritas*, 22.
42. Rapp, W. (2004). Teletrabajo. *Anales de Mecánica y Electricidad*, 28-36.
43. Rebaza Santa Cruz, S. (20 de Octubre de 2020). *Acerca de Por Polemos*. Obtenido de Polemos Portal Jurídico Interdisciplinario: <https://polemos.pe/prevencion-de-riesgos-psicosociales-y-promocion-de-la-salud-mental-durante-trabajo-remoto-por-coyuntura-covid-19/>
44. Red Jurista. (s.f.). *Acerca de Red Jurista*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2021, de [Red Jurista: https://www.redjurista.com/Documents/ley\\_378\\_de\\_1997\\_congreso\\_de\\_la\\_republica.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/ley_378_de_1997_congreso_de_la_republica.aspx#/)
45. Riesgos Laborales. (31 de Octubre de 2021). *Acerca de Riesgos Laborales*. Obtenido de Riesgos Laborales: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/ergonomia/>
46. Rodríguez, F. A. (2001). El Teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo? *Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pág. 228). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
47. Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 5.
48. Saco Barrios, R. (2007). El Teletrabajo. *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*, 325-350.
49. Sanguineti Raymond, W. (2003). *Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la transaccionalización del empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

50. Superintendencia de Pensiones. (s.f.). *Acerca de Superintendencia de Pensiones*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2021, de Superintendencia de Pensiones: [https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-8063\\_recurso\\_1.pdf](https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-8063_recurso_1.pdf)
51. Varela, F. (Marzo de 2020). *www.actualidadlaboral.com*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/reglamentan-ley-de-salud-mental-los-empleadores-tienen-la-obligacion-de-realizar-actividades-de-caracter-preventivo-en-relacion-a-los-riesgos-psicosociales/>

