

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

Katherine Omayra Calderon Prado

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2022

Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo

PRESENTADA POR:

Katherine Omayra Calderon Prado

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Diana Berlyne Anacleto Silva

PRESIDENTE

Vera Luccia Baylon Chevez

SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres Víctor y Dora por ser mi motivo de vida, inspiración y fortaleza diaria.
A mi hermana mayor Liz por ser mi ejemplo de dedicación y constancia.
A todos aquellos que aportan grandes cosas a mi vida.

Agradecimientos

A Dios, a quien le debo todo lo maravilloso de mi vida.
A mis padres y hermana, quienes con sus consejos y palabras de aliento me han impulsado a crecer como persona y a luchar por mis sueños
A mis hermanos de vida Angie y Ricardo, quienes con su amistad incondicional y apoyo constante me han motivado a enfrentar retos y alcanzar mis objetivos
A mis hermanos de carrera Danya, Gianella, André y Fernando; por formar parte de esta maravillosa aventura y ser un signo valioso de amistad.
A mis profesores y en especial a mi asesor por guiarme a lo largo de la presente investigación.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
1. Revisión de literatura	8
1.1 Antecedentes	8
1.2 Bases teóricas	9
1.2.1 Teletrabajo	9
1.2.2 Seguridad y salud en el teletrabajo en el ordenamiento jurídico peruano	11
2. Materiales y métodos	15
3. Resultados y discusión	16
3.1 Identificación de peligros y riesgos.....	16
3.1.1 Peligros físicos.....	16
3.1.2 Peligros ergonómicos.....	17
3.1.3 Peligros psicosociales	18
3.1.4 Peligros locativos.....	20
3.1.5 Peligros eléctricos	20
3.2 Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.....	21
3.2.1 Peligros físicos.....	21
3.2.2 Peligros ergonómicos.....	22
3.2.3 Peligros psicosociales	24
3.2.4 Peligros locativos.....	24
3.2.5 Peligros eléctricos	25
4. Conclusiones	26
5. Recomendaciones.....	26
6. Referencias.....	27

Resumen

El presente artículo de investigación tiene como objetivo proponer un conjunto de medidas de seguridad y salud a instaurar en la actual Fórmula Legal Sustitutoria – Ley del Teletrabajo; Dictamen aprobado por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República el pasado 09 de marzo de 2022; todo ello a efectos de garantizar la protección de los teletrabajadores en su relación subordinada de prestación de servicios.

Para ello; fue necesario identificar un conjunto de peligros y riesgos presentes en el teletrabajo, a efectos de determinar que los teletrabajadores, al igual que los trabajadores, se encuentran expuestos a enfermedades y accidentes laborales.

De ese modo, el método de investigación utilizado es el de análisis síntesis que ha permitido arribar a la conclusión de que los peligros presentes en el teletrabajo son: físicos, ergonómicos, psicosociales, locativos y eléctricos. Así mismo, los riesgos más comunes son: irritación visual, cefalalgias, hipoacusia, hipertensión, enfermedades cardiovasculares y respiratorias, lesiones músculo esqueléticas, insomnio, síndrome del túnel carpiano, bursitis, tendinitis, fatiga mental, estrés, tecnoestrés, tecno adicción, síndrome de Burnout, adicción al trabajo, enfermedades gastrointestinales, lesiones en las articulaciones, infecciones, quemaduras, lesiones traumáticas, asfixia, fibrilación ventricular y muerte.

Palabras clave: teletrabajo, ley, seguridad y salud.

Abstract

The objective of this research article is to propose a set of health and safety measures to be established in the current Substitute Legal Formula – Telework Law; proposed by the Science, Innovation and Technology Commission of the Congress of the Republic on March 9, 2022, due to the unanimous approval of the Opinion issued in Bills No. 1046/2021-CR and 1292/2021-CR; all this in order to guarantee the protection of teleworkers in their subordinate relationship of service provision.

For it; It was necessary to identify a set of dangers and risks present in teleworking, in order to determine that teleworkers, like workers, are exposed to occupational diseases and accidents.

In this way, the research method used is that of synthesis analysis that has allowed us to reach the conclusion that the dangers present in teleworking are: physical, ergonomic, psychosocial, locative and electrical. Likewise, the most common risks are: visual irritation, headaches, hearing loss, hypertension, cardiovascular and respiratory diseases, musculoskeletal injuries, insomnia, carpal tunnel syndrome, bursitis, tendinitis, mental fatigue, stress, techno-stress, techno-addiction, Burnout, workaholism, gastrointestinal diseases, joint injuries, infections, burns, traumatic injuries, suffocation, ventricular fibrillation and death.

Keywords: telework, leg, safety and health.

Introducción

Hoy en día vivimos en una sociedad globalizada, donde las nuevas tecnologías crecen de manera exponencial y se van introduciendo en muchos aspectos de la vida cotidiana, siendo uno de ellos, el trabajo. De ese modo, algunos empleos pueden ser desarrollados desde un lugar distinto al tradicional centro de labores. Es decir, con el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC's), el trabajador puede realizar las mismas labores pero ahora desde un lugar distinto, como por ejemplo, su domicilio.

Siendo así, en junio del 2013 se publicó la Ley N° 30036 “Ley del Teletrabajo”, norma que reguló por primera vez en nuestro país la prestación subordinada de servicios fuera del centro de trabajo mediante el uso obligatorio de TIC's, la misma que buscaba resguardar que los derechos de los trabajadores a distancia sean iguales a los que trabajan de manera presencial en el centro de labores. Posteriormente, en el año 2015, se publicó su reglamento aprobado por D.S N° 017-2015-TR.

No obstante, es en razón al gran cambio que ocasionó la pandemia mundial Covid – 19, que nuestros legisladores se vieron en la necesidad de modernizar la referida normativa, esfuerzos materializados en una serie de Proyectos Legislativos hasta la ahora actual Fórmula Legal Sustitutoria – Ley del Teletrabajo de fecha 09 de marzo de 2022. De ese modo, el objetivo de la referida norma es regular el teletrabajo en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo (Artículo 1°). Así mismo, según esta norma, el teletrabajo es:

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales (Artículo 2°)

Ahora; si bien es de rescatar que la presente propuesta, a diferencia de la Ley N° 30036, desarrolla el aspecto relacionado a la Seguridad y Salud en el Trabajo, no debe pasarse por alto que aún falta dar un mayor alcance respecto a este derecho fundamental de todo trabajador.

Este es un contenido que merece una mayor atención puesto que, si bien el “teletrabajo” es una modalidad de prestación de servicios que aporta múltiples beneficios al empleador y teletrabajador, no es menos cierto que es fuente de enfermedades y accidentes a los que se encuentran expuestos los teletrabajadores. En relación con ello, se ha formulado la siguiente cuestión: ¿Cómo puede el empleador garantizar seguridad y salud a sus teletrabajadores?

Debido a esta situación problemática, se considera necesario analizar la viabilidad de la implementación en nuestro ordenamiento jurídico de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo, destinados a prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, se ha establecido como objetivo general de la investigación: proponer un conjunto de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. Para el logro del objetivo general, se han establecido dos objetivos específicos: Identificar los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los teletrabajadores y formular una propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. En ese sentido, nuestra hipótesis es: a través de la incorporación de medidas de seguridad y salud

en la actual Fórmula Legal Sustitutoria – Ley del Teletrabajo se garantizará la protección de los teletrabajadores en su relación subordinada de prestación de servicios.

Por último; la trascendencia de la presente investigación radica en que, a través de la propuesta legal, se busca garantizar la protección de los teletrabajadores en su relación subordinada de prestación de servicios; quienes, al igual que los trabajadores, merecen un marco de protección frente a accidentes y enfermedades profesionales.

1. Revisión de literatura

1.1 Antecedentes

Los antecedentes detallados en el presente acápite comprenden algunas fuentes que analizan la figura del teletrabajo en el Perú y otras que muestran los alcances que se han presentado en otros países respecto del problema que nos ocupa. La primera parte está referida a las tesis de pregrado y la segunda parte está conformada por artículos de revista.

Azabache (2018) en su tesis para optar el título de abogado: “Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”, señala una lista de inconvenientes en el teletrabajo que pueden ser considerados riesgos, siendo uno de ellos el constante uso de tecnologías, aislamiento y transgresión de la vida familiar. Además, brinda un conjunto de pautas y condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo. Este estudio ha sido de utilidad en la medida que ha permitido identificar las desventajas que trae consigo el teletrabajo y su influencia en la seguridad y salud de los teletrabajadores.

Cerna (2017) en su tesis para optar el título de abogado: “Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 – Ley que regula el teletrabajo”, enumera un conjunto de derechos, dentro de los cuales destaca el derecho a la salud y seguridad como un derecho constitucional de vital importancia, puesto que promueve un ambiente laboral decente que permita desarrollar actividades sin poner en riesgo la vida de los teletrabajadores. La investigación ha permitido entender la relación existente entre un ambiente de trabajo decente y la seguridad y salud que se le debe garantizar al teletrabajador, en razón que solo brindando un espacio con óptimas condiciones de trabajo es que se podrá ejercer una correcta protección a su seguridad y salud.

Correa (2015) en su tesis para optar el título de abogado: “El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo”, muestra una visión general del teletrabajo en nuestro país y resalta la necesidad de que se regule adecuadamente esta figura. Para la autora, esto último resulta de gran importancia puesto que señala la deficiente regulación en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, derecho que debe contar con una especial atención. Esta investigación ha servido de fundamento para explicar la importancia que tiene la prevención de enfermedades y accidentes en el teletrabajo, en virtud de que se relaciona con derechos constitucionalmente reconocidos como son: la vida, integridad moral, psíquica y física (Art. 2° inciso 1 de la CPP).

Peyrone, Quiñonez y Vargas (Octubre, 2020) en su artículo: “Seguridad y salud en el trabajo remoto”, enumeran los principales factores de riesgo presentes en el trabajo remoto con ocasión de la Covid-19. Entre ellos, mencionan los factores psicosociales, ergonómicos y de iluminación; los cuales repercuten negativamente en la salud de los trabajadores al desarrollar las labores desde casa. De ese modo, esta investigación ha contribuido a la recolección de

riesgos existentes en el trabajo remoto y cómo es que se puede brindar una correcta prevención de los mismos.

Ramírez y Chuquillanqui (Enero, 2016) en su artículo: “El teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo”, identifican diversas limitaciones que enfrenta la normativa del teletrabajo en nuestro país, destacando entre ellas la seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, brindan algunas cuestiones a tomar en cuenta por los legisladores para garantizar seguridad y salud a los teletrabajadores. Esta investigación ha permitido comprender una de las deficiencias más resaltantes de la normativa respecto al Teletrabajo, como es el aspecto relacionado al derecho fundamental de gozar seguridad y salud en el trabajo. De igual modo, ha contribuido a la recopilación de mejoras a realizar en la actual ley del teletrabajo.

Selma (2016) en su artículo: “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, abarca diferentes aspectos relacionados al accidente laboral en el teletrabajo, dentro de los cuales resalta la difícil delimitación entre el accidente laboral y doméstico. En virtud de ello, brindan algunos requisitos indispensables para lograr una diferenciación entre ambos. Este estudio ha contribuido a la identificación de los requisitos que permitirán diferenciar el accidente laboral del doméstico y, por ende, determinar la responsabilidad del empleador.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Teletrabajo

A. Definición

El inciso 3.1 del artículo 3° de la actual Fórmula Legal Sustitutoria – Ley del Teletrabajo, ha acuñado la siguiente definición:

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales

De ese modo, consideramos que el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios realizada fuera del centro labores, haciendo uso de tecnologías de la investigación y comunicación (TIC's) como principal instrumento de trabajo.

B. Fórmula Legal Sustitutoria – Ley del Teletrabajo

Si bien en nuestro ordenamiento jurídico se ha regulado el teletrabajo, aún existe desconcierto y dudas acerca de esta figura. No es sorprendente saber que nuestra legislación se encuentra aún en etapa de desarrollo, mostrando deficiencias legales en algunos aspectos, siendo uno de los más importantes el relacionado al derecho fundamental de todo trabajador de gozar de seguridad y salud en el trabajo.

De ese modo, de la lectura y análisis del artículo 23° de la referida normativa se evidencia que, si bien desarrolla el aspecto relacionado a la Seguridad y Salud en el Trabajo - derecho

fundamental de todo trabajador, aún falta dar un mayor alcance respecto al referido apartado; siendo que no desarrolla de manera específica cuáles son las condiciones mínimas para garantizar la protección del teletrabajador.

En ese sentido, Ramírez y Chuquillanqui (2016) consideran importante resaltar dos aspectos que merecen atención en nuestros legisladores para asegurar la seguridad y salud a los teletrabajadores:

En primer lugar, el deber del empleador de capacitar al teletrabajador. Esta resulta ser una cuestión relevante puesto que todo trabajador, sea cual sea su modalidad de empleo, debe recibir constantemente capacitaciones en materia de seguridad y salud con el objetivo de contar con la información esencial para prevenir eventualidades que pueden poner en riesgo su integridad. Así, podría darse el caso de que los empleadores no respeten la exigencia de realizar cuatro capacitaciones mínimas al año (inciso b) del artículo 35° de la LSST) bajo la errónea idea de que el teletrabajador no se encuentra expuesto a riesgos por estar alejado del centro de labores.

Ante esta posibilidad, creemos fehacientemente que las instrucciones deben intensificarse en el teletrabajo, puesto que los empleados se encuentran desarrollando actividades en sus hogares, constituyendo este un escenario totalmente desconocido por el empleador, donde el riesgo puede maximizarse si no se efectúan las evaluaciones previas y charlas informativas correspondientes. En síntesis, esta primera cuestión reviste importancia en la medida que es necesario que, tanto empleador como teletrabajador, conozcan las características de la actividad encargada y el espacio en donde desarrollará sus actividades para que se adecúen las charlas informativas a las enfermedades y peligros identificados.

En segundo lugar, Ramírez y Chuquillanqui (2016) meditan alrededor del resultado de implementar programas de vigilancia a la salud y seguridad de los teletrabajadores. Este aspecto es importante en virtud de que el teletrabajador, al encontrarse laborando desde la comodidad de su domicilio, se encuentra propenso a mezclar actividades domésticas y laborales, ocasionando esto un perjuicio en su integridad. Así, podría darse el supuesto que un teletrabajador, a pesar de tener designado y acondicionado un espacio de su hogar para el desarrollo de sus labores, prefiera desempeñarlas en otra zona que considere más cómoda; como por ejemplo, su habitación.

De igual manera, otro caso sería aquel en el que el empleado no respete las distancias y posturas ergonómicas al momento de laborar o cuando se encuentre ingiriendo alimentos sin control alguno cuando debería estar prestando un servicio. Por ello, para prevenir un detrimento a la salud y seguridad de los empleados, es preciso que el empleador provea un sistema de vigilancia que permita esclarecer cualquier duda e inspeccionar las actividades de los teletrabajadores.

En consecuencia; es importante que, incluso desde la comodidad del hogar, el teletrabajador sea supervisado por el empleador, puesto que el hecho de brindar las condiciones adecuadas para desarrollar las actividades no garantiza el cumplimiento por parte del empleado. Siendo así, es menester lograr una sensibilización en materia de seguridad y salud en los empleados, puesto que de ese modo interiorizarán los conocimientos brindados y no habrá necesidad de supervisarlos en todo momento, sino que por sí solos responderán a la importancia de cumplir con los estándares de seguridad.

1.2.2 Seguridad y salud en el teletrabajo en el ordenamiento jurídico peruano

A. Ley N° 29783 y su reglamento aprobado por D.S N° 005-2012-TR

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (s.f), alrededor de 2,78 millones de personas mueren anualmente a causa de accidentes y enfermedades laborales, mientras que 378 millones sufren lesiones.

De ese modo, estas cifras evidencian que los centros de empleo son generadores de diversidad de enfermedades y accidentes laborales; los cuales inciden de manera directa sobre la vida, salud e integridad de los trabajadores. Ahora bien, siendo estos derechos fundamentales para el desarrollo personal de todo ser humano, es prioridad del Estado garantizar su respeto y pleno ejercicio. (Cossio, 2016)

Es en virtud de ello que nuestro ordenamiento jurídico tiene una de las legislaciones más amplias y antiguas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es menester resaltar que en el año 1911 se promulgó la ley N° 1378 sobre Accidentes de trabajo, en donde se instauró por primera vez la responsabilidad del empleador en caso ocurrieran accidentes o enfermedades laborales en detrimento de la salud de sus empleados.

Así, luego de un largo recorrido en búsqueda del perfeccionamiento de nuestra legislación, en el año 2011 se publicó nuestra ahora vigente ley N° 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento aprobado por D.S N° 005-2012-TR, que tiene como finalidad promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. (Artículo 1° de la LSST)

En ese sentido, la ley N° 29783 instauro criterios mínimos para prever accidentes y enfermedades laborales; que, tanto empleador como trabajadores, pueden instituir de manera autónoma. (Artículo 3° de la LSST).

Por todo lo dicho; resulta primordial que este cuerpo normativo tenga carácter general y comprenda tanto la esfera pública como privada, aplicándose a todos los sectores de producción y de servicios, ya que solo así se garantizará la seguridad y salud de los trabajadores.

B. Diferencia entre peligro y riesgo

A pesar de que la normativa peruana en materia de seguridad y salud en el trabajo define de manera clara las diferencias existentes entre ambos conceptos, existe aún mucha confusión al emplearlos. Por ello, a continuación se detallarán los conceptos basados en el D.S N° 005-2012-TR y D.S N° 055-2010-MEM:

Respecto al peligro, es de precisar que el D.S N° 005-2012-TR lo ha conceptualizado en su glosario de términos como: “Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambientes”.

De igual manera, el D.S N° 055-2010-MEM prescribe en su subcapítulo II sobre definición de términos que el peligro es: “Todo aquello que tiene potencial de causar daño a las personas, equipos, procesos y ambiente”.

Por otro lado, el riesgo ha sido conceptualizado en el glosario de términos del D.S N° 005-2012-TR como: “Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente”.

Y por último, en el subcapítulo II sobre definición de términos del D.S N° 055-2010-MEM se define como: “Combinación de probabilidad y severidad reflejadas en la posibilidad de que un peligro cause pérdida o daño a las personas, a los equipos, procesos y/o al ambiente de trabajo”

De ese modo, se pueden brindar algunos ejemplos: Un peligro en el teletrabajo sería la mala postura ergonómica que conllevaría al riesgo de sufrir lesiones musculoesqueléticas. De igual modo, una mala conexión eléctrica constituiría un peligro y una electrocución su riesgo. Finalmente, una sobreexposición a las TIC's sería identificado como un peligro que desencadenaría un riesgo como el tecnoestrés o el workaholism (adicción al trabajo).

C. Obligación del empleador de identificar peligros y evaluar riesgos

El artículo 26° inciso g) del reglamento de la ley N° 29783 prescribe: “El empleador está obligado a adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo”. De igual manera, el artículo 82° del mismo cuerpo normativo dispone: “El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica (...)”

De este modo, se evidencia el deber del empleador de efectuar un estudio minucioso del centro de labores (domicilio del teletrabajador) con la finalidad de identificar peligros y evaluar riesgos mediante el uso de la matriz IPER.

Así, la matriz IPER constituye un instrumento fundamental dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo puesto que en ella se registran la totalidad de peligros y riesgos propios del centro de labores, permitiendo implementar los controles necesarios para disminuir o, en el mejor de los casos, eliminar el impacto negativo en la salud de los trabajadores. (Rodríguez y Jiménez, 2014)

Ahora bien, para que se pueda efectivizar este estudio minucioso de los peligros y riesgos, es necesario encontrarse en el lugar de prestación de servicios; es decir, en el domicilio del teletrabajador. Y es donde tiene relevancia el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, regulado en el artículo 2° inciso 9 de nuestra Carta Magna:

Toda persona tiene derecho a la inviolabilidad del domicilio. Nadie puede ingresar en él ni efectuar investigaciones o registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial, salvo flagrante delito o muy grave peligro de su perpetración. Las excepciones por motivos de sanidad o de grave riesgo son reguladas por ley.

Frente a ello, es preciso mencionar que este derecho fundamental es entendido como una manifestación del derecho a la intimidad, puesto que es en el domicilio donde se desarrolla la vida privada del individuo (Ballester, 1998). Así mismo, De Alfonso (1985) indica que la inviolabilidad del domicilio se complementa con el derecho a la intimidad en razón que este último involucra el respeto a la privacidad del individuo y su familia dentro del domicilio.

Por otra parte, Ramírez y Chuquillanqui (2016) afirman que, si bien la Carta Magna no señala la inspección laboral como una excepción a la inviolabilidad de domicilio, una interpretación sistemática de la misma permitiría ampliar el listado cuando se vea enfrentado con otros derechos como el derecho al trabajo digno, regulado en el artículo 23° del mismo cuerpo normativo:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)

De ese modo, se evidencia la confrontación de dos derechos fundamentales: por un lado, el derecho a la inviolabilidad del domicilio y por otro, el derecho al trabajo digno. Ahora bien, para dilucidar qué derecho predomina sobre el otro, es necesario atender lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la STC N° 02700-2006-HC/TC fundamento N° 8: “Los derechos fundamentales no son absolutos y, por ende, pueden ser restringidos con criterios de razonabilidad y proporcionalidad”.

Siendo así, se colige que el derecho a la inviolabilidad de domicilio no es absoluto y por tanto, cabe la posibilidad de realizar inspecciones laborales con la finalidad de identificar peligros y evaluar riesgos. Además, con ello se permitirá a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL corroborar el cumplimiento de las formalidades exigidas en la normativa legal vigente.

Por último, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS (2019) indica que se deben establecer mecanismos de actuación que posibiliten respetar tanto el derecho a la inviolabilidad del domicilio de los colaboradores como la obligación del empleador de garantizar seguridad y salud en el trabajo. Así, un mecanismo consistiría en instaurar una cláusula en el contrato de teletrabajo que permita el acceso al domicilio previo consentimiento del teletrabajador. De ese modo, habría una visita inicial por parte de personal especializado con la finalidad de identificar peligros y evaluar riesgos; y posteriormente, se optaría por capacitar a los teletrabajadores en materia de prevención de riesgos laborales para que realicen una autoevaluación de su entorno laboral.

D. Requisitos para que se configure un “accidente laboral”

Si bien es cierto, el domicilio del teletrabajador constituye una extensión del centro de trabajo, no significa que todo accidente sea considerado como laboral. Es decir, en el domicilio del teletrabajador podrán concurrir tanto accidentes laborales como domésticos, volviendo compleja la labor de dilucidar entre ellos. En ese sentido, se formula la siguiente cuestión: ¿cómo saber frente a qué accidente nos encontramos? (Selma, 2016).

Ante ese cuestionamiento, una respuesta basada en la lógica expresaría que se debería investigar si el accidente se ha originado durante la jornada laboral y en el lugar de prestación de servicios (domicilio del teletrabajador). Sin embargo, Selma (2016) precisa que no bastaría con esos dos requisitos, sino que se debería tomar en cuenta otro factor de relevancia: la relación entre el accidente producido con el trabajo desarrollado.

Así, se descartaría como accidentes laborales aquellos cuyas características no posean relación con la labor desempeñada; y que, muy por el contrario, pertenezcan a un accidente

doméstico. Sin embargo, es menester resaltar que no es una cuestión sencilla; puesto que, incluso las estrategias para delimitar un accidente del otro, presentan inconvenientes en su aplicación.

Una de las mayores controversias se da en los casos en los cuales la flexibilización laboral es tal que no se tiene un horario de conexión determinado, permitiendo al trabajador realizar la labor en cualquier momento del día. De igual manera, en el supuesto que el trabajador tiene absoluta libertad para desarrollar sus labores desde la ubicación que él considere.

Siendo así, una propuesta para dar solución a la primera cuestión y delimitar la jornada laboral sería utilizar programas informáticos que controlen el tiempo de conexión, lo cual evitaría también jornadas excesivas. Por otro lado, para dar solución a la segunda controversia, se enviaría con anticipación la información acerca del lugar donde se prestarán los servicios. (Selma, 2016)

E. Servir: Recomendaciones sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto

Este documento brinda un conjunto de buenas prácticas con la finalidad de generar condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto. La primera pauta a tomar en cuenta es el vestirse para trabajar. En ella se aconseja vestirse con ropa formal y evitar el uso de pijamas al desempeñar las actividades, ello con el propósito de no perder la concentración.

La segunda recomendación es pilar fundamental para el resto de pautas y consiste en establecer horarios para levantarse, desayunar y trabajar. Este punto tiene vital importancia debido a que uno de los problemas más comunes que tienen las personas al experimentar por primera vez el trabajo remoto es la desorganización de su tiempo: muchos tienen la errónea idea que trabajar en casa es sinónimo de evitar la ropa formal y perder horarios de trabajo. Sin embargo, puede traer consecuencias negativas en la actividad desempeñada ya que no se estaría separando la vida familiar de la laboral. Por ello, es preferible implementar horarios y cumplirlos como si se estuviesen realizando labores presenciales en el centro de trabajo. (Castro, Galarza y Sánchez, 2017)

La tercera norma es respetar el horario de las comidas. Este punto tiene su razón de ser en la conservación de la salud, puesto que al desempeñar el trabajo desde casa existe la probabilidad de que no se siga una correcta alimentación. Por consiguiente, es necesario implantar buenos hábitos alimentarios que actúen como factores de prevención de enfermedades como gastritis u obesidad. (Bolaños, 2009)

La cuarta pauta es hidratarse, en donde se resalta la influencia de la hidratación en el rendimiento físico e intelectual.

La quinta recomendación es hacer pausas activas, las cuales son breves periodos de inactividad durante el horario laboral utilizados para liberarse de la tensión del trabajo y hacer algunos estiramientos, resultando esencial para trabajos que implican una conducta sedentaria. (Riascos, Riascos y García, 2018).

De este modo, al ser el teletrabajo una modalidad de empleo que implica una conducta sedentaria, resulta de vital importancia la realización de pausas activas con la finalidad de evitar

enfermedades respiratorias, alteraciones oculares o lesiones osteomusculares. Algunos ejemplos de pausas activas son: girar lentamente la cabeza para todos lados, cerrar y abrir las manos y hacer estiramientos de piernas y brazos.

Por último, la sexta recomendación es aprovechar las pausas activas para comunicarse y compartir con amigos y familiares con la intención de mantener tranquilidad y liberarse de la carga laboral.

F. Servir: Guía de trabajo remoto para líderes

El presente documento emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil brinda algunas consideraciones preliminares acerca del trabajo remoto, pautas para su implementación y al finalizar enumera un conjunto de tips de ergonomía como: mantener la cabeza y cuello en posición recta, colocar la espalda a 90° apoyándola sobre el espaldar de la silla, ubicar el borde superior del monitor al nivel de los ojos y dejar un espacio entre el borde del asiento y las piernas.

En ese sentido, la importancia del estudio de la ergonomía del trabajo radica en que analiza las condiciones ambientales como el ruido, temperatura, vibración, humedad e iluminación que influyen de manera directa en la salud. Es por ello necesario adaptar los espacios, herramientas y actividades a las capacidades y necesidades del trabajador (González, 2007).

G. OEFA: Manual de teletrabajo

Este manual emitido por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental constituye una herramienta que permite conocer más acerca del teletrabajo e implantar condiciones idóneas para el desarrollo de actividades.

Un punto a tomar en cuenta es el establecimiento de una metodología de evaluación de productividad, la cual consta de tres etapas: la primera consiste en planificar el proceso de evaluación a través de la elaboración de un cronograma de actividades y formulación de objetivos; en la segunda, se brinda soportes para que el teletrabajador pueda cumplir las metas trazadas a través del Feedback (retroalimentación) y feedforward (alimentación hacia adelante); y por último, en la tercera etapa se evalúa el cumplimiento de objetivos y se trazan nuevas prácticas para mejorar el desempeño del teletrabajador.

Otro aspecto a resaltar es la realización de evaluaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se llevarán a cabo a través de “Cartillas de Evaluación de Seguridad y Salud en el Trabajo para Teletrabajadores” en donde se identificarán peligros en el espacio de labores para brindar una correcta protección a la integridad del trabajador.

Por último, se deben realizar evaluaciones de satisfacción laboral con la finalidad de conocer la percepción de los teletrabajadores sobre el ambiente de trabajo e identificar inconvenientes organizacionales para ser solucionados.

2. Materiales y métodos

En la presente investigación se pretende analizar el objeto de estudio utilizando como principales recursos tesis, libros, artículos científicos, revistas, entre otros.

El método de investigación es el analítico, el cual busca hacer una descomposición del objeto de estudio en sus elementos constitutivos o dimensiones, teniendo en cuenta el análisis de la información obtenida de las diversas fuentes bibliográficas o documentales, tratando de identificar las relaciones y diferencias entre unas teorías y otras y, por consiguiente, concluir con propuestas teóricas argumentadas.

Por último, los instrumentos utilizados son las fichas textuales y bibliográficas, las cuales consisten en un registro, que puede físico o digitalizado, de los datos bibliográficos, conceptos, ideas principales, comentarios o resúmenes sobre un determinado tema.

3. Resultados y discusión

3.1 Identificación de peligros y riesgos

3.1.1 Peligros físicos

Chinchilla (2002) considera que este grupo de peligros no constituyen detrimento en la salud siempre y cuando se encuentren dentro de ciertos valores que permitan un equilibrio ambiental. De igual manera, Henao (2014) sostiene que responden a factores ambientales como iluminación, ruido y temperatura; los cuales serán detallados a continuación:

A. Iluminación

Henao (2014) postula que constituye uno de los factores claves para la productividad del trabajador, cuya finalidad es facilitar la visualización de objetos dentro de un espacio determinado.

Así mismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo - INSHT (2015) indica que si bien el ser humano se adapta a diferentes condiciones lumínicas, la insuficiencia en la misma puede ocasionar riesgos como por ejemplo fatiga e irritación visual, cansancio, cefalalgias o estrés. Señala además que la luz natural causa menor fatiga visual que la iluminación artificial.

En virtud de ello, actualmente se aplican técnicas para aprovechar luz natural como por ejemplo tragaluces, ventanas, etc. Sin embargo, la desventaja es que varía la intensidad a lo largo del tiempo. Por eso se recomienda usar luz artificial cuando no se pueda emplear la luz natural o para complementar la misma. (INSHT, 2015)

B. Ruido

Mutual (2008) postula que el oído es un órgano que se encuentra expuesto a diferentes contaminantes físicos, siendo el ruido uno de los principales. Este último es conceptualizado por Cortez (2007) como un sonido no deseado por ser estruendoso y molesto, el cual afecta de manera directa el desempeño de las actividades. Es decir, además de tener un componente

objetivo - físico (sonido), tiene un componente subjetivo (sensación de molestia). Adicional a ello, el nivel de volumen y la duración del ruido influyen en la salud. De ese modo, aquellos sonidos de alto volumen producidos por largo periodo de tiempo serán más perjudiciales a comparación de los que tengan menos volumen y perduren poco tiempo. (Cortez, 2007)

En ese sentido, el ruido afecta de tal modo que puede reducir en un 15% la productividad del trabajador, puesto que reduce la capacidad de concentración y la creatividad se ve afectada.

El Observatorio de Salud y Medio Ambiente de Andalucía (2012) sostiene que existen diversas fuentes de contaminación acústica, siendo el tráfico uno de los más importantes, seguido del ruido industrial, construcciones y, por último, las actividades domésticas y de ocio como voces, música, fiestas ruidosas, aspiradoras y otros. Así mismo, uno de los riesgos más graves ocasionados a raíz de la exposición a ruidos es la hipoacusia, entendiendo a la misma como la disminución de la capacidad auditiva. De igual manera, otros riesgos a tomar en cuenta son: hipertensión, enfermedades cardíacas, enfermedades respiratorias, trastornos del sueño, estrés y dolores de cabeza.

En otro extremo, la OMS (2015) revela que cada vez es más frecuente el uso de reproductores de sonido y música a altos niveles de volumen, siendo esta conducta perjudicial a la salud, hasta el extremo de perder la audición de manera irreversible. Por ello, ha propuesto algunas medidas para velar por una audición libre de riesgos, tales como mantener el volumen bajo y hacer breves descansos auditivos.

C. Temperatura

Cuando existe un cambio brusco en las condiciones climatológicas o hay una exposición continuada a temperaturas muy altas o bajas, se expone al trabajador a una serie de riesgos. (Londoño, 2016)

En ese sentido, Gonzales, Gonzales y Mateo (2003) indican que las condiciones de confort térmico se logran cuando el organismo obtiene un equilibrio térmico; es decir, su temperatura interna se mantiene dentro de los límites fisiológicos normales. Además, enfatizan que un exceso de calor puede producir somnolencia, deshidratación, estrés térmico, enfermedades cardiovasculares, respiratorias y dermatológicas como cáncer. Por otro lado, las bajas temperaturas puede causar estrés térmico, hipotermia, cólicos, alergia, entre otros.

3.1.2 Peligros ergonómicos

Es de mencionar que el término “ergonomía” proviene de los términos “ergo” que significa trabajo o actividad y “nomos” que significa principios o normas. Entonces, se colige que ergonomía es el estudio de las normas por las que debe regirse el trabajo.

En ese sentido, Chinchilla (2002) sustenta que este peligro se encuentra relacionado con el diseño del puesto de trabajo, el cual debe adecuarse a las características y condiciones físicas del trabajador. Para ello, se tendrán que evaluar posturas corporales y movimientos repetitivos; así como establecer la ubicación de los equipos para acondicionar de manera correcta el puesto de trabajo.

Por otro lado, Mutual (2008) postula que la conducta habitual en el teletrabajo es una sedentaria; mediante la cual se escribe, lee o trabaja haciendo uso de las tecnologías de la información. Es en razón a ello que los principales riesgos son fatiga y lesiones músculo esqueléticas en zonas como cuello, brazos, espalda y muñeca.

Así mismo, Alonso y Cifre (2002) manifiestan que los problemas derivados de la mala ubicación de los objetos y malas posturas son: lesiones osteomusculares, contracturas, dolor de cuello y hombros, insomnio, entre otros. Entre ellos estacan el “síndrome del túnel carpiano”, el cual consiste en la compresión del nervio mediano de la muñeca y provoca desde hormigueos en la mano hasta lesiones en los músculos cortos del pulgar. Además, resaltan los trastornos provocados por la sobreexposición a pantallas de ordenadores o celulares como dolor de cabeza y cansancio visual.

Del mismo modo, la “bursitis” es otro trastorno doloroso que afectan las bolsas sinoviales que proporcionan amortiguación a los huesos, tendones y músculos alrededor de las articulaciones. La misma es causada por movimientos repetitivos o posiciones que presionan las bolsas sinoviales alrededor de una articulación (Alonso y Cifre, 2002).

Mutual (2008), resalta la tendinitis como la inflamación, irritación o hinchazón de un tendón, lo que provoca dolor y molestia alrededor de una articulación.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que si bien los teletrabajadores no tienen la tarea habitual de manipulación de cargas, en algunas ocasiones se ven en la necesidad de manejar pesos como cajas con papel, carpetas, archivadores o mobiliario de oficina como mesas y armarios; exponiéndose al riesgo de padecer lesiones musculo esqueléticas. (Mutual, 2008)

En virtud de ello, la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico aprobada por RM N° 375-2008-TR estipula un conjunto de parámetros para adaptar las condiciones de trabajo a las características de los trabajadores, tomando en consideración que ello contribuye al incremento de eficacia y productividad.

En conclusión, este peligro constituye uno de los más comunes en el teletrabajo en virtud que implica una conducta sedentaria. Es por ello necesario ubicar de manera correcta los equipos y prestar atención a las posturas adoptadas durante la prestación subordinada de servicios.

3.1.3 Peligros psicosociales

De manera común se han identificado dentro de la seguridad y salud en el trabajo los riesgos físicos, químicos o ergonómicos. Sin embargo, con la influencia de la globalización y los constantes avances tecnológicos, la vida laboral es modificada y con ello los riesgos laborales. Por ello, es necesario explorar otros riesgos que siempre han estado presentes, pero que no se les ha dado la misma importancia como es el riesgo psicosocial; más aun teniendo en consideración que las nuevas modalidades de empleo exigen altos niveles de responsabilidad y largos o desordenados horarios. (Sánchez, 2006)

En la misma línea de ideas, Sabadell y García (2015) postulan que el teletrabajo constituye una nueva forma de organizar el trabajo, a la cual se le asocian riesgos psicosociales

relacionados al uso constante de las tecnologías, como es el caso de la tecno adicción y el tecnoestrés; siendo este último definido por Salanova y Nadal (2002) como un estado psicológico negativo que resulta de la incapacidad de trabajar con nuevas tecnologías.

Del mismo modo, Salanova y Nadal (2002) destacan el estrés laboral como aquel vinculado con la elevada carga de trabajo, exigencias laborales, problemas organizacionales e incluso con las relaciones interpersonales; que incapacitan al trabajador a desarrollar sus actividades de manera óptima. Señalan además que si el mismo no es resuelto a tiempo puede llegar a ocasionar el “Síndrome de Burnout o del trabajador quemado”. Éste se caracteriza por la disminución significativa del rendimiento y de la motivación, desencadenando en un estado de incapacidad para continuar laborando.

Adicional, Rubinni (2012) identifica otros riesgos asociados a la organización de la jornada laboral y al aislamiento social como el workaholism (adicción al trabajo), depresión, fatiga mental, insomnio, entre otros. Así mismo, un riesgo relacionado a la interacción y difícil conciliación entre la vida familiar y laboral es el estrés, el cual constituye uno de los riesgos más comunes de los teletrabajadores (Mutual, 2008).

De igual manera, como resultado de la conducta sedentaria propia del teletrabajo, el equipo laboral se encuentra expuesto a sufrir el “síndrome de la patata en el escritorio”, caracterizado por la accesibilidad de la comida durante la jornada laboral, originando un desequilibrio entre la ingesta de nutrientes y el gasto de energía. Ello traería consigo otros riesgos como obesidad, hipertensión, diabetes y otros relacionados con trastornos gastrointestinales. (Salanova y Nadal, 2002)

En ese orden de ideas, es menester tomar en consideración algunas experiencias vividas durante el periodo de aislamiento obligatorio por la pandemia COVID-19, en donde gran parte de la población se vio en la necesidad de adaptar un espacio de su hogar para desarrollar sus actividades. Las vivencias recaudadas me permiten afirmar que los inconvenientes más frecuentes durante el trabajo desde casa son:

En primer lugar, la difícil conciliación entre la vida familiar y laboral. En esta modalidad de empleo concurren dos grandes realidades: la laboral y la familiar, volviéndose complicada la tarea de colocar un límite entre ambas. Se vuelve incluso más compleja cuando se tiene a cargo hijos o personas mayores de edad, puesto que la responsabilidad incrementa. Así mismo, las constantes llamadas o mensajes fuera del horario laboral impiden que haya una adecuada diferenciación entre ambas realidades igual de importantes para el trabajador.

En segundo lugar, el incremento de la exigencia laboral. En virtud que el trabajo es desempeñado desde el hogar, las actividades demandan una mayor responsabilidad y empeño. Si las actividades son en equipo, la carga aumenta puesto que se deben unir esfuerzos para lograr un óptimo desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta además que cada trabajador debe hacer frente a diversas dificultades. Las constantes coordinaciones y exigencias grupales aumentan el nivel de tensión y en ocasiones perjudica el ambiente laboral, más aún cuando los resultados obtenidos no son los esperados. En otras ocasiones, las tareas encomendadas demandan más tiempo del previsto y se debe hacer uso de horas o días no laborables para poder llevarlas a cabo; originándose incluso un desequilibrio en los horarios de ingesta de alimentos.

En tercer lugar, el complicado proceso de adaptación a las nuevas tecnologías (TIC's). Es de mencionar que el mismo varía según la familiaridad que tengamos con las mismas. De ese modo, los trabajadores que lidien constantemente con el uso de tablets, laptops o celulares inteligentes llevarán el trabajo desde casa de manera sencilla. Sin embargo, quienes no tengan mucha relación con las tecnologías de la información, se verán afectados puesto que significará todo un reto aprender el manejo de diversos aparatos tecnológicos. Agregado a esto, en algunas ocasiones el problema de conexión a internet vuelve aún más tediosa la labor desempeñada, materializándose así el tecnoestrés.

En conclusión, las condiciones laborales en el teletrabajo demandan una profunda reflexión sobre sus efectos a medio y largo plazo sobre la salud del teletrabajador.

3.1.4 Peligros locativos

Este peligro se encuentra relacionado a la distribución de espacios, condiciones de orden y aseo; así como al estado de techos, pisos, escaleras, paredes y puertas (Puentes y Tamayo, 2018). Ciertamente, Chinchilla (2002) postula que un centro de labores carente de orden y limpieza se caracteriza por contar con áreas desorganizadas y atestadas de materiales, pasillos bloqueados así como material dañado.

De ese modo, se resalta la importancia de factores como el orden y el aseo en el centro de actividades, puesto que la falta de ellos vuelve el espacio laboral en uno peligroso y desagradable, capaz de producir múltiples riesgos en detrimento de la salud de los teletrabajadores.

En ese orden de ideas, Enciso y Pacheco (2018) indican que la presencia de obstáculos y la falta de orden y aseo restringen los espacios de circulación, generando riesgos como caídas que conlleven lesiones musculo esqueléticas. De igual manera, Rey (2005) menciona que cuando se trata de productos inflamables como combustibles, un incendio constituiría un riesgo no solo para los bienes patrimoniales de la empresa sino también para el equipo laboral en caso que los materiales y equipos dificulten y obstruyan las vías de evacuación.

3.1.5 Peligros eléctricos

Este es un peligro causado por la electricidad, un agente físico presente en todo tipo de materia y que constituye una forma de energía (Hena, 2014). En ese sentido; los cables, enchufes, circuitos, conexiones y tableros son equipos eléctricos que deben cumplir con estándares de seguridad y estar sometidos a mantenimientos para verificar su correcto estado. Se debe comprobar que los cables no se encuentren expuestos, enchufes no estén deteriorados, circuitos no permanezcan sobrecargados y que las instalaciones no se mantengan defectuosas. De lo contrario, se estaría exponiendo a los trabajadores a riesgos como quemaduras, paros respiratorios y lesiones (Farina, 2015).

En esa misma línea, Hena (2014) clasifica dos tipos de riesgos eléctricos: aquellos causados por la circulación de corriente eléctrica en el cuerpo y los que no. En el primer grupo se encuentran quemaduras internas, lesiones traumáticas, shock eléctrico, asfixia, fibrilación

ventricular, deterioro del tejido nervioso e incluso la muerte. En el segundo grupo están quemaduras externas, lesiones e incluso la muerte.

De ese modo, se concluye que éste es otro de los peligros a los cuales se ven expuestos los teletrabajadores en virtud que hacen uso constante de dispositivos eléctricos como laptops, tablets y smarthphones. Pero no solo por ello, sino que también por el uso de electrodomésticos como televisor, microondas, radio y cocina eléctrica. Sin embargo, es menester precisar que los riesgos derivados de los dispositivos eléctricos tendrían el carácter de laboral, mientras que los producidos por el uso de electrodomésticos no, puesto que estos últimos no tendrían relación alguna con la labor desempeñada por los teletrabajadores.

3.2 Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo

3.2.1 Peligros físicos

A. Iluminación

- Utilizar la luz natural en la medida de lo posible
- Hacer uso de iluminación led, ahorradores o incandescentes
- Verificar el correcto funcionamiento de las bombillas, evitando que éstas parpadeen
- Realizar descansos visuales cada veinte minutos
- Situar las fuentes de luz en la parte superior o lateral del puesto de labores, evitando la zona frontal con el teletrabajador para evitar deslumbramientos (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- El nivel de iluminación artificial debe encontrarse alrededor de los 500 lux. (Mutual, 2008)
- Regular el tamaño del texto de tal forma que no signifique un esfuerzo para la vista y permita una lectura fácil.

B. Ruido

- Usar auriculares de diadema
- Evitar elevar el volumen de los auriculares por encima de los 80 dB. (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- Usar protectores auditivos en caso se encuentre expuesto a constantes ruidos. (Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, 2012).
- Realizar descansos auditivos
- El nivel aproximado de ruido de una impresora y ventiladores deben oscilar entre 30 a 50 dB(A) (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- El nivel aproximado de ruido de las fotocopiadoras deben permanecer entre 55 a 70 dB(A) (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).

C. Temperatura

- La temperatura operativa en verano debe oscilar entre los 23° y 26° C (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- La temperatura operativa en invierno debe encontrarse entre los 20° y 24° C (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- La humedad relativa debe oscilar entre 45 y 65% (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- Eliminar o reducir el uso de ventiladores o aire acondicionado
- Usar ventilación natural en la medida de lo posible, abriendo puertas y ventanas

3.2.2 Peligros ergonómicos

A. Escritorio

- Su ancho debe oscilar entre 120 a 160 cm, dejando un espacio mínimo de 60 cm para las extremidades superiores. Además, debe permitir el apoyo de los antebrazos (de codo hasta muñeca). (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- Los bordes y esquinas deben ser redondeadas y sin salientes
- Debe ser regulable en su altura. Se sugiere una altura mínima de 75 cm (Superintendencia de Sociedades, 2015)
- Evitar cajones o divisiones bajo el escritorio que imposibiliten la adecuada ubicación de piernas.
- Liberar de objetos el espacio para los pies, con la finalidad de facilitar el desplazamiento.

B. Computadora:

- Ubicar la pantalla frente al teletrabajador, de tal modo que el borde superior del monitor coincida con los ojos con una ligera inclinación hacia atrás. (Mutual, 2008)
- La distancia entre la pantalla y la vista debe encontrarse entre 35 y 60 cm. (Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, 2012).

C. Reposapiés:

- Debe ser móvil, ajustable según las necesidades del teletrabajador
- La superficie debe ser antideslizante.
- Su inclinación deberá oscilar entre 0° y 15°. (Mutual, 2008)
- Sus medidas deben ser como mínimo de 45 cm x 35 cm. (Mutual, 2008)

D. Teclado:

- Debe ser ubicado sobre el escritorio, de tal forma que se mantenga los brazos en un ángulo de 90° con la espalda recta y los hombros relajados (Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, 2012).
- Debe haber una distancia mínima de 10 cm entre el teclado y el borde de la mesa con la finalidad de apoyar los brazos y manos (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- Debe permitir una inclinación entre 0° y 25° (Mutual, 2008)

E. Mouse:

- Su uso sea posible tanto para zurdos como para diestros
- Ubicarlo cerca del teclado
- Debe permitir el apoyo del antebrazo de tal modo que forme un ángulo recto con el codo.
- Sus dimensiones deben ser proporcionales al tamaño de la mano del usuario
- La superficie sobre la que descansa debe permitir un desplazamiento fácil

F. Silla:

- La altura debe ser regulada conforme a la altura del teletrabajador, de tal modo que los pies sean apoyados en el suelo. (Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, 2012).
- Su respaldar debe permitir regular su ángulo de inclinación, el cual oscilará entre 3° a 5° hacia atrás. Así mismo, debe ser acolchado. (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- Debe contar con un apoyo lumbar en forma cóncava y móvil que posibilite el apoyo de la espalda y movimiento de las caderas. (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- Debe ser giratoria y con mínimo 5 ruedas que faciliten el desplazamiento (Ministerio de trabajo e inmigración, 2008).
- Las ruedas deben ser de caucho para superficies lisas o baldosas y de silicona para superficies rugosas o tapetes (Superintendencia de sociedades, 2015).
- El tejido debe ser de preferencia rugoso, que permita conservar la postura.
- Debe tener un acolchamiento de 20 mm como mínimo. (Norma básica de Ergonomía RM N° 375-2008)
- En caso tenga reposabrazos, los mismos no deben dificultar el movimiento ni el ingreso al escritorio.
- El asiento debe tener alrededor de 45 cm de largo y 45 cm ancho, con una curva hacia abajo que impida la presión debajo de las rodillas (Superintendencia de Sociedades, 2015)

- Desarrollar pausas activas de 10 minutos como mínimo por cincuenta minutos de trabajo. (Norma básica de Ergonomía RM N° 375-2008)

3.2.3 *Peligros psicosociales*

- Habilitar una línea telefónica de uso exclusivo para el trabajo
- Acondicionar un lugar en específico para desarrollar las actividades laborales que permita delimitar el ambiente familiar del laboral.
- Establecer horarios para levantarse, descansar, alimentarse y trabajar.
- Organizar adecuadamente el tiempo para realizar tanto las actividades laborales como las personales o sociales.
- Vestirse al trabajar, evitando el uso de pijamas o ropa muy cómoda
- Rodear nuestro ambiente de trabajo con un aroma que sea agradable
- Mantenerse siempre con una actitud positiva y dinámica, haciendo a un lado las dificultades.
- Desarrollar actividades artísticas, creativas y relajantes que contribuyan a una estabilidad emocional.
- Escuchar música clásica, la cual favorece la concentración y razonamiento
- Brindar charlas informativas acerca de las pausas activas, uso correcto de TIC's y estabilidad emocional.
- Desarrollar pausas activas de 10 minutos como mínimo por cincuenta minutos de trabajo. (Norma básica de Ergonomía RM N° 375-2008)
- Hacer uso de programas informáticos que controlen la jornada laboral, brinden espacios para realizar pausas activas y faciliten el aprendizaje y manejo de las TICs's.
- Realizar constantemente exámenes psicológicos y test de satisfacción laboral
- Promover espacios de integración que permita a los trabajadores mantener vínculos interpersonales
- Hidratarse constantemente
- Mantener una dieta balanceada rica en frutas y verduras, acompañada de ejercicio contante al aire libre
- Conservar hábitos nutricionales saludables, limitando el consumo de azúcares, harinas, grasas y bebidas alcohólicas (Orjuela, 2018).
- Descansar mínimo de ocho horas que permita una recuperación tanto física como mental (Orjuela, 2018).

3.2.4 *Peligros locativos*

- Verificar y mantener el buen estado de escaleras, puertas, paredes y áreas de circulación (Orjuela, 2018).

La teoría japonesa de las “5S” constituye una metodología fácil para mantener el orden y aseo en el ambiente laboral. (Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, 2012).

- Lo que no sirve, que no estorbe (SEIRI). Es necesario separar aquellos objetos que serán utilizados de los que no, siendo los primeros colocados al alcance y los segundos alejados del ambiente laboral.
- Un lugar para cada cosa, cada cosa en su lugar (SEITON). Se debe proveer a cada objeto un lugar determinado, manteniendo así el orden.
- La basura en su lugar (SEISOU). Limpiar permanentemente los objetos e impedir el acopio de basura en el puesto de trabajo.
- Saque, ordene, limpie (SEIKETSU). Conservar el ambiente laboral limpio y ordenado.
- Autonomía y disciplina (SHITSUKE). Volver un hábito los pasos para que el puesto de trabajo se encuentre siempre en el mejor estado.

3.2.5 Peligros eléctricos

- Alejar líquidos de las conexiones y equipos eléctricos
- Efectuar constantemente revisiones y mantenimiento a las instalaciones eléctricas, verificando que tengan polo a tierra.
- Evitar sobrecargar los tomacorrientes
- Evitar el uso de extensiones
- Evitar manipular las conexiones y equipos eléctricos con las manos húmedas o mojadas

4. Conclusiones

- Los peligros presentes en el teletrabajo: son físicos, ergonómicos, psicosociales, locativos y eléctricos. De igual modo, los riesgos más comunes son: irritación visual, cefalalgias, hipoacusia, hipertensión, enfermedades cardiovasculares y respiratorias, lesiones musculo esqueléticas, insomnio, síndrome del túnel carpiano, bursitis, tendinitis, fatiga mental, estrés, tecnoestrés, tecno adicción, síndrome de Burnout, adicción al trabajo, enfermedades gastrointestinales, lesiones en las articulaciones, infecciones, quemaduras, lesiones traumáticas, asfixia, fibrilación ventricular y muerte.
- La propuesta de medidas de seguridad y salud a incorporar en la actual Fórmula Legal Sustitutoria – Ley del Teletrabajo será aquella que tome en cuenta las peculiaridades y características propias del puesto de teletrabajo. Asimismo, que reconozca los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los teletrabajadores en su relación subordinada de prestación de servicios.

5. Recomendaciones

- Se recomienda al Estado peruano perfeccionar la actual Fórmula Legal Sustitutoria – Ley del Teletrabajo con la finalidad de lograr una mayor protección a los teletrabajadores en su relación subordinada de prestación de servicios.
- Se recomienda a las empresas implementar diversos sistemas informáticos que efectúen un control sobre la jornada laboral, brinden espacios para realizar pausas activas y faciliten el aprendizaje y manejo de las TIC's.

6. Referencias

- Alonso, M y Cifre, E (2002) *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*. Papeles del psicólogo, (83), pp. 55-61. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020) *Guía de trabajo remoto para Líderes*. Recuperado: [https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Guia de TR para Lideres.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020) *Recomendaciones sobre las medidas y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto*. Recuperado:[https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Recomendaciones Trabajo Remoto SST.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Recomendaciones_Trabajo_Remoto_SST.pdf)
- Azabache, P. (2018). *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13706>
- Cerna, C. (2017) *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 – Ley que regula el teletrabajo*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca). Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1086>
- Chinchilla, S. R (2002) *Salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Correa, F. (2015) *El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo* (Tesis de pregrado, Universidad de Piura). Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf%3Bsequence=1
- Cortez, J (2007) *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA421&dq=peligros+fisicos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjBrtj->
- Cossio, A. (2016) *El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8159>
- De Alfonso, A (1985) *Sobre la inviolabilidad de domicilio*. Revista Jurídica de Catalunya, (2) p. 456

- Farina, L. (2015) *Riesgo Eléctrico*. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7yiXDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=riesgo+el%C3%A9ctrico&ots=gbpMSYQG63&sig=OQuwCF8Hc4mvHaU0xe8-ihG8UwY#v=onepage&q=riesgo%20el%C3%A9ctrico&f=false>
- Gonzales, A, Gonzales, D y Mateo, P. (2003). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*. FC Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=pik6EZ1qNj8C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Henao, R. F (2014) *Riesgos físicos I: ruido, vibraciones y presiones anormales*. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FcO4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=vibraciones+y+sus+efectos+en+la+salud&ots=GHZRjs6tjt&sig=KF50bZzGU9owE_E3_IScCZKxOnc#v=onepage&q=vibraciones%20y%20sus%20efectos%20en%20la%20salud&f=false
- Henao, R. F (2014) *Riesgos físicos II: Iluminación*. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8MK4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT12&dq=Riesgos+F%C3%ADsicos+II:+Iluminaci%C3%B3n+Por+Fernando+Henao+Robledo&ots=bGMZU2-8IW&sig=gv-IlsUglKQo_OUBfq1SjdT0g0w#v=onepage&q=Riesgos%20F%C3%ADsicos%20II%3A%20Iluminaci%C3%B3n%20Por%20Fernando%20Henao%20Robledo&f=false
- Henao, R. F (2014) *Riesgos eléctricos y mecánicos*. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Ntk3DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=riesgos+mecanicos&ots=hJjb7KoRpd&sig=JFd03NIw0QdsJ8s67rmY-7MldlU#v=onepage&q&f=false>
- Henry, G. y Heinke, J (1999). *Ingeniería ambiental*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=W8Ensq2_q0cC&pg=PA34&dq=clasificacion+de+los+peligros&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiqv_Hk89nqAhVHCrkGHbo2C6gQ6AEwA3oECAIQAg#v=onepage&q=clasificacion%20de%20los%20peligros&f=false
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo - INSHT (2015) *Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos*. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Iluminacion+en+el+puesto+de+trabajo/9f9299b8-ec3c-449e-81af-2f178848fd0a>

- Londoño, M (2016). *Asistentes y secretarías ¿una profesión de riesgo?: Manual para desarrollar tus habilidades de gestión y comunicación*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=wc17DQAAQBAJ&pg=SA3-PA1&dq=temperatura+como+riesgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjKjMDTteHqAhVOHbkGHeA6CxxgQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=temperatura%20&f=false>
- Mutual, M. C (2008) *Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos*. Recuperado de: https://www.fauca.org/wp-content/uploads/2017/10/manual_prl-oficinas-y-despachos-MC-Mutual.pdf
- Observatorio de Salud y Medio Ambiente de Andalucía (2012). *Ruido y salud*. Sevilla: Unión Europea, Junta de Andalucía. Recuperado de: https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=72b1d2fd-c5e5-4751-b071-8822dfdfdded&groupId=7294824.
- Organismo de evaluación y fiscalización ambiental – OEFA (2019) *Manual de teletrabajo*. Recuperado de: https://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS (2019). *Prevención de riesgos laborales en el Teletrabajo*. Recuperado de: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (Sin fecha). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2015) *Escuchar sin riesgos*. Recuperado de: https://www.who.int/pbd/deafness/activities/MLS_Brochure_Spanish_lowres_for_web.pdf?ua=1
- Organización Panamericana de la Salud (2000). *Los desastres naturales y la protección de la salud*. Recuperado de: <http://helid.digicollection.org/en/d/Jh0202s/4.html>
- Peyrone, F., Quiñonez, S. y Vargas, C. (Octubre, 2020). *Seguridad y salud en el trabajo remoto*. Soluciones Laborales, (154) pp. 36-47.
- Puentes, D y Tamayo, Y (2018) *Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo locativo en el teletrabajo* (Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20857/Puentes%20Daniel%2C%20%20Tamayo%20Yeniffer%202018..pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Ramírez, P. E & Chuquillanqui, A. O (2016) *El teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*. Derecho & Sociedad. (46), pp. 111-120. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Rey, F. (2005) *Las 5S: Orden y limpieza en el puesto de trabajo*. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NJtWepnesqAC&oi=fnd&pg=PA13&dq=consecuencias+de+la+falta+de+orden+y+limpieza+en+el+trabajo&ots=8tDamppVfE&sig=j4g9CpAnvCrJRqHFMzhL_cGNFw0#v=onepage&q=consecuencias%20de%20la%20falta%20de%20orden%20y%20limpieza%20en%20el%20trabajo&f=false
- Riascos, L , Riascos, N y García, Y (2018) *Importancia de la práctica de pausas activas para contrarrestar enfermedades laborales en odontólogos*. Recuperado de: <http://m.smshungama.in/bitstream/10946/4164/2/PAUSAS%20ACTIVAS%20V.9.pdf>
- Rubinni, I (2012) *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-097/581>
- Sabadell, M y García, G (2015) *La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo*. Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad, (4) pp. 38-51. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5417837>
- Salanova, M y Nadal, M (2002). *Sobre el concepto y medida del tecnoestrés: una medida*. Recuperado de: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79668/Forum_2002_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, A. (2006). *Salud Laboral. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción*. Salamanca: Amarú Ediciones
- Selma, P. A (2016) *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (134), pp. 129-166. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>
- Superintendencia de Sociedades (2015) *Manual de Teletrabajo*. Recuperado de: <https://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Talento%20Humano/DOCUMENTOS/GTH-M-003%20MANUAL%20DE%20TELETRABAJO.pdf>